

INTERS S

POLITIQUE DE DIGNITÉ AU TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

1. Portée et objectif
2. Déclaration de politique générale
3. Application
4. Rôles et responsabilités
5. Résolution des plaintes
6. Références

Portée et objectif

Réaffirmant les principes comportementaux, les engagements et les obligations de l'organisation énoncés dans le Cadre général de sauvegarde d'INTERSOS, cette politique définit spécifiquement l'approche d'INTERSOS pour prévenir et traiter la **discrimination, l'intimidation, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et les brimades (bullying) sur le lieu de travail**. Elle doit être lue conjointement avec la Politique de sauvegarde des enfants d'INTERSOS, pour protéger les enfants et les jeunes, et la Politique de protection contre l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement (PEASH) des adultes dans les communautés au sein desquelles nous travaillons.

Cette politique s'applique à tous les employés d'INTERSOS (personnel international, national au niveau des pays, des régions et du siège), aux stagiaires, aux bénévoles, aux consultants, aux contractants, aux membres du Conseil d'administration, ainsi qu'aux partenaires accompagnants et aux membres de la famille du personnel international. À chaque fois qu'il est question d'employés ou de personnel dans ce document, il s'agit de tous ces groupes de personnes. Cette politique s'applique non seulement à notre organisation, mais aussi aux personnes avec lesquelles nous œuvrons. Le personnel d'INTERSOS et les partenaires ayant conclu des accords avec INTERSOS sont tenus de respecter les principes et les exigences en matière de rapports énoncés dans la présente politique. Par le biais d'accords de partenariat, INTERSOS s'assurera que la politique de dignité au travail fait partie des processus de diligence raisonnable pour ces organisations, et veillera à leur application.

Aux fins de la présente politique, sauf indication contraire, INTERSOS adopte les descriptions suivantes de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'abus de pouvoir et des brimades (bullying), qui seront collectivement désignés comme « **conduite interdite** » :

La **discrimination** est un traitement inéquitable ou une distinction arbitraire fondée sur la race, le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'âge, la nationalité, la couleur de peau, l'origine sociale ou ethnique, la religion, la langue, le mariage ou le partenariat civil, la religion ou les convictions, l'appartenance à un syndicat, le handicap, les besoins personnels ou familiaux, la grossesse, la maternité ou la paternité (y compris l'adoption), et l'orientation sexuelle d'une personne. La discrimination peut être un événement isolé affectant une personne ou un groupe de personnes se trouvant dans une situation similaire, ou peut se manifester par un harcèlement ou un abus d'autorité.

L'**intimidation** est l'utilisation déraisonnable du statut ou de l'autorité pour exiger ou contraindre une personne à accomplir une action ou une tâche qu'elle sait être inappropriée et/ou irrespectueuse, illégale ou en conflit direct avec la politique ou les procédures d'INTERSOS.

Le harcèlement consiste en un comportement non désiré, verbal, physique ou visuel, lié à la race, au sexe, à l'identité et à l'expression de genre, à l'âge, à la nationalité, à la couleur de peau, à l'origine sociale ou ethnique, à la religion, à la langue, au mariage ou au partenariat civil, à la religion ou aux convictions, à l'appartenance à un syndicat, à un handicap, aux besoins personnels ou familiaux, à la grossesse, à la maternité ou à la paternité (y compris l'adoption) et à l'orientation sexuelle d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement peut avoir lieu en une ou plusieurs occasions.

Le harcèlement sexuel consiste en un comportement non désiré à connotation sexuelle, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement peut avoir lieu en une ou plusieurs occasions. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un comportement non désiré physique, verbal ou non verbal importun à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, qui peut inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants (a) un contact physique non désiré, allant des attouchements à l'agression sexuelle et au viol ; (b) des formes verbales de harcèlement sexuel, notamment des insinuations, suggestions et allusions sexuelles importunes, des avances sexuelles, des commentaires à connotation sexuelle, des plaisanteries ou insultes à caractère sexuel, des commentaires sur le corps d'une personne ou des questions sur la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne, non désiré ; (c) des formes non verbales de harcèlement sexuel, notamment des gestes importuns, des sifflements, une exhibition indécente ou la présentation importune d'images ou d'objets à caractère sexuel explicite ; d) les messages non désirés de nature sexuelle envoyés par mail, SMS, Skype, messages vocales et autres moyens électroniques, que ce soit par le biais de l'informatique/d'appareils de propriété d'INTERSOS ou de équipements personnels portables ; ou e) le harcèlement de nature sexuelle lié à des opportunités de recrutement/d'emploi, de promotion, de formation ou des opportunités de développement, ou l'offre d'augmentations de salaire ou d'autres avantages pour les employés ou les travailleurs en échange de faveurs sexuelles.

L'abus de pouvoir est l'utilisation inappropriée d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité à l'encontre d'une autre personne. Il est particulièrement grave lorsqu'une personne utilise son influence, son pouvoir ou son autorité pour influencer de manière inappropriée la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, y compris, mais sans s'y limiter, la nomination, l'affectation, le renouvellement du contrat, l'évaluation des performances, les conditions de travail ou la promotion. L'abus d'autorité peut également inclure un comportement qui crée un environnement de travail hostile ou offensant, ce qui inclut, sans s'y limiter, le recours à l'intimidation, aux menaces, au chantage ou à la contrainte. La discrimination et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sont particulièrement graves lorsqu'ils s'accompagnent d'un abus de pouvoir.

Les brimades (bullying) sont des comportements répétés, offensants, abusifs, intimidants, malveillants ou insultants qui : (i) font en sorte que le destinataire se sente contrarié, menacé, humilié ou vulnérable, ou portent atteinte à sa confiance en soi, ou lui font subir un stress ou le font sentir contrarié ; et (ii) qu'un observateur raisonnable considérerait comme un comportement de brimades (bullying).

La présente politique annule et remplace toutes les politiques, lignes directrices et cadres antérieurs d'INTERSOS concernant les questions couvertes par la présente politique.

Déclaration de politique générale

Tous les membres du personnel et les partenaires sont libres d'accomplir leur travail avec dignité et respect dans un environnement exempt de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et les brimades (bullying). **INTERSOS adoptera une approche de tolérance zéro** à l'égard de tout comportement qui compromet ces droits fondamentaux, sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci, que ce soit pendant ou en dehors des heures de travail. De plus, INTERSOS s'engage à veiller à ce que son approche soit cohérente avec les obligations nationales et internationales en matière de dénonciation, et doit se conformer à

toutes les lois, statuts, règlements et codes en vigueur, y compris toutes les lois italiennes relatives à la protection contre la discrimination, l'intimidation, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et les brimades (bullying), ainsi que les lois applicables dans les pays où INTERSOS est présent. En cas de conflit entre les orientations de cette politique et les lois ou réglementations applicables, la norme la plus élevée doit être respectée à tout moment.

APPLICATION

Principes fondamentaux

- Toute personne travaillant au sein d'INTERSOS doit être traitée avec **dignité, respect et politesse**. La discrimination, l'intimidation ou le harcèlement, quels qu'ils soient, ne doivent pas être tolérés.
- Chacun au sein d'INTERSOS doit soutenir et encourager un environnement qui valorise toutes les personnes et qui ne cause pas d'embarras, de conflit d'intérêts, de harcèlement, d'alarme ou de détresse à un autre employé, ni de discrimination injuste ou illégale pour quelque motif que ce soit.
- La discrimination, l'intimidation, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et les brimades (bullying) par le personnel et les associés d'INTERSOS sur le lieu de travail constituent des **actes de faute grave** et sont, par conséquent, des motifs de résiliation de l'emploi ou du contrat/de l'accord de partenariat. Le **harcèlement sexuel** par le personnel et les associés d'INTERSOS est un **motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au - licenciement**.
- Lorsqu'un membre du personnel ou un associé d'INTERSOS a des **inquiétudes ou des soupçons concernant la discrimination, l'intimidation, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et les brimades** par un collègue de travail à l'encontre d'un autre membre du personnel d'INTERSOS ou des entités financées, il ou elle doit immédiatement signaler ces inquiétudes par le biais des mécanismes de signalement établis, sinon cela peut conduire à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- INTERSOS n'interdit pas aux membres du personnel d'entamer des **relations entre eux et/ou avec des membres du personnel des entités financées**, mais tous les membres du personnel, y compris ceux des entités financées, et les autres représentants engagés dans des relations ou entamant des relations avec d'autres membres du personnel ou représentants **doivent déclarer ces relations** dès que possible à leurs supérieurs hiérarchiques et au service des ressources humaines compétent, même si la relation n'en est qu'à ses débuts et qu'elle risque de ne pas durer. Cette déclaration sera traitée de manière confidentielle

Tous les membres du personnel et les associés d'INTERSOS sont tenus d'adhérer à ces normes de comportement. Le non-respect de ces normes ou le fait de ne pas signaler des problèmes constitue un motif d'action disciplinaire conformément à la Charte des valeurs, au Code de conduite, au Cadre de sauvegarde et aux politiques associées d'INTERSOS¹. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la **résiliation du contrat** et l'affaire peut être transmise aux autorités locales conformément aux lois nationales en vigueur.

Engagements

INTERSOS s'engage à **promouvoir un environnement de travail exempt de discrimination, d'intimidation, de brimades (bullying), de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir**, dans lequel toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect, et à **s'attaquer aux comportements et conduites jugés inappropriés ou interdits**.

En adoptant cette approche, INTERSOS comprend que :

¹ Bulletins du Secrétaire général ST/SGB/2019/8 Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir (10 septembre 2019)

- C'est l'impact du comportement sur la victime ou le plaignant qui détermine la discrimination, l'intimidation, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et les brimades (bullying).
- Un comportement acceptable pour certains employés peut être source d'embarras, de détresse ou d'anxiété pour d'autres ;
- Toute préoccupation concernant le comportement d'autrui doit être prise au sérieux et sera traitée rapidement ;
- Un plaignant ne sera pas victime de représailles pour avoir déposé une plainte.

Les réactions individuelles à la discrimination, à l'intimidation, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, à l'abus d'autorité et aux brimades (bullying) peuvent varier d'une simple irritation à une dépression extrême. Le fait d'en être la victime ou d'en être témoin au sein d'une équipe ou d'un bureau peut avoir des répercussions négatives sur toute une série de personnes et ce, de différentes manières : perte du moral des employés, développement d'une culture de l'apathie et de la négativité, baisse des performances de la part du personnel ou de l'équipe concerné(e). INTERSOS empêchera les comportements interdits en :

- **Vérifiant les références** des candidats externes au cours des processus de recrutement afin de s'assurer que les personnes ayant des antécédents documentés de harcèlement sexuel et d'autres conduites interdites ne sont pas nommées ou engagées ;
- Demandant aux **contractants, fournisseurs et partenaires d'adhérer à la politique de tolérance zéro** à l'égard des conduites interdites et de s'engager à prendre les mesures qui s'imposent en cas d'allégations de conduites interdites, et les informer que le non-respect de cette politique peut entraîner la résiliation des accords contractuels ;
- Élaborant des normes, y compris un programme de **formations ciblées**, à mener de préférence en personne et visant à développer les compétences nécessaires pour communiquer efficacement avec les personnes concernées et les auteurs présumés et pour réagir de manière appropriée. Le public cible de ces programmes est constitué par les cadres, le personnel ayant des responsabilités en matière de sauvegarde et le personnel des ressources humaines qui apporte un soutien ou est susceptible d'apporter un soutien aux personnes concernées, en particulier celles qui sont la cible de harcèlement sexuel ;
- **Sensibilisant** aux questions relatives à la **diversité, au respect et à l'égalité** et développer des compétences sur les **techniques d'intervention du spectateur** pour intervenir en cas de conduites interdites ;

Tous les membres du personnel et les partenaires d'INTERSOS ont le **devoir et le droit de signaler** tout incident suspect de conduites interdites. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des mesures disciplinaires. INTERSOS prend toutes les préoccupations et tous les rapports au sérieux. Les membres du personnel (ou d'autres personnes) qui signalent des problèmes seront soutenus tout au long du processus. Les informations fournies resteront confidentielles et toutes les mesures seront prises pour garantir le soutien et la protection dans le cadre de toute action entreprise.

Si INTERSOS a connaissance d'une allégation de conduites interdites impliquant une **tentative d'agression ou une agression réelle, y compris une agression sexuelle**, des mesures de précaution appropriées doivent être prises, sans délai, pour répondre aux préoccupations en matière de sûreté et de sécurité de la personne concernée, y compris l'instauration d'un régime de travail flexible ou d'autres moyens permettant de séparer physiquement la personne concernée et l'auteur présumé de l'agression.

Rôles et responsabilités

En plus des rôles et responsabilités décrits dans le cadre de sauvegarde d'INTERSOS, les fonctions suivantes auront des responsabilités spécifiques pour aider INTERSOS à prévenir et à répondre à un comportement ou à un acte de conduite interdite :

Tous les membres du personnel/représentants doivent :

- **Traiter tout le personnel avec dignité et respect ;**

- Être conscient de leur propre conduite, de leur comportement et de l'impact potentiel que cela peut avoir sur d'autres personnes ;
- Savoir que si certaines personnes ne sont pas susceptibles de s'offusquer de remarques personnelles ou de sarcasmes, d'autres le seront ;
- **Éviter de se retrouver complice ou, au contraire, d'ignorer** tout comportement inapproprié ;
- Savoir qu'ils **n'ont pas à tolérer la discrimination, l'intimidation, les brimades (bullying), l'abus de pouvoir ou le harcèlement au travail** ;
- Demander des éclaircissements si vous n'êtes pas sûr des normes ou des comportements attendus.
- **Signaler immédiatement** toute préoccupation par le biais de l'un des mécanismes de plainte et suggestion d'INTERSOS si vous soupçonnez l'existence d'une conduite interdite.

Les Chefs de mission doivent :

- Créer et maintenir une **atmosphère de tolérance et de respect** au sein de leur mission et entre les équipes ;
- **Donner l'exemple** en adoptant un style de management équitable, cohérent et ouvert.
- Veiller à ce que leur **personnel soit familiarisé avec la présente politique** et avec les normes de comportement acceptables et inacceptables.
- **Contester les comportements inacceptables** sur le lieu de travail ;
- Informer leur supérieur hiérarchique (ou un autre cadre supérieur/l'équipe RH du siège) s'ils soupçonnent ou ont connaissance d'un cas de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, d'abus d'autorité et de brimades (bullying). **Comme il s'agit probablement d'un problème de sauvegarde, il est important que tous les problèmes soient signalés au Directeur des ressources humaines ou au coordinateur de sauvegarde à niveau global dès que possible** afin de s'assurer qu'INTERSOS respecte les délais et les attentes internes et externes en matière de signalement. Les incidents doivent être signalés avant qu'une enquête ne soit menée.
- Veiller à ce que le **droit du travail local, les lois sur l'égalité et les services de soutien soient identifiés** et compris afin que des mesures puissent être prises conformément aux législations locales.
- S'ils ont connaissance d'une allégation de conduite interdite impliquant une **tentative d'agression ou une agression réelle, y compris une agression sexuelle, ils doivent en informer immédiatement le coordinateur de sauvegarde à niveau global et le directeur des ressources humaines**, afin de prendre sans délai les mesures de précaution appropriées et répondre aux **préoccupations en matière de sûreté et de sécurité de la personne concernée**, y compris en instaurant des modalités de travail flexibles ou d'autres moyens permettant de séparer physiquement la personne concernée et l'auteur présumé de l'agression.

Le département des ressources humaines doit :

- Vérifier l'identité du candidat retenu, ses antécédents professionnels et ses qualifications avant de confirmer toute offre d'emploi.
- Obtenir au moins trois **références** professionnelles, **y compris des deux derniers supérieurs hiérarchiques et d'un représentant des RH**, et assurer le suivi de toute préoccupation.
- **Effectuer des contrôles externes** avant de confirmer les offres. Il s'agit notamment d'un contrôle de police ou d'un contrôle équivalent dans le pays d'origine, de contrôles antiterroristes si le bailleur de fonds l'exige et d'une déclaration personnelle

faisant état de toutes les condamnations pénales, y compris les condamnations antérieures.

- Fournir des **conseils juridiques contractuels et des orientations** au cours de toute enquête et action disciplinaire relative à une conduite interdite.
- **Soutenir et conseiller les chefs de mission et/ou les responsables des ressources humaines des pays** (le cas échéant) sur la manière de traiter les plaintes ou les soupçons de comportements inappropriés ou inacceptables sur le lieu de travail.
- Donner des **conseils éclairés et appropriés à tout membre du personnel** qui en fait la demande.
- Fournir des **informations sur cette politique afin de sensibiliser** au fait que chacun est censé être traité avec dignité et respect.

Le Coordinateur de sauvegarde à niveau global :

- En étroite collaboration avec le Directeur des ressources humaines d'INTERSON, veiller à ce que les plaintes soient prises au sérieux, fassent l'objet d'une enquête et soient traitées rapidement, avec assurance et détermination ;
- En étroite collaboration avec le Directeur des ressources humaines d'INTERSON, fournir un **soutien et des conseils aux chefs de mission et/ou aux responsables des ressources humaines des pays** (le cas échéant) sur la manière de traiter les plaintes ou les soupçons de comportements inappropriés ou inacceptables sur le lieu de travail.
- En étroite collaboration avec le Directeur des ressources humaines d'INTERSON, donner des **conseils éclairés et appropriés à tout membre du personnel** qui en fait la demande.
- En étroite collaboration avec le Directeur des ressources humaines d'INTERSON, fournir des **informations sur cette politique afin de sensibiliser** au fait que chacun doit être traité avec dignité et respect.

Résolution des plaintes

Toutes les plaintes seront examinées et feront l'objet d'une enquête conformément à la politique d'INTERSON en matière de mauvaise conduite.

Approche informelle

Dans certains cas, il est possible de **rectifier les différents de manière informelle**. Parfois, les personnes ne sont pas conscientes que leur comportement est indésirable et une discussion informelle peut conduire à une meilleure compréhension et à un accord pour que le comportement cesse ou change. Si l'employé estime qu'il est en mesure de régler la situation de manière informelle, il convient de rechercher en premier lieu une solution informelle :

- Le plaignant peut souhaiter **s'adresser directement à l'auteur des faits** et l'informer que son **comportement est indésirable** et qu'il souhaite qu'il cesse. Dans de nombreux cas, la personne n'est pas consciente que son comportement est offensant et, lorsqu'elle en est informée, elle adaptera facilement et volontairement son comportement pour ne plus être offensante. Il convient de donner des exemples précis d'actions ou de comportements offensants.
- Si le plaignant ne souhaite pas s'adresser directement à la personne concernée, il **peut envoyer un mail** expliquant le problème et son impact, avec des exemples à l'appui.

- Si le plaignant est réticent à soulever la question auprès de l'auteur présumé pour quelque raison que ce soit, ou s'il a soulevé la question et que le problème persiste, il doit **s'adresser** de préférence **au responsable des RH ou à un autre cadre supérieur**.
- Les rapports peuvent également être adressés au **Directeur régional** compétent et aux **RH régionales ou aux RH du siège** si cela est jugé approprié et nécessaire ou si des conseils ou une orientation en matière de rapports sont nécessaires. Cependant, afin d'encourager une résolution rapide, INTERSOS encourage à signaler le plus grand nombre possible de problèmes, au sein de la ligne hiérarchique.
- Le responsable doit recueillir des informations sur le comportement incriminé, y compris des exemples. À l'aide de ces informations, il doit informer l'auteur présumé de ses préoccupations, lui fournir des exemples et décrire l'impact qu'il a eu. L'auteur présumé aura la possibilité de répondre à l'allégation.
- À ce stade, en fonction des circonstances et de la gravité de la situation, un certain nombre d'options sont disponibles pour parvenir à une résolution : a) une **réunion** est organisée pour discuter des causes sous-jacentes du malentendu, qui peuvent inclure des priorités ou des délais peu clairs, une mauvaise communication ou des barrières linguistiques ; b) une **conversation axée sur la médiation a lieu** entre les deux personnes ; c) l'une ou les deux personnes modifient leur comportement : les règles et les normes de comportement sont clarifiées à nouveau et/ou des **excuses sont présentées** et un engagement est pris pour éviter que la situation ne se reproduise ;
- En concertation avec l'équipe régionale et/ou l'équipe des ressources humaines, le responsable décide alors des mesures à prendre et, si le comportement est inacceptable, avertit le contrevenant que s'il continue, il sera **traité comme un problème disciplinaire**. Si le comportement est jugé grave, un avertissement peut également être justifié à ce stade.
- La situation sera suivie afin de **s'assurer qu'il n'y a plus de harcèlement ou d'intimidation** et que le plaignant n'est pas délibérément exclu ou soumis à tout autre traitement préjudiciable. Le plaignant doit savoir qu'il peut s'adresser à tout moment au responsable de l'enquête et/ou à un membre de l'équipe RH du siège en cas de récurrence.
- Il convient de prendre note de toute action informelle entreprise pour référence ultérieure.

Résolution formelle

Lorsque la résolution informelle s'avère infructueuse ou est jugée inappropriée ou insuffisante par le responsable, le cadre supérieur et/ou le département des ressources humaines du siège, la **procédure de résolution formelle** suivante doit être suivie :

- L'employé doit communiquer **par écrit** tous les détails de la **plainte** à son supérieur hiérarchique ou au niveau hiérarchique suivant, si le supérieur hiérarchique est la personne dont l'employé pense qu'elle le harcèle ou l'intimide. L'employé peut également envoyer sa plainte au Chef de mission, à son Directeur régional, à un membre de l'équipe des ressources humaines du siège, au coordinateur de sauvegarde à niveau global ou à tout autre canal de signalement d'INTERSOS.
- INTERSOS s'efforcera d'accuser réception de la plainte dans les trois jours ouvrables.
- Le plaignant est contacté pour vérifier s'il comprend et accepte que le problème soit traité comme un **grief formel**. Si ce n'est pas le cas, le plaignant est invité à suivre la voie informelle décrite ci-dessus.
- Conformément à la politique d'INTERSOS en matière de mauvaise conduite, la **suspension éventuelle de la personne** faisant l'objet des allégations sera envisagée.
- **La politique d'INTERSOS en matière de mauvaise conduite** définit le processus qu'INTERSOS doit suivre pour s'assurer que les problèmes sont traités de manière équitable, cohérente et aussi rapidement que possible.

- Le plaignant sera soutenu tout au long de ce processus par un membre de l'équipe RH du siège.
- Une offre d'enquête appropriée est désignée pour **mener une enquête** approfondie **sur les préoccupations**.
- Cela peut impliquer :
 - Rencontre avec le plaignant et l'agresseur pour examiner les problèmes. Lors de ces réunions, les personnes ont le droit d'être accompagnées.
 - Rencontre avec d'éventuels témoins.
 - Examiner toutes les données disponibles.
 - Une fois l'enquête terminée, le chargé d'enquête, sur la base des éléments de preuve recueillis, fournit une réponse formelle par écrit.
 - Lorsqu'un grief est confirmé, une sanction peut être prise et la politique d'INTERSOS en matière de mauvaise conduite peut être invoquée.
 - Les plaintes déposées par un tiers ou concernant un tiers-partie sont instruites de la même manière, dans la mesure du possible.

Même si une plainte formelle n'est pas déposée, **INTERSOS se réserve le droit d'enquêter sur tout problème lié à une conduite interdite** lorsqu'il est porté à l'attention de l'équipe RH du siège ou d'un responsable, si l'on estime que l'organisation manquerait à son devoir de diligence et à ses responsabilités en matière de sauvegarde si elle ne le faisait pas.

Toutes les plaintes pour discrimination, intimidation, harcèlement, abus de pouvoir ou brimades (bullying) seront traitées sérieusement. INTERSOS veillera à ce que, dans la mesure du possible, toutes les mesures soient prises pour préserver la **confidentialité**, dans la mesure où cela est compatible avec le traitement de la plainte. Toute violation de la confidentialité sera traitée avec sérieux et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

Plaintes malveillantes

INTERSOS part du principe que toutes les allégations ont été faites de bonne foi et que l'employé pense sincèrement avoir été victime de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, même si cela s'avère être le cas après enquête. Si une allégation n'est pas confirmée, cela ne signifie pas que la plainte était malveillante. Le plaignant peut toujours penser qu'il a été victime de discrimination, de brimades (bullying) ou de harcèlement, mais qu'il n'y avait pas les preuves nécessaires pour étayer ses allégations. Si une plainte est jugée **entièrement fausse** et formulée dans l'intention délibérée de discréditer un autre employé, le plaignant sera soumis à la politique d'INTERSOS en matière de mauvaise conduite.

Soutien

INTERSOS reconnaît que les employés impliqués dans une conduite interdite au travail peuvent avoir des réactions émotionnelles ou psychologiques à leur expérience. Un **soutien approprié** sera mis à la disposition des personnes concernées, notamment un soutien psychologique, des congés payés, une réaffectation ou un transfert de travail et d'autres mesures décidées au cas par cas.

POUR SIGNALER UNE PRÉOCCUPATION, VOUS POUVEZ :

- Le faire verbalement ou par écrit à votre supérieur hiérarchique, aux RH, au Chef de mission, au personnel du programme national ayant des responsabilités en matière de sauvegarde ou à votre supérieur hiérarchique.
- Envoyez un courriel à : reporting@intersos.org ou
- Envoyez un message par WhatsApp à : +39 3808970033
- Remplir un rapport d'incident et le déposer dans l'une des boîtes à plainte et suggestion d'INTERSOS.

Pour signaler une plainte au niveau de la mission, veuillez-vous reporter au mécanisme de réponse aux plaintes existant dans chaque mission INTERSOS, qui comprend une adresse électronique et un numéro de téléphone dédiés.

RÉFÉRENCES

Cette politique doit être lue conjointement avec les documents suivants : Politique d'égalité des chances, Politique de mauvaise conduite, Cadre de sauvegarde, Code de conduite, Charte des valeurs, Politique de sauvegarde de l'enfance, Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PEASH), Politique de lutte contre l'esclavage moderne, Politique environnementale, Politique de protection des données, Politique de dénonciation et d'enquête, Conseils sur les coutumes locales et les exigences légales dans le pays d'opération, Bulletin du Secrétaire général ST/SGB/2019/8, Convention sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du travail (OIT), 2019 (No.190).

APPROBATION ET DATES

Cette politique a été approuvée le 6 décembre 2023. Cette version de la politique prend effet le 23 mars 2024 et sera réexaminée dans 36 mois.

TITULAIRE DE LA POLITIQUE

Directeur du département des ressources humaines