

POLITIQUE EN MATIÈRE D'INCONDUITE SEXUELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Date d'entrée en
vigueur 22 octobre
2018

Version Date 30 avril 2025

Équipe responsable Service de l'éthique et de la conformité

Version 2

Remplace Version 1.2

Type de politique Niveau 1

Numéro de police POL-1043

POLITIQUE

1. Objectif

- 1.1. Mercy Corps s'engage à créer un environnement de travail où chacun est traité avec respect et dignité. Nous nous efforçons de promouvoir un lieu de travail inclusif et équitable et de garantir la sécurité physique et psychologique de nos équipes et de toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons. Nous attendons des relations de travail qu'elles soient fondées sur le respect mutuel, qu'elles soient professionnelles et exemptes d'abus de pouvoir. Nous ne tolérerons pas le harcèlement ou l'agression sexuelle par ou contre des membres de notre équipe, où que ce soit dans le monde. La présente politique définit les interdictions de Mercy Corps en matière d'inconduite sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et les relations inappropriées sur le lieu de travail.

2. Champ d'application

- 2.1. Cette politique s'applique à : Mercy Corps Global, Mercy Corps Europe et Mercy Corps Netherlands, leurs filiales et organisations affiliées, y compris tous les bureaux nationaux et régionaux (collectivement " Mercy Corps ") ; les membres des conseils d'administration de Mercy Corps, les dirigeants, la direction, les membres de l'équipe, les employés détachés, les stagiaires, les travailleurs journaliers et les bénévoles (collectivement " les membres de l'équipe ") ; les sous-récepteurs, les organisations partenaires, les contractants, les experts externes, les consultants, les agents, les représentants et toute autre organisation ou personne qui agit au nom de Mercy Corps ou selon les instructions de Mercy Corps (collectivement les "Partenaires") ; et les visiteurs des installations de Mercy Corps, ce qui inclut, sans s'y limiter, les photographes, les cinéastes, les journalistes, les chercheurs, les donateurs privés et les donateurs potentiels, et toute autre personne accueillie par Mercy Corps ou visitant les programmes mis en œuvre ou soutenus financièrement par Mercy Corps (les "Visiteurs"). Mercy Corps attend également de ses donateurs et de leurs représentants qu'ils respectent cette politique lorsqu'ils s'engagent avec les membres de l'équipe de Mercy Corps.

3. Déclarations de politique générale

3.1. Conduite interdite

3.1.1. Mercy Corps interdit à tout membre de l'équipe, partenaire ou visiteur de se livrer à une activité sexuelle sur le lieu de travail, à un harcèlement sexuel, à une agression sexuelle ou à entretenir des relations sexuelles inappropriées et non divulguées, ces termes étant définis comme suit (et ci-après dénommés "**inconduite sexuelle**").

3.1.2. Le "**harcèlement sexuel**" comprend, sans s'y limiter, les avances romantiques ou sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature romantique ou sexuelle, lorsque l'un des éléments suivants s'applique :

- a. **Quid Pro Quo** : lorsque la soumission à un tel comportement importun est explicitement ou implicitement une condition de l'emploi ou de l'affectation d'une personne ou que la réaction d'une personne à un tel comportement sert de base aux décisions d'emploi ou d'affectation affectant cette personne ; ou
- b. **Environnement de travail** : lorsqu'un tel comportement a pour objet ou pour effet d'interférer avec les performances professionnelles d'une personne, de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement de travail intimidant, dégradant, hostile ou offensant.

3.1.3. Les exemples spécifiques de comportement constituant un harcèlement sexuel incluent, mais ne sont pas limités à :

- a. Comportement physique importun et répété, tel que toucher des parties du corps non intimes, masser, bloquer ou entraver des mouvements normaux, fixer ou lorgner ;
- c. Faire ou montrer des dessins ou des photos à caractère sexuel ; faire des gestes sexuellement suggestifs ; donner ou montrer des objets sexuellement suggestifs ;
- d. Comportement verbal importun et répété, tel que des demandes de rendez-vous ou des commentaires de nature sexuelle ou romantique sur une personne (il ne s'agit pas nécessairement de la personne à qui s'adressent les commentaires), y compris des commentaires sur le corps, l'habillement, les relations ou la sexualité ;
- e. Commentaires et déclarations importuns répétés de nature sexuelle, tels que des insultes, des plaisanteries, des injures et des jurons
- f. Les comportements entrant dans les catégories susmentionnées, qui ne sont pas répétés, mais qui sont suffisamment graves pour constituer un harcèlement sexuel
- g. Toute forme de proposition sexuelle, où quelque chose de valeur est suggéré en échange de rapports sexuels, d'actes sexuels ou de rendez-vous ;
- h. Des avances romantiques ou sexuelles envers ses subordonnés directs.
- i. Pression exercée pour obtenir des rendez-vous, des actes sexuels ou des relations sexuelles en échange d'une promotion, d'une augmentation de salaire, du maintien de l'emploi ou d'autres avantages liés à l'emploi ;

- h. Exposer intentionnellement ses parties intimes à d'autres personnes ; et
 - j. Le harcèlement obsessionnel (stalking) qui se manifeste par un schéma de comportements répétés et non désirés, tels que l'attention insistante, le harcèlement, les prises de contact ou toute autre conduite dirigée vers une personne spécifique, et qui est non sollicitée, susceptible de mettre mal à l'aise ou d'inspirer de la crainte à une personne raisonnable. Les exemples incluent, mais ne sont pas limités à : proférer des menaces à l'encontre d'une personne, de sa famille ou de ses amis ; établir une communication non consensuelle, comme des appels téléphoniques répétés, des courriels, des messages textuels, des communications sur les médias sociaux ou des cadeaux non désirés ; assurer une proximité physique ou visuelle répétée, comme attendre que quelqu'un arrive à certains endroits, suivre quelqu'un ou observer quelqu'un à distance ; ou tout autre comportement utilisé pour contacter, harceler, traquer ou menacer quelqu'un.
- 3.1.4. Le harcèlement sexuel peut se produire partout où deux membres de l'équipe ou plus sont présents, y compris au travail, lors d'événements professionnels, lors d'événements sociaux en dehors du travail et au sein de la communauté.
- 3.1.5. Le harcèlement sexuel peut se produire en personne, par téléphone, par courrier électronique, par le biais des médias sociaux ou d'autres communications électroniques.
- 3.1.6. La politique de de discrimination, de harcèlement et d'intimidation Mercy Corps en matière porte sur les comportements, y compris les commentaires, le langage ou les actions qui sont discriminatoires ou offensants, mais qui ne répondent pas nécessairement à la définition du harcèlement sexuel.
- 3.1.7. Une "**agression** sexuelle" est un contact sexuel réel ou une tentative de contact sexuel avec une autre personne sans son consentement. L'agression sexuelle comprend, entre autres, les actes suivants
- a. L'attouchement intentionnel des parties intimes d'une autre personne sans son consentement ;
 - b. Tout autre contact sexuel intentionnel avec une autre personne sans son consentement ; et
 - c. Le viol, qui est la pénétration, même légère, (1) du vagin ou de l'anus d'une personne par une partie du corps d'une autre personne ou par un objet, ou (2) la pénétration orale par un organe sexuel d'une autre personne, sans le consentement de cette dernière.
- 3.1.8. Une personne incapable, inconsciente ou autrement non réactive ne peut pas donner son consentement. L'absence de résistance ne constitue pas un consentement.
- 3.1.9. Mercy Corps ne tolère aucune inconduite sexuelle à l'encontre des membres de son équipe, de ses visiteurs ou de ses partenaires de la part de personnes non-membres de l'équipe, qu'il s'agisse de visiteurs ou de donateurs, de contractants, de représentants du gouvernement local, d'organisations partenaires locales et internationales, de participants au programme ou d'autres personnes.

3.2. **Utilisation des ressources de Mercy Corps pour des contenus ou des activités à caractère sexuel**

3.2.1. Mercy Corps interdit l'utilisation de ses bureaux, véhicules et équipements de travail, y compris les ordinateurs, les téléphones portables, les murs des bureaux, les canaux de communication tels que Teams et l'accès à Internet pour toute activité sexuelle ou pour visionner, enregistrer, afficher ou diffuser du matériel de nature sexuelle.

3.3. **Les relations sur le lieu de travail**

3.3.1. Les relations amoureuses sur le lieu de travail doivent être entièrement bienvenues, volontaires et consensuelles, sans aucune forme de coercition, d'exploitation ou d'abus de pouvoir, et ne doivent pas avoir d'incidence sur les tâches professionnelles ou l'environnement de travail. Les conflits d'intérêts potentiels découlant de ces relations doivent être signalés conformément à la politique en matière de conflits d'intérêts.

3.3.2. En raison de la différence de pouvoir inhérente entre les personnes occupant un poste de supervision, d'encadrement ou de direction et les personnes occupant des postes moins élevés, les avances romantiques ou sexuelles faites par une personne occupant un poste élevé à une personne occupant un poste moins élevé peuvent être problématiques. Il est interdit aux cadres et aux superviseurs de faire des avances romantiques ou sexuelles à leurs subordonnés directs.

3.3.3. Lorsqu'une relation amoureuse implique un membre de l'équipe occupant un poste à responsabilité et un membre de l'équipe plus jeune, le membre de l'équipe occupant un poste à responsabilité doit signaler la relation amoureuse au service des ressources humaines responsable de son emploi.

3.3.4. Il ne sera presque jamais approprié pour un membre de l'équipe de superviser directement une personne avec laquelle il a une relation amoureuse ou sexuelle. De telles relations doivent être déclarées conformément à la [politique en matière de conflits d'intérêts](#). (Cela n'a pas d'incidence sur l'interdiction de faire des avances sexuelles à des subordonnés directs).

3.3.5. Les stagiaires, en tant que membres juniors de l'équipe cherchant généralement à trouver un emploi à long terme avec Mercy Corps ou dans le secteur, sont potentiellement vulnérables au harcèlement sexuel. Les avances ou commentaires sexuels des membres de l'équipe à l'égard des stagiaires ne sont pas autorisés.

3.4. **Signalement et mesures disciplinaires**

3.4.1. Les membres de l'équipe et les partenaires doivent immédiatement signaler toute violation ou suspicion de violation de la présente politique. Mercy Corps examinera tous ces rapports et y répondra conformément à la politique Speak Out ! . Mercy Corps ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre des membres de l'équipe et des partenaires qui signalent de bonne foi des violations présumées de la présente politique. (voir la [politique Speak Out !](#) de Mercy Corps pour plus de détails sur les modalités de signalement).

3.4.2. Conformément à notre approche centrée sur les survivants et reconnaissant l'impact des traumatismes, les survivants d'incidents d'inconduite sexuelle ne seront jamais pénalisés pour avoir choisi de ne pas signaler les violations de la présente politique dont ils ont été personnellement victimes. Si un membre de l'équipe ou un partenaire signale un incident vécu par un autre survivant que lui-même, il doit respecter le souhait du survivant de rester anonyme.

- 3.4.3. Mercy Corps propose plusieurs moyens de signaler les cas d'inconduite sexuelle. Des options de signalement anonyme sont disponibles. Mercy Corps s'assure que tous les rapports d'inconduite sexuelle sont examinés par des enquêteurs professionnels formés, selon une approche centrée sur le survivant, signalés aux donateurs conformément aux exigences de ces derniers, et signalés aux forces de l'ordre lorsque les circonstances le justifient.
- 3.4.4. Les membres de l'équipe qui enfreignent la présente politique feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et ne pourront pas être réembauchés. L'existence d'enquêtes fondées ou en cours sur des fautes sexuelles et l'impossibilité de réembauche seront communiquées à des employeurs potentiels, notamment par le biais du système interagences de divulgation des fautes professionnelles (Interagency Misconduct Disclosure Scheme). Les membres de l'équipe qui enfreignent cette politique peuvent également faire l'objet de poursuites pénales. Les partenaires qui enfreignent cette politique et ne prennent pas de mesures correctives enfreignent leurs accords contractuels et peuvent voir leurs accords résiliés et/ou se voir interdire de travailler avec Mercy Corps à l'avenir et peuvent faire l'objet de poursuites pénales pour toute conduite criminelle.
- 3.4.5. Mercy Corps suspendra toute personne faisant l'objet d'allégations de viol ou d'agression sexuelle grave pendant que Mercy Corps et/ou les forces de l'ordre enquêtent sur l'affaire. Toute violation avérée de viol ou d'agression sexuelle grave entraînera le licenciement et l'impossibilité d'être réembauché ou de bénéficier à l'avenir de contrats, de subventions ou d'autres ressources de la part de Mercy Corps.
- 3.4.6. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, Mercy Corps évaluera la nature du comportement présumé, le risque de poursuite du comportement et le bien-être des survivants lorsqu'il s'agira de décider comment atténuer le risque de poursuite du comportement ou de préjudice pendant la durée de l'enquête. Mercy Corps suspendra le sujet pendant la durée de l'enquête si les risques de poursuite de la conduite ou de préjudice ne peuvent être atténués de manière adéquate et que cela ne met pas en danger un survivant.
- 3.4.7. Mercy Corps n'exigera pas de ses membres de l'équipe, de ses partenaires ou de ses visiteurs qu'ils signent ou respectent des accords de confidentialité internes ou des déclarations qui interdisent ou restreignent d'une autre manière les membres de l'équipe, les partenaires ou les visiteurs de signaler légalement des violations à un représentant désigné d'un service ou d'une agence autorisée à recevoir de telles informations, qu'il s'agisse d'une enquête ou de l'application de la loi.
- 3.5. **Soutien aux survivants et réponse centrée sur les survivants**
- 3.5.1. Conformément à la politique des normes de base de sauvegarde, Mercy Corps veillera à ce que tous les incidents fassent l'objet d'une réponse centrée sur les survivants et proposera aux survivants de harcèlement ou d'agression sexuels (et leur fournira s'ils le souhaitent) des services de soutien et les aidera à signaler les incidents aux autorités compétentes s'ils le souhaitent.

4. Politiques connexes

- [Code d'éthique](#)

- la prévention des abus sexuels politique en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement des participants au programme et des membres de la communauté
- Politique en matière de discrimination, de harcèlement et d'intimidation
- Politique en matière de conflits d'intérêts
- Exprimez-vous ! Politique
- Politique des normes de base de la sauvegarde

5. Processus et procédures nécessaires pour assurer la conformité

- 5.1. Mercy Corps doit veiller au respect de la présente politique par le biais de processus et de procédures appropriés, notamment
 - 5.1.1. Tous les nouveaux membres potentiels de l'équipe doivent faire l'objet d'un examen visant à s'assurer qu'ils n'ont pas commis d'inconduite sexuelle dans le passé ;
 - 5.1.2. Tous les membres de l'équipe doivent être informés et formés à cette politique par le biais d'une formation régulière au code d'éthique et tous les membres de l'équipe doivent certifier qu'ils ont compris cette politique et qu'ils acceptent de s'y conformer ;
 - 5.1.3. Les consultants, les experts, les contractants, les agents, les représentants des donateurs et des gouvernements, les partenaires et les visiteurs (y compris les journalistes et les chercheurs) doivent être informés des exigences de la présente politique ;
 - 5.1.4. Tous les bureaux de Mercy Corps doivent afficher des posters de sensibilisation à cette politique, y compris tous les mécanismes de signalement disponibles, traduits dans la langue principale du bureau et placés dans des endroits bien visibles où tous les membres de l'équipe et les visiteurs les verront ;
 - 5.1.5. Les plans et mesures de sécurité doivent tenir compte du risque d'inconduite sexuelle par et contre les membres de l'équipe et les visiteurs, et mettre en place des mesures d'atténuation raisonnables en fonction des circonstances ;
 - 5.1.6. Conformément à la politique de sauvegarde des normes fondamentales, chaque bureau national doit disposer d'au moins un point focal formé et désigné pour la sauvegarde, qui agit en tant que ressource locale pour les membres de l'équipe ou les visiteurs qui souhaitent signaler ou discuter d'une inconduite sexuelle ; et
 - 5.1.7. Les points focaux, les superviseurs et les cadres supérieurs doivent recevoir une formation appropriée sur la manière d'identifier et de répondre de manière appropriée à une éventuelle inconduite sexuelle.

6. Rôles et responsabilités

- 6.1. **Tous les membres de l'équipe sont tenus de** se conformer à cette politique et de suivre la formation obligatoire correspondante. Tous les membres de l'équipe sont tenus de signaler toute violation présumée de la présente politique conformément à la politique "Speak Out ! de Mercy Corps.
- 6.2. **Le service d'éthique et de conformité est chargé de :**
 - 6.2.1. Maintenir cette politique ;
 - 6.2.2. Communiquer cette politique aux membres de l'équipe et organiser une formation annuelle obligatoire sur cette politique ;

- 6.2.3. Veiller à ce que toutes les allégations violation de la présente politique soient traitées conformément à la présente politique et à la politique Speak Out ! et de la politique Speak Out !
 - 6.2.4. Rendre compte au comité mixte d'éthique et de sauvegarde de Mercy Corps des statistiques, des tendances et des cas graves ;
 - 6.2.5. Créer et diffuser des normes, des orientations, des outils et du matériel de formation pour soutenir la prévention de l'inconduite sexuelle ; et
 - 6.2.6. Soutenir et former les membres de l'équipe de sauvegarde du pays comme l'exige la politique des normes fondamentales de sauvegarde.
- 6.3. **L'équipe des "Ressources Humaines " est chargée de**
- 6.3.1. Veiller à ce que des procédures de recrutement sûres soient mises en place et respectées ;
 - 6.3.2. Veiller à ce que tous les membres de l'équipe suivent une formation sur le code d'éthique lors de leur intégration et chaque année par la suite, et reconnaissent qu'ils comprennent la présente politique et qu'ils sont prêts à s'y conformer ;
 - 6.3.3. Garantir des mesures disciplinaires appropriées, cohérentes et proportionnelles en cas de violation avérée de la présente politique ; et
 - 6.3.4. Veiller à ce que les membres de l'équipe déclarés inéligibles ne soient pas réembauchés par Mercy Corps et à ce que ce statut soit mentionné dans les réponses aux vérifications d'emploi effectuées par d'autres organisations, y compris par le biais de demandes de divulgation de fautes professionnelles.
- 6.4. **Dans tous les pays et régions où Mercy Corps opère, la haute direction est responsable de ce qui suit :**
- 6.4.1. Créer et maintenir un environnement et une culture qui favorisent le respect et l'inclusion et ne tolèrent pas le harcèlement, l'exploitation ou l'agression sexuels ;
 - 6.4.2. Superviser la mise en œuvre intégrale de la présente politique et de la politique relative aux normes fondamentales de sauvegarde dans son domaine d'activité, avec le soutien du département "Éthique et conformité", ce qui implique de veiller à ce que les membres de son équipe soient formés à la présente politique ;
 - 6.4.3. Veiller à ce que les allégations d'inconduite sexuelle soient immédiatement et confidentiellement signalées au service d'éthique et de conformité ;
 - 6.4.4. Veiller à ce que les membres de l'équipe, les partenaires ou les visiteurs qui signalent des allégations ou participent à des enquêtes ne fassent pas l'objet de représailles ; et
 - 6.4.5. Mettre en œuvre les mesures correctives recommandées à la suite d'enquêtes sur des fautes sexuelles et soutenir une réponse centrée sur le survivant sous la direction de l'équipe chargée des enquêtes de sauvegarde.
- 6.5. **Relation avec les lois locales**
- 6.5.1. Mercy Corps se conformera aux lois et réglementations interdisant toute mauvaise conduite, mais lorsque cette politique dépasse les exigences légales, Mercy Corps adhèrera 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 du département d'éthique et de conformité de Mercy Corps et de l'équipe juridique.

7. Gouvernance politique

- 7.1. Cette version de la politique a été approuvée par le conseil d'administration de Mercy Corps le 30 avril 2025. La présente politique ne peut être amendée ou modifiée qu'avec l'approbation du conseil d'administration.

Équipe responsable	Service de l'éthique et de la conformité
Propriétaire de la police	Directeur principal, Sauvegarde
Approbateur de la politique	Conseil d'administration de Mercy Corps
Parrain exécutif	Responsable de l'éthique et de la conformité
Dernière révision	Avril 2025
Prochaine date de révision	Avril 2027