

POLITIQUE SUR L'INCONDUITE SEXUELLE DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

Effective Date	22 Octobre 2018	Version	1.2	Version Date	8 Juin 2021
Equipe Responsable	Equipe d'Ethique				
Remplace	V. 1				
Type de Politique	Tier 1	Policy Number	n/a		

POLITIQUE

1. But

- 1.1. Mercy Corps s'engage à mettre en place un environnement de travail où chacun est traité avec respect et dignité. Nous nous efforçons de maintenir une culture de compassion qui vise à assurer la sécurité émotionnelle et physique de nos équipes et de toutes les personnes avec lesquelles 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 reposent ou se construisent sur le respect mutuel, soient professionnelles et exemptes d'harcèlement sexuel et / ou d'agression sexuelle.
- 1.2. Nous ne tolérons ni le harcèlement sexuel ni les agressions sexuelles commises par des membres de l'équipe, où que ce soit dans le monde. Cette politique énonce le fait que Mercy Corps est contre le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Elle énonce aussi les procédures nécessaires pour s'assurer que Mercy Corps respecte son engagement à prévenir le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles commises par les membres de l'équipe. Cette politique a pour but de garantir que tous les membres de l'équipe dans le monde soient tenus de respecter une norme minimale commune, et que toutes les allégations de violation et les décisions relatives aux mesures disciplinaires soient traitées de la manière la plus cohérente possible. La politique s'applique de manière globale sans tenir compte des pratiques culturelles locales ou des normes sociales.

2. Portée de la politique

- 2.1. Cette politique s'applique au sein de : Mercy Corps Global, Mercy Corps Europe et Mercy Corps Pays-Bas, ainsi qu'à leurs filiales et organisations affiliées (collectivement dénommées « Mercy Corps ») ; pour les membres des conseils d'administration, officiers, membres de la direction, membres de l'équipe, employés détachés, stagiaires et bénévoles de Mercy Corps (collectivement appelés « membres de l'équipe ») ; ainsi que pour les sous-réceptaires,

organisations partenaires, contractants, experts externes, consultants, agents, représentants et toute autre organisation ou personne agissant pour le compte de Mercy Corps ou sous la direction de Mercy Corps (collectivement dénommés « partenaires ») ; et les visiteurs de toutes les installations de Mercy Corps, y compris, sans toutefois s'y limiter, les photographes, les cinéastes, les journalistes, les chercheurs, les donateurs privés et potentiels, et toute autre personne hébergée par Mercy Corps ou visitant les programmes mis en oeuvre ou soutenus financièrement par Mercy Corps (« Visiteurs »). Mercy Corps s'attend également à ce que ses donateurs et leurs représentants se conforment à cette politique, en particulier lorsqu'ils s'engagent avec les membres de l'équipe de Mercy Corps.

3. Déclarations de la politique

3.1. Conduite interdite

3.1.1. Mercy Corps interdit et ne tolère aucun membre de l'équipe, partenaire ou visiteur se livrant au harcèlement sexuel ou à une agression sexuelle, les termes définis ci-après (et dénommés ci-après « **inconduite sexuelle** ») :

3.1.2. Le « **harcèlement sexuel** » comprend, sans toutefois s'y limiter, les avances romantiques ou sexuelles non souhaitées, les demandes de faveurs sexuelles et toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle ou romantique, dans l'un des cas suivants :

- a. **Quiproquo**: lorsque la soumission à un tel comportement est faite explicitement ou implicitement comme une condition d'emploi / d'affectation d'une personne, ou que la réaction à un tel comportement par une personne est utilisée comme base d'embauche / de décision affectant l'individu ; ou
- b. **Environnement de travail** : lorsqu'un tel comportement a pour objet ou pour effet d'interférer dans l'exécution d'un travail, de violer ou de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement de travail intimidant, dégradant, hostile ou offensant.

3.1.3. Exemples spécifiques de comportement constituant du harcèlement sexuel, sans toutefois s'y limiter :

- a. Comportement physique indésirable répété, tel que toucher des parties non intimes du corps, masser, bloquer ou gêner les mouvements normaux, regarder ou lorgner ;
- b. Faire ou afficher des dessins ou des photos à caractère sexuel, des gestes sexuellement suggestifs ;
- c. Comportement verbal importun répété, tel que des demandes de rendez-vous ou des commentaires de nature sexuelle ou romantique sur une personne (il ne doit pas nécessairement s'agir de la personne à laquelle les commentaires sont destinés), y compris des commentaires sur leur corps, leurs vêtements, leurs relations ou leur sexualité ;
- d. Commentaires indésirables répétés et déclarations à caractère sexuel, tels que des outrages, des blagues, des insultes, des injures ;
- e. Comportement relevant des catégories ci-dessus, qui ne se répète pas par nature, mais est suffisamment grave en soi pour constituer un harcèlement sexuel ;
- f. Toute forme de proposition sexuelle, où quelque chose de valeur est suggéré en échange de sexe ou de rendez-vous ;
- g. Faire pression pour avoir des rendez-vous ou relations sexuelles en échange de promotions, d'augmentations de salaire, du maintien d'emploi ou d'autres avantages liés à l'emploi ;
- h. Exposer intentionnellement ses parties intimes d'autres ; et
- i. Le harcèlement consistant en une suite de conduites intentionnelles dirigées contre une personne spécifique, qui sont importunes, qui pousseraient une

personne raisonnable à avoir peur et qui peut inclure une conduite répétée et menaçante. Les exemples incluent, mais ne sont pas limités à, poursuivre, suivre, donner des cadeaux non désirés, surveiller, interférer dans la sécurité ou des contacts répétés et non sollicités par téléphone ou par d'autre type de voie de communication.

- 3.1.4. Le harcèlement sexuel peut se produire en personne, par téléphone, par courrier électronique, par le biais des médias sociaux ou par tout autre moyen de communication électronique.
- 3.1.5. Une « **agression sexuelle** » désigne un contact sexuel réel ou une tentative de contact sexuel avec une autre personne sans le consentement de cette personne. Une agression sexuelle comprend, sans toutefois s'y limiter :
 - a. Toucher intentionnellement les parties intimes d'une autre personne sans son consentement ;
 - b. Autres contacts sexuels intentionnels avec une autre personne sans le consentement de cette personne ; et
 - c. Viol, qui est une pénétration, aussi légère soit-elle, (1) dans le vagin ou l'anus d'une personne par une partie du corps d'une autre personne ou par un objet, ou (2) dans la bouche d'une personne par un organe sexuel d'une autre personne, sans le consentement de cette personne.
- 3.1.6. Mercy Corps ne tolère aucune inconduite sexuelle à l'encontre des membres de son équipe, de ses visiteurs ou ses partenaires de la part de non-membres de l'équipe, qu'il s'agisse de visiteurs ou de donateurs, de sous-traitants, de représentants du gouvernement local, de groupes armés, d'organisations partenaires locales et internationales, de participants au programme ou autres personnes.
- 3.2. Utilisation des ressources de Mercy Corps pour du contenu ou des activités à caractère sexuel
 - 3.2.1. Mercy Corps interdit l'utilisation des bureaux, des véhicules et des équipements de travail de Mercy Corps, y compris les ordinateurs, les téléphones portables, les murs des bureaux et l'accès à Internet pour toute activité sexuelle ou à des fins de visionnage, d'enregistrement, d'affichage ou de diffusion de matériel à caractère sexuel.
- 3.3. Relations en milieu de travail
 - 3.3.1. Bien que les relations amoureuses sur le lieu de travail ne soient pas strictement interdites, ces relations doivent être entièrement les bienvenues, sans aucune forme de contrainte, d'exploitation ou d'abus de pouvoir, volontaires et consensuelles, et ne doivent pas avoir d'impact sur les obligations professionnelles ou l'environnement de travail.
 - 3.3.2. En raison de la différence de pouvoir inhérente entre les personnes occupant des postes de supervision ou de direction et leurs subordonnés, les avances romantiques ou sexuelles commises par un superviseur ou un dirigeant envers toute personne se trouvant dans une position subalterne sont vues avec une préoccupation bien fondée. Mercy Corps encourage vivement tous les membres de l'équipe à signaler dès que possible leurs relations amoureuses avec les autres membres de l'équipe, au service des ressources humaines, au responsable des ressources humaines, au superviseur ou au directeur pays compétent. Toutefois, lorsqu'une relation amoureuse implique un chef, un superviseur ou un responsable et une personne occupant un poste subordonné, les deux membres de l'équipe sont tenus de signaler cette relation amoureuse au service des ressources humaines responsable de leur emploi le plus tôt possible.
 - 3.3.3. Ce rapport est destiné à être confidentiel et à protéger les membres de l'équipe impliqués, et peut aider à garantir que les perceptions de potentiel mauvaise conduite (par exemple, les conflits d'intérêts et la perception de traitement préférentiel) soient traitées avant qu'elles ne se produisent.

- 3.3.4. Il ne sera presque toujours pas approprié qu'un membre de l'équipe supervise directement une personne avec laquelle il a une relation amoureuse. Dans de rares cas où cela ne peut être inévitable, impliquant généralement des relations établies entre des personnes qui doivent, à un moment donné, avoir un rapport hiérarchique, le lien hiérarchique doit être approuvé par Global RH. L'approbation ne sera accordée que lorsque tous les efforts auront été déployés pour que le lien hiérarchique n'interfère pas avec l'environnement de travail et que toutes les autres options aient été explorées.
- 3.3.5. Les relations qui ne sont pas officiellement divulguées et qui impliquent un supérieur hiérarchique ou un dirigeant peuvent faire l'objet d'une enquête, ce qui constitue un manquement à l'obligation de divulgation prévue par la présente politique et un potentiel harcèlement sexuel avec les mêmes conséquences disciplinaires que le harcèlement sexuel.
- 3.4. Mercy Corps encourage la dénonciation de conduite interdite
 - 3.4.1. Toute personne a le droit de signaler une inconduite sexuelle. Toute personne qui est informée mais n'était pas la cible de harcèlement ou d'agression sexuelle est fortement encouragée à le signaler. La Politique relative à la discrimination, l'intimidation et le harcèlement de Mercy Corps traite de la conduite, y compris les commentaires, le langage ou les actions qui sont discriminatoires ou offensants, mais qui peuvent ne pas correspondre aux normes de harcèlement sexuel.
 - 3.4.2. Toute personne peut signaler des allégations par le biais de la politique de Mercy Corps en matière de plaintes éthiques et de dénonciation auprès de la hotline d'intégrité de Mercy Corps (mercy Corps.org/integrityhotline). Les membres de l'équipe peuvent rendre compte à leur représentant des ressources humaines, à un point focal de protection, à un membre de l'équipe d'éthique, à leur superviseur ou au superviseur de leur superviseur.
 - 3.4.3. Les ressources humaines, les points focaux de protection, les membres de l'équipe d'éthique, les superviseurs et les directeurs de pays recevant de tels signalements doivent immédiatement signaler ces allégations à la hotline d'intégrité de Mercy Corps.
- 3.5. Dénonciation anonyme et confidentialité
 - 3.5.1. En raison de la nature et du caractère délicat des allégations d'inconduite sexuelle, Mercy Corps traite toutes les dénonciations et les allégations avec le plus grand respect pour la confidentialité de toutes les personnes impliquées. Mercy Corps cherchera à maintenir la confidentialité à tout moment du processus d'intervention, conformément à notre responsabilité de veiller à la sécurité des personnes et des équipes. Seules les personnes ayant besoin de savoir peuvent recevoir des informations limitées à leur rôle dans le processus de réponse et d'enquête. Quiconque jouant un rôle dans l'équipe d'enquête ou de réponse est tenu à la confidentialité, et peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour violation de cette confidentialité.
 - 3.5.2. Dans certains cas, Mercy Corps peut être contraint par ses donateurs, les autorités de réglementation, ou par des actions en justice intentées par l'accusé, ou pour d'autres raisons juridiques de divulguer des informations relatives aux allégations et à son enquête, y compris le nom et les informations d'identification des victimes et de l'accusé. Lorsque Mercy Corps communique des informations personnellement identifiables à des donateurs, des organismes de réglementation ou des services spéciaux, Mercy Corps s'efforcera de limiter la diffusion dans toute la mesure permise par la loi et, chaque fois que cela sera possible et conformément à la loi, d'avoir des garanties que les informations resteront confidentielles.
 - 3.5.3. Les dénonciations anonymes à la hotline d'intégrité sont autorisées. Une victime non anonyme peut également demander à préserver la confidentialité en empêchant l'équipe d'éthique ou les enquêteurs de divulguer le contenu des allégations (ou des parties de celles-ci). Dans les deux cas de dénonciation anonyme et de préservation

de la confidentialité, la capacité de Mercy Corps à mener une enquête pouvant tenir les auteurs présumés pour des allégations bien fondées peut être considérablement restreinte. Dans la mesure de ses moyens, Mercy Corps travaillera avec les victimes afin de répondre à leurs préoccupations en matière de confidentialité, et de permettre l'ouverture d'enquêtes efficaces. Des enquêtes efficaces et équitables nécessitent généralement de confronter l'accusé aux allégations. Dans les cas où Mercy Corps s'inquiètera pour la sécurité et le bien-être de son équipe, Mercy Corps pourra prendre les mesures appropriées, tout en respectant, dans la mesure du possible, le respect de la vie privée et la confidentialité.

- 3.6. Soutien aux victimes
 - 3.6.1. Mercy Corps offrira de fournir (si elles le souhaitent) aux victimes de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle un soutien médical et psychosocial indépendant et les aidera à signaler les incidents aux autorités compétentes si elles choisissent de le faire directement.
- 3.7. Pas de représailles pour avoir signalé
 - 3.7.1. Mercy Corps ne tolérera aucune forme de représailles contre les membres de l'équipe, les partenaires ou les visiteurs qui signalent de bonne foi une inconduite sexuelle ou qui participent à une enquête sur une inconduite sexuelle. L'ensemble des protections accordées pour les personnes faisant des signalements se trouvent dans la Politique de Plainte en matière d'Éthique et de Dénonciation de Mercy Corps. Quiconque a subi des représailles pour avoir signalé ou participé à une enquête sur une inconduite sexuelle doit immédiatement rendre compte au département d'éthique et de conformité à l'adresse mercycorps.org/integrityhotline.
 - 3.7.2. Mercy Corps n'exige pas de ses membres d'équipe, visiteurs ou partenaires de signer ou de se conformer à des accords de confidentialité internes ou à des déclarations interdisant ou empêchant d'une autre manière les membres de l'équipe, visiteurs ou partenaires de signaler légalement des violations à un représentant désigné d'un service d'enquête, aux forces de l'ordre ou à un service ou organisme autorisé à recevoir de telles informations.
- 3.8. Enquêtes sur les rapports de conduite interdite
 - 3.8.1. Mercy Corps s'est engagé à mener une enquête et une réponse sérieuses, rapides et équitables à toutes les allégations. Les enquêtes seront menées conformément à la Politique de Plainte en matière d'Éthique et de Dénonciation de Mercy Corps, ainsi qu'aux directives annexes en matière de dénonciation et d'enquête en cas d'inconduite sexuelle.
 - 3.8.2. Mercy Corps tiendra d'abord et avant tout compte de la sécurité et du bien-être des victimes lors de toute enquête ou action de suivi, mais tiendra également compte de la sécurité et du bien-être de l'accusé et des témoins.
- 3.9. Conséquences disciplinaires pour comportement interdit
 - 3.9.1. Pour les agressions sexuelles, Mercy Corps suspendra toute personne faisant l'objet d'allégations spécifiques d'agression sexuelle pendant que Mercy Corps et / ou les forces de l'ordre enquêteront sur la question. Toute violation prouvée entraînera le licenciement et l'inéligibilité à la réembauche ou de la réception ultérieure de contrats, subventions ou autres ressources de Mercy Corps. L'agression sexuelle est un crime dans pratiquement toutes les juridictions où Mercy Corps opère. Mercy Corps aidera les victimes à signaler les agressions sexuelles aux forces de l'ordre si elles choisissent de le faire.
 - 3.9.2. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, Mercy Corps évaluera la nature de la conduite alléguée, le risque de poursuite de la conduite et le bien-être des victimes, tout en mettant en place le moyen de réduire le risque de poursuite de la conduite ou de préjudice pendant la durée de l'enquête. Mercy Corps suspendra l'accusé pendant la durée de l'enquête si les risques de poursuite de la conduite ou de préjudice ne peuvent être atténués de manière adéquate.

- 3.9.3. Toutes les conclusions corroborées de harcèlement sexuel aboutiront à une mesure disciplinaire significative et proportionnelle qui dépendra de la nature et de la gravité de la conduite et de la possibilité de la combattre efficacement. La discipline peut inclure un ou plusieurs des éléments suivants (cette liste n'est pas exhaustive) : lettres d'avertissement pour faute professionnelle, formation obligatoire sur le genre et le harcèlement sexuel, rétrogradation, inéligibilité aux promotions, suspension sans solde, plans d'amélioration des performances, opportunités pour les personnes ayant subi du harcèlement sexuel de partager des déclarations d'impact avec leurs harceleurs et de recevoir des excuses de leur harceleur, ou licenciement. Les membres de l'équipe, les partenaires et les visiteurs dont l'emploi ou la mission est résilié pour harcèlement sexuel seront déclarés inéligibles à une réembauche ou à la réception future de contrats, de subventions ou d'autres ressources de Mercy Corps.

4. Processus et procédures requis pour assurer la conformité

- 4.1. Mercy Corps veille au respect de cette politique par le biais de processus et procédures appropriés conçus pour assurer dans la mesure du possible que :
- 4.1.1. Tous les nouveaux membres potentiels de l'équipe font l'objet d'un filtrage visant à s'assurer qu'ils ne se sont jamais engagés dans quelconque acte d'exploitation, d'agression ou de harcèlement sexuel ;
 - 4.1.2. Tous les membres de l'équipe sont informés et formés sur cette politique via une formation au code de conduite, et tous les membres de l'équipe certifient qu'ils ont compris cette politique et acceptent de s'y conformer.
 - 4.1.3. Le cas échéant et lorsqu'ils sont en contact direct avec les membres de l'équipe, les consultants, les experts, les sous-traitants, les agents, les représentants des donateurs et du gouvernement, les partenaires et les visiteurs (y compris les journalistes et les chercheurs) sont informés des exigences de la présente politique ;
 - 4.1.4. Tous les bureaux de Mercy Corps s'engagent à mettre en place des affiches de sensibilisation sur cette politique, y compris sur tous les mécanismes de dénonciation disponibles, traduits dans la langue principale du bureau et dans des endroits bien en évidence où tous les membres de l'équipe et les visiteurs les verront ;
 - 4.1.5. Les plans et mesures de sécurité prennent en compte le risque d'inconduite sexuelle par et envers les membres de l'équipe et les visiteurs, et mettent en place des mesures d'atténuation raisonnables adaptées aux circonstances ;
 - 4.1.6. Chaque bureau pays a un point focal désigné qui peut servir de ressource locale pour les membres de l'équipe ou les visiteurs qui souhaitent signaler ou discuter de l'inconduite sexuelle ;
 - 4.1.7. Les points focaux, les superviseurs et les hauts responsables reçoivent une formation appropriée sur la manière d'identifier et de réagir de façon appropriée en cas d'inconduite sexuelle potentielle ;
 - 4.1.8. Toute personne peut signaler anonymement (si elle le souhaite) toutes les formes d'agression et de harcèlement sexuels au point focal ou à la hotline d'intégrité de Mercy Corps ;
 - 4.1.9. Les représentants des ressources humaines, les superviseurs, les points focaux et les dirigeants qui reçoivent des allégations ou des plaintes de violation de cette politique doivent immédiatement les signaler à l'équipe d'éthique via la hotline d'intégrité mercy Corps.org/integrityhotline (voir la Politique en matière de plaintes éthiques et de dénonciations et conseils connexes) ;
 - 4.1.10. Tous les signalements sont confidentiels, indépendants, équitables, opportuns et font l'objet d'une enquête approfondie de manière à assurer, dans la mesure du possible, la protection de la victime (voir la Politique en matière de plaintes éthiques et de dénonciations) ;

- 4.1.11. Les membres de l'équipe, les partenaires et/ou les visiteurs déclarés inéligibles à une réembauche en raison d'une inconduite sexuelle se verront refuser toute autre opportunité avec Mercy Corps, que ce soit en tant qu'employé, consultant ou sous-traitant et, lorsqu'on lui demandera une référence, Mercy Corps indiquera que l'individu n'est pas admissible à une réembauche ;
- 4.1.12. Tous les signalements sont divulgués aux donateurs et aux régulateurs comme et quand le donateur ou le régulateur l'exige. Si les rapports contiennent des allégations de conduite criminelle, ils sont également divulgués aux forces de l'ordre (sous réserve de la nécessité d'assurer la sécurité, les souhaits et le bien-être des victimes) (voir la Politique en matière de plaintes éthiques et de dénonciations et conseils connexes) ; et
- 4.1.13. Le Comité mixte d'éthique et de sauvegarde du conseil d'administration de Mercy Corps est informé (d'une manière conforme à l'engagement de Mercy Corps en matière de confidentialité) de tous les signalements et enquêtes de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles lors ou autour de ses réunions régulières planifiées et reçoit toutes les informations supplémentaires nécessaires pour lui permettre d'exercer ses fonctions de surveillance (voir la Politique en matière de plaintes éthiques et de dénonciations et conseils connexes).

5. Administration des politiques et responsabilités

- 5.1. Le département d'éthique et de conformité est responsable de :
 - 5.1.1. Veiller à ce que cette politique reste à jour au moyen d'examens semestriels ;
 - 5.1.2. Veiller à ce que les rapports et les enquêtes au niveau mondial soient supervisés conformément à la présente politique, et à la Politique de Plainte en matière d'Éthique et de Dénonciation et les directives annexes ; et
 - 5.1.3. Travailler en étroite collaboration avec la haute direction dans tous les pays pour s'assurer que les points focaux sont correctement identifiés et formés et que les politiques et les formations sont adaptées de manière appropriée au contexte local ;
 - 5.1.4. Veiller à ce que toutes les allégations de violation de cette politique fassent l'objet d'une enquête conformément à cette politique et à la Politique en matière de plaintes éthiques et de dénonciations ; et
 - 5.1.5. Rendre compte au Comité mixte d'éthique et de sauvegarde de Mercy Corps concernant les allégations.

- 5.2. Le chef du personnel et l'équipe des ressources humaines sont responsables de :
 - 5.2.1. Veiller à ce que des processus de recrutement sûrs soient en place et respectés ;
 - 5.2.2. S'assurer que tous les membres de l'équipe suivent la formation sur le code de conduite, et reconnaissent de le comprendre et de s'y conformer ;
 - 5.2.3. Travailler en étroite collaboration avec la haute direction de tous les pays pour veiller à ce que les points focaux soient correctement identifiés et qu'il y ait une formation adaptée, et que les politiques et les formations soient correctement adaptées au contexte local ;

- 5.3. Tous les dirigeants, directeurs pays et cadres supérieurs de Mercy Corps dans tous les pays et régions dans lesquels 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 le harcèlement, l'exploitation ou l'agression sexuelle ;
 - 5.3.2. Superviser la mise en oeuvre complète de la présente politique dans leur secteur d'activité ;
 - 5.3.3. Veiller à ce que toutes les allégations d'inconduite sexuelle soient prises au sérieux et immédiatement signalées au département d'éthique et de conformité ; et
 - 5.3.4. S'assurer que les membres de l'équipe, les partenaires ou les visiteurs qui signalent des allégations ou participent à des enquêtes ne font pas l'objet de représailles.

5.4. Relation aux lois locales

5.4.1. Mercy Corps se conformera aux lois et règlements interdisant les inconduites, mais si cette politique dépasse les exigences de la loi, Mercy Corps respectera les normes de cette politique dans la mesure permise par la loi en vigueur. Cette politique peut être modifiée ou adaptée pour se conformer aux lois locales, mais uniquement avec l'approbation de l'équipe d'éthique de Mercy Corps et de l'équipe des ressources humaines globales.

6. Politique approuvée

6.1. Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de Mercy Corps le 22 octobre 2018, le conseil d'administration de Mercy Corps Europe le 22 octobre 2018, et Mercy Corp Pays-Bas le 22 octobre 2018. Cette politique ne peut être amendée ou modifiée qu'avec l'approbation du (des) conseil(s).

Responsible Team	Département d'éthique et de conformité
Policy Owner	Direction juridique
Policy Approver	Conseil d'administration de Mercy Corps
Executive Sponsor	Chef de l'éthique et de la conformité
Last Reviewed	8 juin 2021
Next Review Date	7 juin 2022