

# POLITIQUE CONCERNANT LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION

## Un guide pour comprendre la politique de Mercy Corps concernant la discrimination, le harcèlement et l'intimidation

Ce guide ne remplace pas la politique existante de Mercy Corps, mais vise à mettre en évidence les points critiques permettant de créer un environnement de travail où chacun est traité avec respect et dignité.

Le respect du code de conduite de Mercy Corps est la responsabilité de tous et tous les collaborateurs ont l'obligation de signaler leurs préoccupations. Mercy Corps exige de tous ses collaborateurs et partenaires d'adhérer aux plus hautes normes de responsabilisation et attend de la direction qu'elle maintienne une culture qui supporte et renforce le respect de ces normes exigeantes.



Consulter la politique relative à la discrimination, au harcèlement et à l'intimidation dans la bibliothèque numérique.



Suivre la formation eLearning dans Talent Development sur [Talent.MercyCorps.org](https://Talent.MercyCorps.org)

Mercy Corps ne tolérera aucune discrimination, aucun harcèlement ou aucune intimidation de, ou par les membres de l'équipe, ou ses partenaires, où que ce soit dans le monde. Mercy Corps s'efforce de maintenir un environnement sûr et inclusif, exempt de discrimination, harcèlement et intimidation, afin d'assurer la sécurité émotionnelle et physique de nos équipes et de nos collaborateurs sur notre lieu de travail.



Si vous êtes victime de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation liés à votre emploi chez Mercy Corps, ou si vous en êtes témoin, **signalez-le**.



**Vous pouvez signaler vos soupçons aux ressources humaines, à un responsable de confiance, à la hotline Integrity ou à un point essentiel du Safeguarding.** Il est possible d'effectuer des signalements anonymes auprès de la hotline Integrity. Cependant, cela peut s'avérer plus difficile d'enquêter sur les retours et les plaintes anonymes.



Mercy Corps s'engage à garantir le plus haut niveau de confidentialité possible. Seules les personnes directement impliquées dans une enquête pourront avoir accès à des informations concernant un rapport. Si un collaborateur vous parle d'une suspicion de violation, **ÉCOUTEZ** et **AIDEZ-LE** à la signaler.

### IL EST IMPORTANT DE COMPRENDRE LES DÉFINITIONS SUIVANTES :



**La discrimination** comprend toute action ou attitude négative à l'encontre d'une personne en raison de son appartenance ou de son affiliation à un groupe protégé, y compris l'âge ; l'invalidité ou les antécédents médicaux ; l'appartenance ethnique, l'origine nationale, l'ethnie, la caste ou le statut socio-économique ; la religion, le sexe, l'identité de genre ou le statut de changement de sexe, la situation familiale, l'état matrimonial (à l'exception du mariage des enfants) ou la grossesse, et l'orientation sexuelle.



**Le harcèlement** est un comportement indésirable affectant la dignité des personnes présentes sur le lieu de travail au vu des caractéristiques énumérées ci-dessus. Le harcèlement peut survenir en personne, par téléphone, par e-mail, par le biais des réseaux sociaux ou d'autres moyens de communication électroniques et peut être récurrent ou être un grave incident unique et isolé. **VEUILLEZ NOTER : le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement couverte par notre politique de harcèlement sexuel distincte.**



**L'intimidation** est un comportement intimidant, malveillant ou insultant envers une autre personne, que ce comportement soit dû ou non à son appartenance à l'un des groupes protégés énumérés ci-dessus.

Tout ce qui précède est interdit à la fois en personne et via l'équipement de travail Mercy Corps : les ordinateurs, les téléphones portables, les murs des bureaux, les véhicules et l'accès Internet.

**RAPPELEZ-VOUS-EN !**  
[Mercycorps.org/integrityhotline](https://Mercycorps.org/integrityhotline)  
ou  
[integrityhotline@mercycorps.org](mailto:integrityhotline@mercycorps.org)



# Discussion sur la politique

## QUESTIONS

Cette politique s'applique-t-elle lorsque les membres de l'équipe se trouvent à l'extérieur du bureau, en déplacement professionnel, lors d'un événement lié au travail ou dans un logement collectif pour le personnel ?

Un membre de l'équipe doit-il toujours signaler une situation de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à la hotline Integrity ?

Que dois-je faire après avoir signalé une situation d'intimidation ou de harcèlement ?

Quel genre d'action disciplinaire pourrait être prise à l'encontre d'un membre de l'équipe s'il s'avère que l'intimidation, le harcèlement ou la discrimination est confirmé ?

Comment saurai-je que mon signalement ou ma plainte a été réceptionné et qu'il est en cours d'examen ?

Les responsables sont-ils tenus de signaler toute plainte concernant des violations de cette politique ?

Et si je suis victime de représailles pour avoir porté plainte ?

## ... ET RÉPONSES

Oui, cette politique s'**applique à toutes les situations liées au travail**, même lorsque les membres de l'équipe ne sont pas dans un bureau.

Les individus peuvent signaler par le biais **n'importe quel canal avec lequel ils se sentent en sécurité et à l'aise**. Nous encourageons les membres de l'équipe à d'abord faire un rapport à leur responsable, à la direction ou à un représentant des ressources humaines s'ils se sentent à l'aise de le faire, mais cela n'est pas obligatoire. **Un membre de l'équipe peut toujours rendre compte directement à la hotline Integrity**. N'oubliez pas que vous ne devez pas enquêter sur la situation vous-même, simplement la signaler.

Comme ces problèmes peuvent être sensibles, veuillez ne pas en discuter avec qui que ce soit, en dehors de ceux qui produisent ou reçoivent un rapport, et maintenez strictement la confidentialité en toutes circonstances.

Si une enquête détermine qu'il y a eu violation de notre politique, des mesures disciplinaires appropriées seront prises en fonction de la nature et de la gravité de l'évènement. Les mesures disciplinaires peuvent inclure un service d'aide, une réaffectation, des avertissements officiels ou un licenciement. Les partenaires peuvent voir leur contrat résilié.

L'équipe de déontologie ou les ressources humaines informeront le plaignant et accuseront réception du signalement de violation présumée.

Oui, les responsables, les dirigeants et les représentants des ressources humaines qui reçoivent des allégations ou des plaintes concernant des violations de cette politique doivent les signaler sans délai à la hotline Integrity qui s'adresse directement au service de réception et d'enquêtes du siège. N'oubliez pas qu'il est également de la responsabilité de chaque membre de l'équipe de signaler !

Mercy Corps prendra toutes les allégations au sérieux. **Les représailles** à l'encontre des personnes faisant un rapport de bonne foi **ne seront pas tolérées**, même si l'allégation n'est pas fondée. Les représailles à l'encontre d'une autre personne pour signalement constituent une violation de notre politique relative aux lanceurs d'alerte et font l'objet de mesures disciplinaires.