

# DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION

Date Effective 24/02/2020 Version 2 Date Version 24/02/2020

Equipe  
Responsable Equipe d’Ethique

Remplace V. 1

Type de Politique Tier 1 Numéro de Politique n/a

**POLITIQUE**

## 1. Objectif

- 1.1. Mercy Corps tient à un environnement de travail dans lequel chacun est traité avec respect et dignité. Nous nous efforçons de maintenir une culture de bienveillance, qui vise à assurer la sécurité émotionnelle et physique de nos équipes et de tous ceux avec qui nous travaillons. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail diversifié et inclusif et nous nous attendons à ce que les relations de travail soient basées sur ou construites autour du respect mutuel, et qu’elles soient exemptes de parti pris, de préjugés et de harcèlement.
- 1.2. Nous ne tolérerons nulle part dans le monde, la discrimination, le harcèlement ou l'intimidation des membres de l'équipe. Cette politique définit les interdictions de Mercy Corps contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation ainsi que les procédures requises pour garantir que Mercy Corps respecte son engagement vis-à-vis de cela. Cette politique vise à garantir que tous les membres de l'équipe internationale respectent une norme minimale commune et que toutes les allégations de violations et les décisions concernant les mesures disciplinaires soient traitées de la manière la plus cohérente possible. La politique s'applique à l'échelle mondiale sans égard aux pratiques culturelles locales ou aux normes sociales.

## 2. Etendue et Application

- 2.1. Cette politique s'applique à: Mercy Corps Mondial, Mercy Corps Europe et Mercy Corps Pays-Bas, leurs filiales et organisations affiliées (collectivement "**Mercy Corps**"); Les Membres du Conseil d'Administration de Mercy Corps, les officiers, la direction, les membres de l'équipe, les employés détachés, les stagiaires et les bénévoles (collectivement, les «**Membres de l'Equipe**»); Sous-réциpiendaires, organisations partenaires, sous-traitants, experts externes, consultants, agents, représentants et toute autre organisation ou individu qui agit pour le compte de Mercy Corps ou selon les directives de Mercy Corps (collectivement, les "**Partenaires**"); et les visiteurs de toutes les installations de Mercy Corps, ce qui inclut, sans s'y limiter, les photographes, cinéastes, journalistes, chercheurs, donateurs privés et

donateurs potentiels, et toute autre personne hébergée par Mercy Corps ou visitant les programmes mis en œuvre ou soutenus financièrement par Mercy Corps ("**Visiteurs**"). Mercy Corps s'attend également à ce que ses donateurs et leurs représentants respectent cette politique, en particulier lorsqu'ils s'engagent avec les membres de l'équipe Mercy Corps.

- 2.2. Cette politique s'applique au lieu de travail et aux activités en dehors du lieu de travail lors des déplacements professionnels, lors d'événements sociaux liés au travail et aux interactions entre collègues dans les logements collectifs.
- 2.3. Mercy Corps s'attend à ce que ses gestionnaires maintiennent les membres de l'équipe responsables à des normes de performance élevées. Le but de cette politique **n'est pas** destiné à limiter la capacité d'un gestionnaire à gérer la performance d'une personne qui ne répond pas aux attentes.

### 3. Enoncé de Politique

3.1. **Conduite interdite.** La discrimination, le harcèlement et l'intimidation de toute nature ne correspondent pas à la mission de Mercy Corps. Chaque membre de l'équipe a le droit de travailler dans une atmosphère professionnelle qui favorise l'égalité des chances en matière d'emploi et interdit les pratiques discriminatoires et toute forme d'intimidation ou de harcèlement illégal. Mercy Corps ne tolérera aucune action négative contre un membre de l'équipe liée à son appartenance à un groupe protégé. Tout comportement impliquant de la discrimination, du harcèlement, ou de l'intimidation de quiconque entrain de déposer ou qui envisagerait de déposer une plainte est interdit.

3.1.1. **La discrimination** désigne toute action ou attitude négative envers une personne en raison de son appartenance ou de son affiliation à un groupe protégé, notamment : âge; invalidité ou antécédents médicaux; ethnicité, origine nationale, race, caste ou statut socio-économique; religion, sexe, identité de genre ou statut de changement de sexe, situation familiale, état matrimonial (à l'exception du mariage des enfants) ou grossesse, et orientation sexuelle. Le traitement injuste ou inégal d'une personne (ou d'un groupe) en matière d'embauche, d'affectation, d'exécution de fonctions, de formation ou de perfectionnement, de promotion ou de toute autre facette de son emploi sur la base de l'une des caractéristiques décrites ci-dessus est interdit. Des exemples spécifiques de comportements potentiellement constitutifs de discrimination comprennent, sans s'y limiter à:

- Faire une offre d'emploi à une femme avec un salaire inférieur à ce qui serait proposé à un homme faisant le même travail et ayant le même niveau de compétence.
- Refuser des aménagements raisonnables en raison de pratiques ou d'observations religieuses.
- Refuser des aménagements raisonnables en raison de différentes capacités physiques ou mentales.
- Refuser une promotion à une personne âgée, en faveur d'une personne plus jeune sous prétexte que l'on souhaite une apparence plus jeune.
- Refuser ou dissuader les congés à une personne parce que celle-ci est célibataire ou n'a pas de famille.

3.1.2. **Le Harcèlement** est un comportement indésirable portant atteinte à la dignité des personnes en milieu professionnel, sur la base des caractéristiques énumérées à la section 3.1.1. Le harcèlement est une conduite perçue comme humiliante et

inacceptable par le destinataire et qui crée un environnement intimidant, humiliant ou offensant. Le harcèlement, tel que défini dans la présente politique, peut être persistant ou un incident isolé et de nature grave. Le harcèlement peut se produire de façon physique, par téléphone, par courrier électronique, via les médias sociaux ou toute autre communication électronique. Des exemples spécifiques de conduite constituant du harcèlement comprennent, sans s'y limiter à :

- Faire des blagues ou des remarques offensantes sur ou utiliser des stéréotypes offensants concernant la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap ou toute autre caractéristique protégée.
- La présence de documents écrits ou graphiques dénigrant ou manifestant de l'hostilité ou de l'aversion envers une personne ou un groupe en milieu professionnel, y compris sur les murs, dans les véhicules, sur les équipements électroniques ou ailleurs dans les locaux de l'agence ou circulant sur le lieu de travail.
- Se moquer des individus ou les déprécier parce qu'ils sont offensés par une conduite qu'ils considèrent comme harcelante ou importune

Pour le harcèlement sexuel, veuillez-vous référer à la Politique liée aux abus sexuels en milieu de travail, de Mercy Corps, Novembre 2018.

3.1.3. **L'intimidation** est un comportement intimidant, malveillant ou insultant envers un membre de l'équipe, qu'il soit ce comportement soit ou non basé sur l'appartenance à un groupe protégé. L'intimidation implique souvent un abus ou un détournement de pouvoir, et vise à saper, effrayer, humilier, dénigrer, ou blesser le destinataire d'une manière ou d'une autre. L'intimidation est généralement de nature continue / omniprésente, mais peut également être un incident unique et de nature subtile. L'intimidation peut se produire physiquement, par téléphone, par courriel, par le biais des médias sociaux ou d'autres communications électroniques. Des exemples spécifiques de conduite pouvant constituer une intimidation comprennent, mais sans s'y limiter à:

- L'Aggression verbale comme des cris ou des jurons.
- La critique persistante, excessive, injustifiée ou injuste.
- L'Humiliation publique, ridicule, moqueries ou injures indésirables.
- L'Ignorance constante des opinions ou exclusion intentionnelle répétée sur le lieu de travail.
- La propagation de rumeurs malhonnêtes et / ou destructrices concernant un membre de l'équipe ou l'agence.
- Les menaces d'agression physique ou réelle.
- L'Intimidation d'une personne qui a déposé une plainte ou qui envisage de déposer une plainte (voir également la politique d'éthique et de dénonciation de Mercy Corps).

**3.2. L'utilisation des ressources de Mercy Corps pour la discrimination, le harcèlement ou l'intimidation.** Mercy Corps interdit l'utilisation de l'équipement de travail de Mercy Corps, y compris les ordinateurs, les téléphones portables, les murs des bureaux, les véhicules et l'accès à Internet à des fins de visualisation, d'affichage ou de diffusion de d'éléments discriminatoire, harcelant ou intimidant par nature..

### 3.3. Procédures de Reporting

3.3.1. Chacun a le droit de signaler toute faute impliquant de la discrimination, du harcèlement, de l'intimidation. Quiconque a été témoin sans en être la cible est encouragé à le signaler de son propre gré.

- 3.3.2. Les Membres de l'Equipe et les Visiteurs sont encouragés, mais pas obligés de rapporter en premier lieu à leur **superviseur, à la haute direction ou à un représentant des Ressources Humaines.**
- 3.3.3. N'importe qui peut signaler des allégations conformément à la Politique d'Ethique Plainte et Dénonciation de Mercy Corps, cela peut se faire via la Ligne d'Assistance pour l'Intégrité Mercy Corps ([mercycorps.org/integrityhotline](https://mercycorps.org/integrityhotline)). La ligne d'assistance pour l'intégrité transmettra les plaintes relatives aux **Ressources Humaines Mondiales (RHM)** à l'équipe RHM. En fonction de la plainte et de la situation, RHM et Ethiques peuvent travailler ensemble.
- 3.3.4. Le signalement des allégations peut être fait de manière anonyme, bien que cela puisse entraver la capacité de l'équipe d'enquête à évaluer la plainte et à mener une enquête si nécessaire. Mercy Corps encourage les signalements non anonymes.
- 3.3.5. Les Ressources Humaines et les autres Membres de l'Equipe, y compris les Superviseurs et les Directeurs Pays, doivent veiller à signaler immédiatement ces allégations aux Ressources Humaines Mondiales.
- 3.4. En raison de la nature et de la sensibilité des allégations d'inconduite impliquant la discrimination, le harcèlement et l'intimidation, Mercy Corps traite tous les rapports et allégations avec le plus grand respect de la confidentialité relativement à toutes les personnes impliquées. Mercy Corps cherchera à maintenir la confidentialité pendant tout le processus de réponse, conformément à notre responsabilité de maintenir la sécurité des individus et des équipes. Seules les personnes ayant besoin de savoir recevront des informations et se limiteront à leur rôle dans le processus de réponse et d'enquête. Quiconque joue un rôle dans le cadre de l'enquête ou de l'équipe de réponse est lié par l'aspect confidentialité et peut être sanctionné, et même licencié pour avoir violé cette confidentialité.**
- 3.4.1. Les signalements à RHM peuvent être effectués de manière anonyme ; cependant les enquêtes relatives aux allégations anonymes peuvent s'avérer très difficiles. Un plaignant peut également demander à préserver la confidentialité. Dans les deux cas, la capacité de Mercy Corps à mener une enquête pouvant aboutir aux personnes responsables des allégations fondées, peut être considérablement limitée. Au mieux de ses capacités, Mercy Corps travaillera avec le plaignant pour répondre à ses préoccupations concernant la confidentialité, ceci afin de poursuivre efficacement les enquêtes. Pour mener des enquêtes efficaces et équitables, il faut généralement confronter l'accusé aux allégations.
- 3.5. Pas de Représailles**
- 3.5.1. Mercy Corps ne tolérera aucune forme de représailles contre les membres de l'équipe, les partenaires ou les visiteurs qui signalent une suspicion de mauvaise foi ou participent à des enquêtes liées à cette faute présumée. Les protections complètes pour des personnes ayant fait des signalements se trouvent dans la Politique de Plainte Ethique et Dénonciation de Mercy Corps. Toute personne qui a subi des représailles pour avoir signalé ou participé à une enquête liée à la discrimination, au harcèlement ou à de l'intimidation doit immédiatement signaler à l'équipe d'éthique via la ligne d'assistance [mercycorps.org/integrityhotline](https://mercycorps.org/integrityhotline).
- 3.5.2. Mercy Corps n'exigera pas à ses Membres d'Equipe, Partenaires ou Visiteurs de signer ou de se conformer aux accords ou déclarations de confidentialité internes qui interdisent ou limitent les Membres d'Equipe, Partenaires ou Visiteurs de signaler légalement les violations à un enquêteur désigné ou à un représentant des forces de l'ordre d'un département ou d'une agence autorisée à recevoir ces informations.
- 3.6. Rapports d'Enquête et Conséquences Disciplinaires pour un Comportement Prohibé**
- 3.6.1. Mercy Corps prend au sérieux les allégations de harcèlement, de discrimination et d'intimidation et s'engage à répondre équitablement à toutes les plaintes. Les plaintes seront traitées et examinées si nécessaire, conformément à la politique et aux directives

de Mercy Corps concernant le signalement et l'enquête sur les manquements au Code de conduite.

- 3.6.2. Des conclusions corroborées d'inconduite aboutiront à une sanction disciplinaire significative et proportionnelle qui dépendra de la nature, de la gravité de la conduite, également si et comment elle peut être traitée efficacement. Les violations de cette politique par les membres de l'équipe peuvent entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Les partenaires qui violent cette politique ne respectent de ce fait aucun accord contractuel et peuvent voir leur contrat résilié et / ou recevoir l'interdiction de travailler avec Mercy Corps à l'avenir.

## 4. Procédures Requises

Mercy Corps garantit le respect de cette politique par le biais de processus et de procédures appropriés conçus pour garantir dans la mesure du possible que :

- 4.1. Tous les nouveaux membres potentiels de l'équipe subissent un filtrage conçu pour s'assurer qu'ils n'ont pas auparavant commis de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou d'agression ;
- 4.2. Tous les membres de l'équipe sont informés et formés sur cette politique à travers une formation sur le code de conduite et tous les membres de l'équipe certifient qu'ils ont compris cette politique et acceptent de la respecter ;
- 4.3. Le cas échéant et lorsqu'ils sont en contact direct avec les membres de l'équipe, les consultants, experts, contractants, agents, donateurs et représentants du gouvernement et les visiteurs (y compris les journalistes et les chercheurs) sont informés des exigences de la présente politique ;
- 4.4. Tous les bureaux de Mercy Corps exposent des affiches de sensibilisation sur cette politique, y compris tous les mécanismes de signalement disponibles, traduits dans la langue principale du bureau ; cette exposition d'affiches se fait dans des endroits bien visibles où tous les membres de l'équipe et les visiteurs les verront ;
- 4.5. Les membres de l'équipe des RH, les superviseurs et la haute direction reçoivent une formation sur la façon d'identifier et de répondre adéquatement à une inconduite potentielle impliquant la discrimination, le harcèlement et l'intimidation ;
- 4.6. N'importe qui peut, de manière anonyme (s'il le souhaite), signaler toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et d'agression à la ligne d'assistance d'intégrité de Mercy Corps ;
- 4.7. Les représentants des ressources humaines, les superviseurs et les dirigeants qui reçoivent des allégations ou des plaintes de violation de cette politique doivent rapidement les signaler aux RH mondiales.
- 4.8. Les membres de l'équipe et / ou les visiteurs (tels que définis ci-dessus) déclarés inéligibles pour une réembauche ou un réengagement en raison d'une faute impliquant de la discrimination, du harcèlement et / ou de l'intimidation n'auront droit à aucune autre opportunité de collaboration avec Mercy Corps, que ce soit en tant qu'employé, consultant ou entrepreneur et lorsqu'on lui demandera une référence, Mercy Corps indiquera que cette personne n'est pas admissible à une réembauche ;
- 4.9. Au besoin, les rapports sont communiqués aux donateurs et aux régulateurs. Si les rapports contiennent des allégations d'inconduite criminelle, elles peuvent également être divulguées aux forces de l'ordre pour garantir la sécurité et le bien-être de toutes les parties impliquées (confère la Politique Ethique Plaintes et Dénonciation (4.4.4) et les directives connexes) ;
- 4.10. Le Comité Mixte d'Audit et Risques de Mercy Corps est informé (d'une manière conforme à l'engagement de Mercy Corps en matière de confidentialité) de tous les rapports et enquêtes impliquant des agressions physiques, lors de ou autour de ses réunions régulières et reçoit toute information supplémentaire nécessaire pour lui permettre de mener à bien ses fonctions de surveillance (voir la Politique Ethique Plaintes et Dénonciation de même que les directives connexes).

## 5. Rôles et Responsabilités

- 5.1. Le Conseil Général et l'équipe d'Ethique de Mercy Corps sont responsables de :
- 5.1.1. Veiller à ce que cette politique demeure à jour via des revues semestrielles ;
  - 5.1.2. Veiller à ce que toute plainte liée à la politique reçue via la ligne d'assistance pour l'intégrité soit renvoyée à RHM.
- 5.2. Le Directeur des Ressources Humaines et l'Equipe des Ressources Humaines sont responsables de:
- 5.2.1. S'assurer que les processus de recrutement soient sûrs et respectés ;
  - 5.2.2. S'assurer que tous les membres de l'équipe suivent la formation relative au code de conduite et admettent l'avoir compris et acceptent de s'y conformer ;
  - 5.2.3. Veiller à ce que toutes les allégations de violations de cette politique soient traitées conformément à cette politique.
  - 5.2.4. S'assurer que les membres de l'équipe déclarés inéligibles pour une réembauche ne soient pas réembauchés par Mercy Corps et que ce statut soit inclus en réponses aux tests de vérification d'emploi par d'autres organisations.
- 5.3. Tous les cadres, directeurs pays et cadres supérieurs de Mercy Corps dans tous les pays et régions où Mercy Corps opère sont responsables de :
- 5.3.1. Créer et maintenir un environnement et une culture qui favorisent le respect et l'inclusion et ne tolèrent pas la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou l'agression ;
  - 5.3.2. Superviser la mise en œuvre complète de cette politique dans leur zone d'opérations ;
  - 5.3.3. Veiller à ce que toutes les allégations d'inconduite impliquant la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou l'agression soient prises au sérieux et immédiatement signalées et traitées de manière confidentielle et hautement prioritaires ;
  - 5.3.4. Veiller à ce que les membres de l'équipe, les partenaires ou les visiteurs qui signalent des allégations ou participent à des enquêtes ne subissent pas de représailles.
- 5.2. **Relation avec les lois locales.** Mercy Corps se conformera aux lois et règlements interdisant les fautes professionnelles, mais lorsque cette politique va au-delà de toutes les exigences légales, Mercy Corps se conformera aux normes de cette politique dans la mesure permise par la loi applicable. Cette politique peut être modifiée ou adaptée pour se conformer aux lois locales uniquement avec l'approbation de l'Equipe d'Ethique de Mercy Corps et de l'Equipe des Ressources Humaines Mondiales.

## 6. Politique de Gouvernance

<b>Equipe Responsable</b>	Equipe d'Ethique
<b>Propriétaire de la Politique</b>	Conseil Général
<b>Approbateur de la Politique</b>	Conseil d'Administration de Mercy Corps
<b>Dernière date de</b>	24 Février 2020

<b>révision</b>	
<b>Prochaine date de révision</b>	24 Février 2022