



PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LE HARCÈLEMENT ET LES ABUS SEXUELS

(POLITIQUE PEAS)

JUIN 2023

TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE DE LA PRESENTE POLITIQUE.....	P.3
1.1 Cadre de référence.....	P.3
1.2 Objectifs de la politique.....	P.4
1.3 Champ d'application.....	P.5
1.4 Définitions et exemples.....	P.6
2. AXES.....	P.12
2.1 Engagement.....	P.12
2.2 Prévention, contrôle et suivi des informations.....	P.13
2.3 Procédure de signalement, de remontés des plaintes et de traitement.....	P.15
3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	P.20

1. CONTEXTE DE LA PRESENTE POLITIQUE

1.1 Cadre de référence

La nécessité pour Migrations & Développement (M&D) de se positionner politiquement en faveur d'une protection contre l'exploitation, le harcèlement, les abus sexuels est prioritaire.

Il s'agit de renforcer une véritable culture du respect de l'autre et de mettre la notion d'abus au centre de nos préoccupations. En effet, nos obligations sont d'ordre éthique et imposent des règles de conduite pour l'ensemble de nos actions.

La présente politique découle directement de la charte déontologique de Migrations & Développement, qui définit l'importance et réunit les exigences en matière de bonne conduite du personnel et établit une obligation systématique de signaler tout comportement qui y contreviendrait. M&D et ses organes de gouvernance confirme sa position en faveur d'une protection contre l'exploitation, le harcèlement, les abus sexuels et le harcèlement moral. Toute forme de Harcèlement, Exploitation et d'Abus Sexuels (ci-après : HEAS) au *sein des équipes* (bénévoles et salarié.e.s) ou *à l'égard des partenaires, des bénéficiaires et des communautés* auprès desquelles nous intervenons représente une profonde trahison des valeurs fondamentales de M&D et des valeurs universelles des droits humains. Il est de ce fait exigé de tou.te.s nos collaboratrices et collaborateurs, y compris les volontaires et les consultant.e.s et de nos partenaires, sans exception, qu'ils/elles prennent toutes les mesures nécessaires, en faisant preuve d'un devoir de diligence élevé, pour prévenir et gérer tout cas présumé ou avéré d'HEAS.

Les obligations en matière de Protection contre le Harcèlement, l'Exploitation et les Abus Sexuels découlent du droit international relatif aux droits de l'homme, en particulier des dispositions en matière de lutte contre la traite d'êtres humains.¹ En outre, le bulletin du Se-

¹Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, du 15 novembre 2000 ; Protocole additionnel à la Convention des Nations-Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, du 15 novembre 2000.

crétariat Général des Nations Unies de 2003 donne la définition des notions d'HEAS ainsi que leur interdiction totale au sein des organisations partenaires des Nations Unies.

De même, la politique est issue d'une recherche et d'un processus de réflexion basés sur les bonnes pratiques internationales en matière d'HEAS. Plusieurs comportements issus de la présente politique sont également sanctionnés par le droit pénal national des pays dans lesquels nous intervenons (France et Maroc).

Il s'agit donc de :

- Définir le cadre pour caractériser l'exploitation, le harcèlement, les abus sexuels, le harcèlement moral et les abus de pouvoir ;
- Déterminer des mesures pour prévenir l'exploitation, le harcèlement, les abus sexuels, le harcèlement moral et les abus de pouvoir ;
- Mettre au point des mécanismes précis permettant de signaler les actes d'exploitation, de harcèlement, d'abus sexuels, de harcèlement moral et d'abus de pouvoir ;
- Décrire les mécanismes permettant à M&D de prendre des mesures efficaces en cas de problèmes d'exploitation, de harcèlement, d'abus sexuels, de harcèlement moral et d'abus de pouvoir.

1.2 Objectifs de la politique

A travers la présente politique, M&D met en place la stratégie de prévention et de gestion des risques de HEAS et précise ses engagements en vertu d'une approche de tolérance zéro à leur égard.

La présente politique régit et définit la politique de gestion des risques de HEAS basée sur les axes suivants :

1. Engagement
2. Prévention
3. Réponse
4. Gestion et coordination

Cette politique permet de :

- ***Respecter nos obligations légales, contractuelles et morales en matière de Protection contre le HEAS.***
- ***Définir les mesures de prévention des cas de HEAS.***
- ***Définir les modalités concernant la gestion des cas de HEAS.***
- ***Informer et instruire le personnel et les partenaires sur les risques liés à la Protection contre le HEAS et leur obligation d'intervention.***
- ***Reconnaître l'importance et le rôle de chacun des acteurs de M&D et préciser le degré de leur responsabilité dans la prévention et la gestion des cas de HEAS.***

Cette politique est complétée par des procédures, directives et outils permettant d'assurer sa mise en œuvre.

1.3 Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du siège et du terrain quel que soit son statut (bénévole, stagiaire, salarié.e, volontaire), son activité, le pays ou le niveau de poste occupé (ayant ou non une fonction de représentation légale) qui sont directement ou indirectement impliqué.e.s dans les activités de Migrations & Développement et qu'elle que soit la modalité contractuelle, y compris les consultant.e.s, les professionnel.le.s sous différentes modalités contractuelles et à nos partenaires pendant le temps et la durée de leurs activités. Elle s'applique également dans une certaine mesure aux fournisseurs et aux autres professionnels avec lesquels M&D collabore sans modalité contractuelle, à travers la mise en place de clauses contractuelles types de manière systématique.

Cette politique doit être suivie et appliquée dans tous les pays dans lesquels M&D opère, indépendamment d'une éventuelle législation moins contraignante. Cette politique s'applique au siège, ainsi que

dans toutes les zones d'intervention où M&D opère et / ou il y a des employé.es et / ou des représentant.e.s localisé.es, dans les locaux de M&D et y compris dans les logements (et véhicules) fournis par M&D.

La politique s'applique également à tous/toutes les acteur.trice.s de M&D lors de leurs déplacements vers / depuis ou pour assister à des ateliers, des réunions, conférences et formations, quelles que soient la législation, les habitudes ou les pratiques locales ou nationales.

1.4 Définitions et exemples

Le sexisme désigne une attitude discriminatoire envers une personne en raison de son sexe ou par extension, de son genre.

Il y a trois grandes catégories de sexisme :

- Le sexisme qualifié d'ordinaire, qui se caractérise par des propos et des attitudes qui délégitiment, décrédibilisent, ou infantilisent les personnes d'un genre spécifique
- Le sexisme dit « bienveillant » qui est plus discret, car il revêt des traits du paternalisme. A l'encontre des femmes, il se caractérise par une attitude subjectivement positive et attendrie des hommes envers les femmes. De même que le sexisme bienveillant à l'encontre des hommes impose une dépendance de l'homme vis-à-vis de la femme qu'il se devrait d'idéaliser tel un être à protéger.
- Le sexisme « hostile », qui porte des idées telles que « une femme n'est pas faite pour travailler », « un homme est incapable de... ».

Un agissement sexiste² est un agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

² En droit du travail Français, cette notion est défini à l'article L1142-2-1 du Code du Travail comme suit : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
2. L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié.e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un.e salarié.e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Exemples d'actes non limitatifs :

- Les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à un.e de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- Les incivilités à raison du sexe (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un.e collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un.e salarié.e sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui en des termes non professionnels) ;
- La police des codes sociaux du sexe (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;
- Les interpellations familières (exemples : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- La fausse séduction (exemples : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non-disponibilité d'un.e salarié.e en soirée car il/elle doit s'occuper de ses enfants).

Une agression sexuelle est définie comme tout acte sexuel non désiré ou forcé qui a lieu sans consentement. Il y a agression sexuelle lorsque l'acte est commis contre le gré d'une personne, en employant la force ou la contrainte, ou lorsqu'une personne est incapable de donner son consentement, par exemple, parce qu'une coercition est exercée à son égard, ou qu'elle se trouve sous l'influence d'alcool et/ou de stupéfiants.w

Exemples d'actes non limitatifs :

- Les agressions physiques, notamment mais pas exclusivement le viol, telle la sodomie forcée, les rapports oraux forcés, les agressions sexuelles au moyen d'un objet, les caresses forcées (p.ex. : toucher ou embrasser quelqu'un contre son gré) ;
- Forcer quelqu'un à avoir une relation sexuelle ou le forcer à avoir une relation sexuelle avec un tiers (agression sexuelle et potentiellement abus si rapport inégal, et si en vue d'en tirer des avantages pécuniaire, social ou politique, il s'agit d'exploitation) ;
- Attouchements non désirés ;
- Contact à proprement parler ou menace physique ou conduite, telle que de petites tapes, pincement sur les fesses, blocage des mouvements ou tout autre contact offensif ;
- Le fait de bloquer une personne contre un mur en lui touchant les fesses. De même, toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle ;
- Conduite visuelle telle que les gestes sexuels, affichage ou distribution d'objets ou dessins sexuellement évocateurs, des bandes dessinées, affiches en graffiti ou des magazines
- Conduite verbale telle que les remarques sexuellement désobligeantes, des commentaires verbaux crus sur le corps ou les vêtements d'un individu, les mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire un individu, des lettres sexuellement suggestives ou obscènes, des notes, des emails ou des invitations, des commentaires humiliants ou inappropriés, des insultes, allusions grivoises, des calomnies, des plaisanteries, des avances ou des propositions de relations sexuelles.

Un abus sexuel (OMS) est défini comme toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel. Une agression sexuelle est un abus sexuel dès lors qu'il y a un rapport de force inégal.

Exemples d'actes non limitatifs :

- Une agression sexuelle d'un manager à un.e salarié.e de son équipe ou d'un.e salarié.e en position vulnérable ayant un poste « subordonné » (un.e homme/femme de ménage seul.e dans le bureau)
- Une agression sexuelle auprès de bénéficiaires/usager.e.s des projets/programmes
- Exprimer un intérêt sexuel ou s'engager dans des activités sexuelles avec les enfants (toute personne en dessous de 18 ans).

L'exploitation sexuelle (OMS) est le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment mais pas exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Les femmes et les enfants sont les personnes les plus vulnérables victimes d'exploitation sexuelle.

Exemples d'actes non limitatifs :

- Imposer une relation sexuelle comme condition à l'octroi d'une aide ;
- Offrir des avantages spéciaux (y compris de l'argent, l'emploi, les biens ou les services) à des participant.e.s au programme en échange de faveurs sexuelles exprimées, implicites ou exigées ;
- Menaces ou insinuations selon lesquelles le refus d'un individu ou la réticence à accepter les avances ou les exigences sexuelles affectera le droit de la personne à l'assistance et au soutien.

Le harcèlement sexuel (source Nations-Unies et éclairage droit du travail Français) se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

1. portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
2. ou ont pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lors de la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement peut prendre différentes formes, telles que les propos injurieux ou discriminatoires, les gestes déplacés, les pressions psychologiques ou sexuelles, la diffusion de rumeurs malveillantes ou des menaces.

Pour étudier le caractère harcelant et sexuel, on focalise sur les notions suivantes :

- o **Répétés.** Au moins deux fois (peu importe le délai entre les deux fois). Lorsque ces propos ou comportement sont imposés à une même cible par plusieurs personnes successives, concertées ou non, la répétition est caractérisée (222-33 I - 2° et 3° du code pénal).
- o **Subis et non désirés.** Le non-consentement n'est pas obligatoirement exprimé. Le silence ou l'absence de réaction valent non-consentement.
- o **Propos ou comportements.** Propos familiers, blagues, exposition de contenus à caractère érotique, regards insistants ou libidineux etc.

Par ailleurs, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel. Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même

s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...).

o **Pression grave.** Le propos ou comportement d'un ou d'une responsable hiérarchique manifestant son attirance physique est presque toujours constitutif d'une pression grave.

o **But réel ou apparent.** Peu importe si l'auteur/l'autrice n'en a pas réellement l'intention. Il peut s'agir d'un jeu à ses yeux.

o **D'obtenir un acte de nature sexuelle.** Cela inclut les demandes visant à éveiller ou à provoquer le désir (caresses, baisers, demandes de dévoiler ou toucher des parties du corps). Au profit de l'auteur ou d'un tiers.

Le harcèlement moral

Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail réalisé ou autres questions intéressant le travail qui ne caractérisent en principe pas le harcèlement ne relèvent pas des dispositions de la présente politique.

Le harcèlement moral suppose :

- Des agissements répétés...
- Ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles :
 - o Soit de porter atteinte à ses droits et à sa dignité
 - o Soit d'altérer sa santé physique ou mentale
 - o Soit de compromettre son avenir professionnel

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre la personne et l'auteur des faits.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

- Critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- Brimades, humiliations répétées ;
- Propos calomnieux, insultes, menaces ;
- « Mise au placard », conditions de travail dégradantes ;
- Refus de toute communication ;
- Privation de travail ou charge excessive abusive ;
- Tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions et qui ne sont pas conclus dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une modification de contrat ;
- Demande répétée de travaux la veille du week-end pour le premier jour de la semaine

2. AXES

2.1 Engagement

Migrations & Développement affirme sa détermination à prévenir tout acte d'exploitation et d'abus sexuels par ses acteur.trice.s et tiers conformément à la Déclaration d'engagement de décembre 2006 sur l'élimination de l'exploitation et de l'abus sexuels par le personnel des Nations Unies et d'organismes tiers. Nous nous engageons à appliquer les six principes fondamentaux adoptés en 2002 par le Groupe de travail spécial du Comité permanent inter-organisations (CPI) sur la protection contre les actes de harcèlement, d'exploitation et des abus sexuels (HEAS). Nous avons à cœur de créer un environnement de travail respectueux, sain et bienveillant, où chacun est libre de travailler en toute sérénité et sécurité. Nous sommes conscients des conséquences néfastes du harcèlement et abus sur le bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices, ainsi que sur les résultats de l'organisation et reconnaissons que le harcèlement sous quelque forme que ce soit est destructeur, injuste et incompatible avec nos objectifs et nos valeurs.

Nous croyons que tout le monde a le droit de travailler, d'étudier et de vivre dans un environnement exempt de ces agissements.

De plus, Migrations & Développement est en ligne avec les principes de la Déclaration issue de la Quatrième Conférence Mondiale de Beijing de 1995 sur les Femmes, reconnaissant **l'importance de tenir compte des causes profondes (stéréotypes, discriminations et inégalités de genre) qui sont à l'origine, nourrissent et normalisent des violences, abus et exploitation sexuelle**. En ce sens, M&D considère incontournable et s'engage à les combattre pour pouvoir mieux les prévenir.

Migrations & Développement s'engage dans une obligation de moyens quant à la mise en œuvre de cette politique. Les manquements aux principes constituent des infractions aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus et sont considérés comme des fautes graves passibles de mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'à une révocation immédiate, et de poursuites pénales.

2.2 Prévention, contrôle et suivi des informations

- Sensibilisation, communication et diffusion d'informations

M&D met en œuvre une stratégie de communication pour favoriser la diffusion et la mise en œuvre de la présente politique et pour sensibiliser, mais aussi pour apporter des réponses concrètes en termes de protection et sanctions, dans l'ensemble de l'organisation, au problème de harcèlement, d'exploitation, d'abus sexuels et de harcèlement moral. ***Le document de politique HEAS est partie intégrante des contrats du travail.***

- o La diffusion de la politique sur les sites Internet de M&D.
- o La présentation de la charte de déontologie, ou de la charte du bénévolat, ainsi que du présent document à l'ensemble des acteurs au moment de la signature du contrat ou de l'engagement bénévole/volontaire.
- o La présentation du présent document aux tiers M&D avant signature des engagements entre M&D et ces tiers.
- o Du matériel de communication destiné à informer les collaborateurs et les organisations partenaires sur la politique de protection contre le HEAS

- o Du matériel de communication destiné à informer les bénéficiaires/usager.e.s finaux des programmes de M&D ou tout autre personne étant en lien direct avec des représentants de M&D.
- o Des mesures telles que l'ajout, dans les accords contractuels types, d'une clause sur l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement moral et sexuel, et sur le mécanisme de remontées.

Contrôle des antécédents

M&D réalise des demandes de références auprès des anciens employeurs des personnes en cours d'embauche sur un poste salarié et notamment en ce qui concerne les sanctions disciplinaires et actes d'abus sexuels, d'exploitation sexuelle, d'harcèlement moral ou sexuel.

De plus, M&D effectue une demande d'extrait de casier judiciaire auprès des personnes en cours d'embauche pour du salariat ou du bénévolat, afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'interdiction de travailler auprès des mineurs et/ou de crimes en matière d'exploitation et d'abus sexuels.

Aucun poste ou offre de bénévolat ne sera proposé aux candidat.e.s (bénévoles et/ou salariés/volontaire) qui omettent de fournir ces informations, et M&D considère comme une faute le fait de donner des informations inexactes ou incomplètes concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

M&D se réserve le droit de retirer toute proposition d'embauche ou de mettre fin à tout engagement contractuel s'il est constaté que le candidat a communiqué des informations erronées concernant une condamnation pour des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

• Pratique de management et de ressources humaines

Les acteur.trice.s RH devront être formé.e.s à l'écoute et reconnaissance des signes de malaise dans des équipes, afin que chacun.e puisse jouer un rôle en matière de prévention et d'écoute.

Pour favoriser la parole des acteur.trice.s de M&D, une question

systematique lors des entretiens de suivi RH doit être abordé, sur la relation de travail avec le manager et les personnes en situation d'autorité et d'animation d'équipe. D'autre part, les entretiens annuels doivent être systématiquement remontés aux RH. Enfin, un entretien de fin de contrat est à réaliser systématiquement afin également de favoriser la parole de chacun.e.

• Formation

Dans le cadre de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, du harcèlement moral et sexuel, et de la sensibilisation, les acteur.trice.s de M&D suivront le module de formation consacré à ces questions, dans le cadre d'une formation introductive mais également de suivi. Ces formations seront réalisées en incorporant une perspective de genre.

Ces formations permettront aux acteur.trice.s de prendre connaissance des valeurs éthiques mentionnées dans la présente politique, notamment pour les situations de vulnérabilité. Ils seront informés des situations potentielles, apprendront à repérer les signes évoquant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, harcèlement moral ou sexuel et connaîtront la procédure sécurisée de remontée des informations/signalements, si des signes sont repérés ou si une victime se rapproche d'eux pour se plaindre.

2.3 Procédure de signalement, de remontés des plaintes et de traitement

A. Signalement

Devoir de signalement

Tou.te.s les acteur.trice.s et tiers doivent signaler en interne toutes les suspicions, y compris les plaintes et les soupçons spécifiques, ou rapportés par un tiers, concernant de l'exploitation, du harcèlement, d'abus sexuels et de harcèlement moral envers d'autres acteur.trice.s et tiers de M&D tel que défini dans les principes fondamentaux. Le défaut de déclaration par le canal approprié peut entraîner des mesures disciplinaires.

M&D a pris en considération les procédures de l'IASC (Inter Agency Standing Committee) pour la définition des mécanismes de réponses clairs et du protocole d'enquête.

Déposer une plainte ne constitue ni une délation, ni une culpabilisation mais relève d'un processus de signalement d'anomalies pour y porter remède, donc pour progresser. Il est nécessaire de créer une culture d'attention et non de culpabilisation.

Une plainte est un grief externe ou l'expression d'un mécontentement envers M&D ou plus spécifiquement contre l'un de ses acteurs ou tiers, dans le cas où l'organisation aurait échoué à remplir un de ses engagements.

Cet engagement dans le cadre de la politique PEAS est sur les sujets tels que défini dans la présente politique.

Une plainte n'est PAS :

- Une demande générale concernant les activités de M&D ;
- Une demande d'information ;
- Une dispute contractuelle ou des plaintes concernant les conditions de travail, les règles de travail ou les avantages salariaux de M&D ou de ses partenaires.

Les personnes qui soupçonnent un acte d'exploitation, de harcèlement, d'abus sexuels et de harcèlement moral :

- Signaler les faits via la procédure et protocole établis
- S'interdire de contacter les personnes soupçonnées directement dans le but de déterminer les faits, de demander des explications ou un dédommagement ;
- S'interdire de discuter de la question avec aucune personne au sein de M&D autre que les personnes établies selon le protocole ;
- S'interdire de discuter de la question avec quiconque en dehors de M&D, sauf tel que requis par la loi.

La compilation et l'analyse quantitative et qualitative des événements PEAS devra faire l'objet d'une communication transparente au niveau des différents acteurs de l'organisation. Cela doit

concerner les types d'incidents remontés, les actions mises en œuvre et les ajustements nécessaires dans les mesures de prévention, de déclaration ou de gestion et viser à promouvoir la confiance dans le système mis en place.

Confidentialité

Le respect de la confidentialité est essentiel dans la gestion des plaintes, et ce afin de protéger la vie privée et la sécurité du/ de la plaignant.e, de la personne soupçonnée et des témoins éventuels ainsi que l'objet de la plainte. Les faits et la nature de la plainte, l'identité des parties principales prenantes et les éléments de l'enquête doivent rester confidentiels. Cela signifie que l'accès et la diffusion de ces informations seront limités à un nombre restreint de personnes autorisées, dans le seul but de mener les investigations nécessaires. Toute violation des règles de confidentialité pourra conduire à des actions disciplinaires, conformément aux règles RH de M&D. Tous les mécanismes doivent garantir que les plaintes sont systématiquement traitées avec confidentialité.

B. Principes généraux de la remontée des plaintes "procédure"

Quels mécanismes de remontée des plaintes ?

De manière générale, les acteur.trice.s et tiers doivent pouvoir déclarer des plaintes à travers les mécanismes suivants :

- Soit par son /sa responsable hiérarchique s'il s'agit d'un.e acteur.trice M&D ;
- Soit par une tierce personne : une personne aux RH, le délégué de proximité, une personne de confiance ;
- Soit par courriel via une boîte mail confidentielle ;
- Soit, à adapter suivant les terrains : une « boîte à plaintes » ; un numéro de téléphone dédié...

Minimum requis applicable dans le mécanisme de remontées

- Un accusé de réception doit être envoyé en réponse à toute plainte déposée et ce dès que possible, idéalement dans les 5 jours ouvrés maximum³ suivant réception de la plainte.
- Tou.te.s les plaignant.e.s sont en droit de recevoir une réponse qui fait état de la suite qui sera donnée à leur plainte et ce dès que possible, idéalement dans les 15 jours ouvrés suivant réception de la plainte. Si plus de temps est nécessaire en raison de la complexité de la plainte, un second message devra être envoyé afin d'expliquer qu'une enquête plus approfondie est nécessaire pour répondre à la plainte et d'indiquer un échéancier approximatif.
- Toutes les plaintes sont enregistrées dans un registre des plaintes confidentiel afin d'en faciliter le suivi.

En fonction des contextes, des mécanismes inter-associatif existent et devront également être informées de la plainte, en respectant toujours la confidentialité.

- Tou.te.s les plaignant.e.s seront traité.e.s de manière respectueuse, que leur plainte semble justifiée ou non.
- Toutes les plaintes seront classées selon les critères suivants qui déterminent la procédure d'enquête :
 - Gravité de la plainte
 - Urgence de la plainte ;
 - Projet auquel se réfère la plainte.

M&D a l'obligation de protéger les membres du personnel qui se sont présentés pour signaler des faits répréhensibles. Le fait de prendre pour cible des véritables lanceurs d'alerte, y compris les allégations malveillantes et autres abus, est susceptible de mesures disciplinaires.

Les allégations de faute professionnelle en milieu de travail seront étudiées dans leur intégralité et pourraient éventuellement conduire

³ Ce délai est entendu comme un maximum et pourra être raccourci en fonction de la gravité de la plainte.

à des mesures disciplinaires et une éventuelle poursuite judiciaire (civile et/ou pénale).

Tous les signalements feront l'objet d'un suivi attentif et d'une prise en charge adaptée pour la victime, en fonction de ses besoins (soutien psychologique, médical, protection ou autre).

C. Investigations, enquête et communication

Le déroulement de l'enquête et le retour d'information auprès des lanceur.se.s d'alerte se fera suivant la procédure de mécanismes de remontées et de traitement des plaintes (voir procédures spécifiques).

D. Actions résultantes du rapport

En fonction de la gravité des cas d'exploitation, de harcèlement sexuel, d'abus sexuels, et de harcèlement moral, avérés concernant des acteur.trice.s et tiers de M&D, et en plus des condamnations pénales prononcées à l'issue de procédures judiciaires lorsque les autorités nationales ont été saisies, ou d'autres mesures visant les acteur.trice.s intéressé.e.s, M&D appliquera les mesures disciplinaires prévues aux règlements intérieurs et conditions d'engagement, aux contrats, y compris, le cas échéant, la révocation immédiate ou la cessation des activités.

Des sanctions disciplinaires seront également appliquées aux acteur.trice.s s'il est avéré qu'il/elle/s n'ont pas signalé des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou qu'il/elle/s les ont encouragés ou tolérés.

Les employés qui seraient impliqués à un comportement d'exploitation et d'abus sexuel s'exposent aux sanctions suivantes :

- o Licenciement ou renvoi
- o Suspension sans solde
- o Réduction ou suppression des responsabilités
- o Interdiction d'avoir des contacts avec les victimes présumées ou d'autres personnes clés.

Le signalement malveillant d'exploitation, de harcèlement, d'abus sexuels et de harcèlement moral sans éléments de preuve ni présomption raisonnable, effectué dans l'intention de porter atteinte à l'intégrité ou à la réputation d'un tiers, constitue une faute et fera l'objet de mesures disciplinaires. Il convient de le distinguer des signalements d'irrégularités présumées présentés de bonne foi et reposant sur la conviction et les informations dont on disposait au moment du signalement, qui peuvent ne pas être confirmées par l'enquête ultérieure.

3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Migrations & Développement s'engage à mettre en place et à mettre en œuvre cette politique en collaboration avec sa direction, son département RH, dirigeants et membre du conseil d'administration.

M&D s'engage aussi à observer et à signaler tout acte qui s'oppose aux principes de la politique.

Suivez notre actualité et adhérez à l'association
via notre site internet :

www.migdev.org

Migrations & Développement

42, Boulevard d'Annam – Bat 4 RDC - BP 186
13321 **Marseille** Cedex 16 – FRANCE
Tél : (+33)4 95 06 80 20 • Fax : (+33)4 91 46 47 36

Bloc H Villa n°34, Quartier Al Houda
80 070 **Agadir** – MAROC
Tél : (+212) 528 23 71 85

Maison du Développement – 83 500 **Taliouine** – MAROC
Tél : (212) 528 53 41 48 • Fax : (212) 528 53 45 14

Mail : md.france@migdev.org • md.maroc@migdev.org

