



**Comité
central
mennonite**

**Engagé à apprendre,
à grandir et à évoluer**

Le MCC cherche à vivre sa mission et ses valeurs.

Au cours de ses 100 ans d'existence, le MCC a envoyé plus de 10 000 travailleurs au service de ceux qui sont dans le besoin dans le monde entier. Les travailleurs du MCC ont partagé l'amour et la compassion de Dieu avec ceux qui sont dans le besoin à l'intérieur et à l'extérieur de leur pays d'origine, et souvent dans des zones de conflit et de violence. Au fil des décennies, le MCC a toujours cherché à apprendre, à grandir et à évoluer afin de répondre au mieux aux besoins des communautés du monde entier et de ceux qui sont envoyés pour les servir.

Aujourd'hui, le MCC s'engage à écouter et à répondre aux préoccupations des travailleurs concernant leurs expériences. Récemment, plusieurs travailleurs ayant servi au cours des deux dernières décennies ont publiquement fait état de douleurs et de stress liés à leur passage au MCC. Dans de nombreux cas, ces personnes ont quitté le MCC avec un sentiment de blessure, peinant à donner un sens à ce qui s'était passé.



Orientation, campus du MCC à Akron, Pennsylvanie

Nous regrettons d'avoir causé de la souffrance.

Le MCC prend au sérieux sa mission de prendre soin de tous au nom du Christ. En tant qu'organisation complexe, œuvrant dans des contextes difficiles et changeants, nous reconnaissons avoir commis des erreurs.

- **Nous présentons nos excuses à tous les travailleurs qui ont souffert de la lenteur, du manque de réactivité ou de l'indifférence de nos systèmes.**
- **Nous présentons nos excuses lorsque nous n'avons pas suffisamment partagé ou expliqué nos politiques et nos pratiques, ou lorsque nous les avons mises en œuvre trop rapidement.**
- **À ceux qui ont souffert lors d'une séparation ou d'une transition d'affectation, nous présentons nos excuses pour les fois où notre communication et notre engagement vous ont dévalorisés ou privés de votre pouvoir.**
- **Nous présentons nos excuses également auprès de ceux dont la voix a été marginalisée ou n'a pas été suffisamment entendue en cas de conflit, de désaccord ou de préjudice.**

En tant qu'organisation, nous assumons la responsabilité d'améliorer les processus, les procédures, les pratiques et la communication à l'intention du personnel actuel et futur, tout en exprimant notre tristesse et nos regrets pour la douleur ressentie par les travailleurs anciens et actuels.

Nous cherchons à être réactifs dans les cas de préjudice ou de conflit.

Nous cherchons à écouter attentivement toutes les préoccupations qui impliquent notre personnel et à être attentifs aux problèmes et aux personnes concernées.

Notre direction et notre conseil d'administration ont consacré beaucoup de temps à discuter des préoccupations soulevées en ligne et dans les médias au sujet de notre organisation.

Nous reconnaissons également que de nombreuses voix ne sont pas entendues. De nombreuses personnes, en particulier celles qui n'appartiennent pas à la culture blanche dominante, nous ont fait part de leurs souffrances.

En tant qu'organisation, nous continuons d'exprimer publiquement notre volonté de dialoguer avec tout ancien membre du personnel qui souhaiterait partager et discuter d'expériences passées douloureuses ou difficiles.

Dans tous les lieux de travail, un préjudice peut survenir. Lorsque cela se produit, le MCC reconnaît ses manquements et présente ses excuses. De même, des conflits et des désaccords peuvent survenir. Dans ce cas, le MCC s'engage à recourir à des processus alternatifs de règlement des différends, à la médiation et à d'autres formes d'engagement pour résoudre ces différends.

En novembre 2023, le MCC a reçu un grief formel de la part de deux anciens membres de son personnel. À cette époque, le couple a également lancé des plaintes en justice contre le MCC devant la Commission des relations du travail du Québec (CNESST).

En janvier 2025, le MCC s'est engagé dans un processus de médiation avec le couple par l'intermédiaire de la Commission des relations du travail du Québec afin de résoudre l'affaire sans une audience formelle. Les parties sont parvenues à un accord mutuel et les personnes concernées ont reçu une somme d'argent similaire à celle que le MCC leur avait offerte à la fin de leur service.

Dans d'autres cas de cessation de service, le MCC a eu recours à la communication et à un accord sans intervention juridique. La prière constante du MCC est que tout conflit et toute préoccupation soit résolu d'une manière qui reflète ses valeurs et ses pratiques réparatrices.

Le MCC évolue et s'engage à mieux faire.

Le MCC cherche à améliorer la communication avec l'ensemble de son personnel, y compris ceux qui évoluent dans des environnements de travail complexes à travers le monde. Nous reconnaissons que notre système de gouvernance binationale est très complexe, avec plusieurs conseils d'administration et dirigeants dans les provinces canadiennes et les différentes régions des États-Unis. Parfois, notre organisation a tardé à réagir et à communiquer clairement lorsque des inquiétudes ont été soulevées.

Dans le cas du grief mentionné ci-dessus, le MCC a engagé une société afin d'ouvrir une enquête externe sur l'affaire. L'enquête n'a révélé aucun cas de harcèlement ou de discrimination fondés sur le sexe ou l'âge ni de harcèlement sexuel; la définition du harcèlement dans les politiques du MCC est beaucoup plus large que la définition du harcèlement en vertu du droit canadien ou américain.

Les conclusions ont noté l'incapacité du MCC à communiquer de manière claire et opportune, et à traiter et enquêter correctement sur une revendication. En conséquence, sur la base des politiques internes du MCC, l'enquêteur a conclu qu'il y avait eu harcèlement. Le rapport d'enquête a également noté que d'autres réclamations y compris des accusations de représailles et de conduite criminelle n'avaient pas de fondement.

À l'avenir, le MCC doit mieux réagir et communiquer lorsque des problèmes sont signalés. Le MCC a procédé, et continuera à procéder à des améliorations afin que le système soit plus réactif.

Le MCC apprend et évolue.

Le MCC s'engage à apprendre et à évoluer en tant qu'organisation. Il est essentiel d'évoluer et de croître afin de mieux servir nos travailleurs et mieux effectuer notre ministère d'aide, de développement et de paix au nom du Christ. Notre engagement en faveur de la croissance se concentre sur trois domaines :

1. **Accroître la capacité des ressources humaines (RH)**
2. **Mieux intégrer les pratiques réparatrices dans l'ensemble de notre travail**
3. **Examiner nos politiques en matière de conflits, de harcèlement, de griefs et d'abus de pouvoir, notamment le *Speak Up Service*.**

Au début de l'année 2023, avant la publication en ligne de préoccupations, nous nous sommes rendu compte que nos politiques et procédures en matière de ressources humaines présentaient des lacunes, notamment en ce qui concerne la prise en charge de préoccupation ou de grief.

En conséquence, nous avons pris des mesures et nous continuons à nous restructurer sur plusieurs niveaux. Nous

avons notamment commencé à intégrer des spécialistes en RH dans les régions du monde entier.

Cette année, nous créons un nouveau poste intitulé «directeur adjoint des RH du Programme international». Ce poste permettra d'engager et de soutenir le personnel du programme international en dehors du Canada et des États-Unis, reflétant ainsi notre engagement à renforcer et à revoir nos systèmes de soutien aux travailleurs du monde entier. Nous devons veiller à ce que nos processus évoluent et se développent pour répondre aux besoins d'équipes de plus en plus internationales dans des contextes difficiles et en rapide évolution.

Accroître les ressources humaines du MCC au niveau international augmente notre capacité de réaction. Il s'agit notamment d'être en mesure de recueillir rapidement des données et d'identifier la meilleure façon de répondre aux préoccupations dès qu'elles se manifestent. Cela reflète notre engagement continu à intégrer les pratiques réparatrices dans l'activité courante du MCC.

Dans la rubrique de la protection des employés, nous ajoutons un autre poste pour soutenir ce processus. En outre, nous avons ajouté le nouveau rôle de directeur de l'équité internationale, dont la responsabilité est de faire remonter les préoccupations de l'ensemble de notre personnel afin que ceux qui ne sont pas issus des cultures dominantes bénéficient d'un traitement égal.

Les dirigeants et les travailleurs du MCC sont originaires du monde entier.

En 1920, lorsque le MCC a débuté, la plupart des travailleurs étaient mobilisés depuis le Canada ou les États-Unis. Ces travailleurs ont servi fidèlement, offrant leurs compétences et leur expertise dans des contextes internationaux. Pendant des décennies, les personnes originaires des États-Unis et du Canada ont occupé les principaux postes de direction et de décision.

Aujourd'hui, le MCC est très différent. Le savoir et le leadership proviennent du monde entier. D'après les données sur le personnel de mars 2024, le programme international ne compte qu'environ 24 % de personnes originaires des États-Unis ou du Canada. Cette diversité permet au MCC de voir et de comprendre son travail à travers de nouvelles perspectives.

Actuellement, un couple de Guatémaltèques occupe un poste de direction en Bolivie. Un travailleur du MCC originaire de Colombie dirige un programme pour jeunes adultes au Cambodge. Des personnes du Burundi, du Bangladesh, de Corée du Sud et d'autres pays traversent les océans pour partager leurs dons et leur expertise au sein du MCC. Des équipes composées de personnes originaires de plusieurs continents assurent un encadrement fidèle et efficace des programmes et des processus dans l'ensemble du MCC.

Le MCC d'aujourd'hui est plus diversifié que jamais sur le plan culturel et ethnique. Nous accordons une grande attention aux questions d'équité raciale et de compétence interculturelle. Nous veillons à mieux entendre et à faire entendre les voix des personnes issues de cultures non dominantes. Ces voix offrent une diversité de perspectives et de compréhensions de situations et de défis locaux.

Ces évolutions sont essentielles pour permettre au MCC d'accomplir son travail de manière responsable et juste, afin de mieux refléter la communauté bien-aimée de Dieu.

Le MCC travaille dans des contextes complexes et difficiles.

Parallèlement à ces changements internes, le monde qui nous entoure est devenu plus complexe; avec des chiffres sans précédent, des contextes politiques compliqués, des espaces de plus en plus restreints réservés à la société civile et des règles et réglementations régissant l'aide humanitaire internationale qui ne cessent d'évoluer.

Le stress, la complexité et les défis qui accompagnent l'aide internationale, en particulier dans les zones de conflit ou de guerre, signifient que certaines missions ne conviennent pas à tout le monde.

Une étude menée par ReliefWeb indique que le taux de roulement annuel des organisations d'aide internationale est de 20 à 25 %. Le taux de roulement du personnel du MCC est actuellement de 14 %.

Lorsque des travailleurs du programme international quittent leur poste prématurément, le MCC travaille avec diligence pour soutenir ces personnes et leurs familles; le MCC les aide à retourner dans leur pays d'origine et à se réinsérer dans la vie à l'extérieur du MCC.

Pour le personnel qui reste, le MCC s'engage à fournir des informations claires sur les ressources à leur disposition. Le MCC souhaite que tous les employés se sentent soutenus, valorisés et entendus.

En élaborant des politiques solides qui sont appliquées de manière cohérente, la MCC cherche à répondre de manière juste et équitable à une main-d'œuvre mondiale qui ne cesse de se diversifier. Cela signifie que les processus et les pratiques du MCC doivent fournir un soutien clair et cohérent aux travailleurs et respecter la législation en vigueur dans de nombreux pays.

Cela peut sembler « corporatif » pour certains, mais c'est nécessaire pour des raisons d'équité et pour aider le personnel à savoir quelle aide il peut s'attendre à recevoir.

Nous évoluons dans un monde litigieux.

Le MCC peut compter sur une communauté généreuse et fidèle de donateurs, de sympathisants et d'Églises partenaires. Nous ne considérons pas cela comme acquis. Le MCC doit être un gestionnaire responsable des ressources que les gens lui confient.

Pour y parvenir, le MCC s'appuie parfois sur l'expertise de conseillers de confiance, notamment des avocats. À une époque où les litiges juridiques sont fréquents, le MCC ne peut ignorer ou prendre à la légère les risques encourus par son organisation, son personnel et ses partenaires.

Le MCC s'efforce de communiquer et de s'engager de manière respectueuse pendant les périodes de désaccord, de transition et, dans certains cas, de licenciement. Tout en s'efforçant de respecter ses politiques, le MCC doit également travailler avec des conseillers juridiques pour s'assurer que les décisions et les réponses de l'organisation sont conformes à la loi. Le MCC donne toujours la priorité aux décisions et aux accords qui témoignent d'un respect partagé, qui atténuent la responsabilité et qui cherchent à trouver des solutions mutuellement acceptées.

Le MCC a recours à la non-divulgaration, à la confidentialité et au non-dénigrement.

Le MCC cherche à conclure des accords juridiques qui permettent à toutes les parties de parvenir à une résolution mutuellement bénéfique. Dans certains cas, ces accords obligent les deux parties à ne plus tenter de procès, à ne pas divulguer d'informations confidentielles (des accords de non-divulgaration) et à ne pas s'engager dans une communication désobligeante ou irrespectueuse lors de la séparation. Ces accords permettent aux deux parties de clore un chapitre et de passer à autre chose.

Le MCC a rarement recours à des accords de non-divulgence (NDA) ou à des clauses de non-dénigrement. Toutefois, il y a un moment où cela devient important. Parce que le MCC travaille dans des zones de conflit et d'instabilité politique, les propos tenus en ligne par des personnes après la fin de leur service peuvent entraîner des risques (et des souffrances) importants pour le personnel et les partenaires qui restent.

Il arrive également, dans les zones de conflit, que des personnes ou des partenaires nommés publiquement courent le risque de représailles futures de la part de groupes belligérants. Dans ces cas, le MCC doit avoir le droit de demander la confidentialité et le non-dénigrement dans les accords de cessation d'activité pour la sécurité des travailleurs et des partenaires.

En consultation avec le conseiller juridique du MCC, on a estimé que, sur les centaines de travailleurs qui ont servi et quitté le MCC au cours de la dernière décennie, on n'a eu recours à des NDA ou à des clauses de non-dénigrement qu'une poignée de fois. L'utilisation de ces accords et de ces clauses n'a eu lieu qu'après que le conseiller juridique a examiné la situation et formulé une recommandation.

Le MCC gagne en force lorsqu'il assume la responsabilité de ses échecs.

Le MCC, en tant que communauté, se renforce lorsqu'il prend la responsabilité d'améliorer les politiques, les processus, les procédures et les pratiques du MCC.

En tant qu'organisation, nous devenons plus forts lorsque nous veillons à faire entendre la voix de chacun en cas de désaccord ou de conflit.

Nous sommes plus forts lorsque nous reconnaissons la douleur et les préjudices subis par les personnes en raison de nos manque-

ments en tant qu'organisation et que nous présentons nos excuses.

Nous restons engagés à prendre soin des personnes, mais aussi à prendre soin de l'ensemble du ministère que Dieu nous a confié.

Lorsque nous regardons vers l'avenir, nous savons qu'il y a encore beaucoup à faire. Il y a des choses dont nous devons nous occuper en interne. Il y a des besoins croissants dans le monde qui nous entoure; il y a des opportunités pour approfondir notre engagement auprès de l'ensemble des églises baptistes et au-delà, alors que nous soutenons et équipons les personnes vulnérables.

Notre vision est de voir des communautés dans le monde entier en bonne relation avec Dieu, les uns avec les autres et avec la création. Notre engagement à l'égard de cette vision ne se limite pas à des paroles en l'air. Il reste une vocation élevée, comme une étoile polaire, alors que nous suivons Jésus dans les décennies à venir avec humilité, passion et foi.

Merci de prier et de soutenir le ministère du MCC. Ensemble, nous continuerons à servir nos voisins du monde entier, en partageant l'amour et la compassion de Dieu pour tous au nom du Christ.



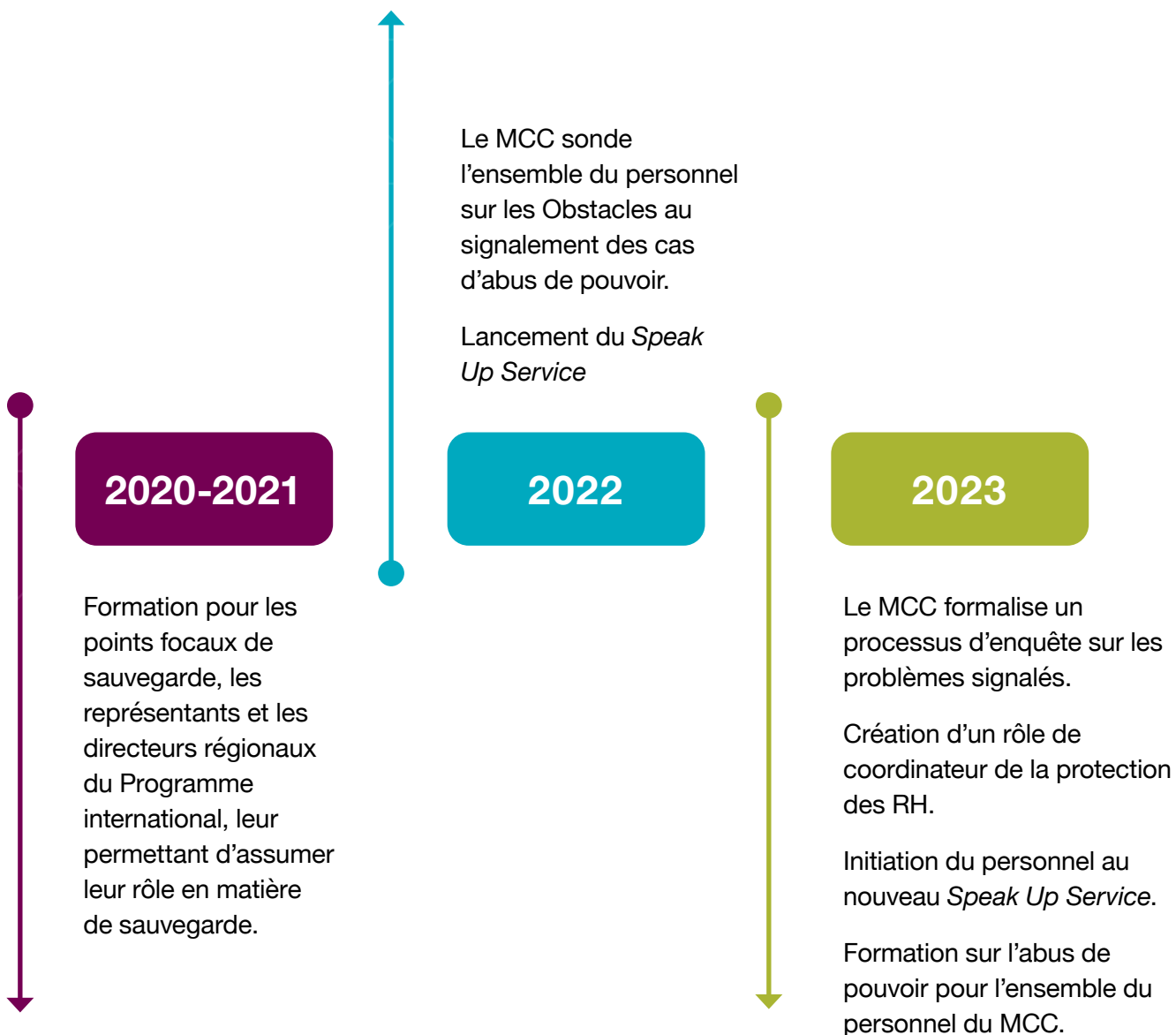
Des douillettes du MCC, Ukraine 2023

Chronologie des événements : préserver de notre communauté MCC



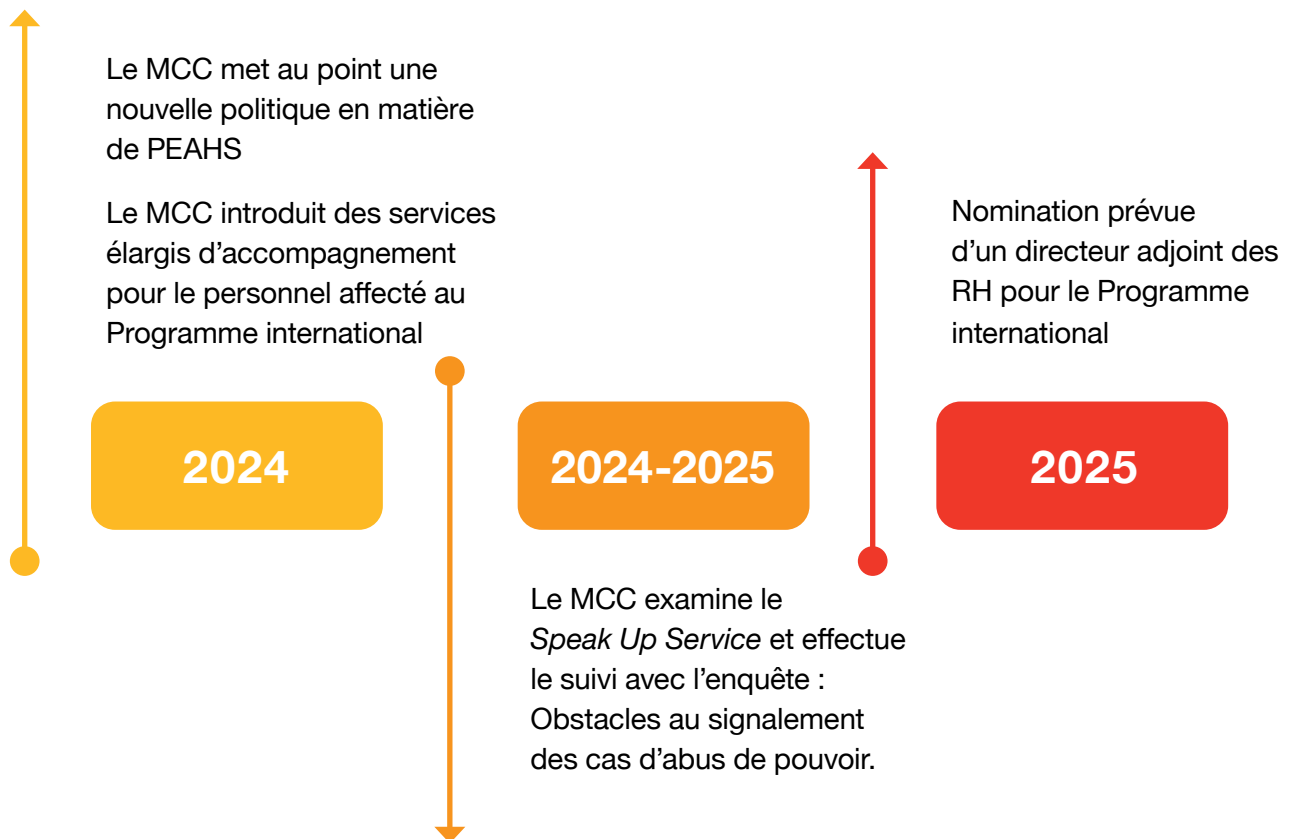


Chronologie des événements : préserver de notre communauté MCC





Comité
central
mennonite



Parcours de service

Partout dans le monde, des personnes vivent leur foi en servant au sein du MCC. Découvrez quelques-unes de leurs histoires.

[MCC.org/journey-service](https://mcc.org/journey-service)



NOUS VOICI
EN ACTION





**Comité
central
mennonite**

Mennonite Central Committee Canada

900-330 St. Mary Avenue, Winnipeg, MB R3C 3Z5
877.684.1181 (Toll free)

Mennonite Central Committee U.S.

21 South 12th Street, PO Box 500, Akron, PA 17501-0500
888.563.4676 (Toll free)

mcc.org