

## **Préambule**

Transparency International – Initiative Madagascar (TI-MG) s’engage à entretenir un environnement de travail inclusif, exempt de violence et de harcèlement. Cette politique a été adoptée par le Conseil d’administration, conformément aux directives correspondantes de Transparency International (ci-après « TI-S ») pour se prémunir contre la violence, le harcèlement et les violences basées sur le genre publié le 2 mars 2022. Une liste de contrôle pour un recrutement sûr et des lignes directrices pour prévenir les délits et crimes sexuels sont présentés en annexe pour compléter cette politique. Les deux documents forment un tout indissociable.

### **1. Commentaires généraux et raison d’être**

TI-MG estime que chaque personne a le droit d’être à l’abri de la violence et du harcèlement, y compris les violences et le harcèlement fondés sur le genre, les abus sexuels et toute autre forme de violence et de harcèlement, quels que soient son sexe, son handicap, son âge, son origine ethnique ou sa religion.

Cette politique est issue de la nécessité de clarifier ces principes et poursuit les objectifs suivants :

- Promouvoir un environnement de travail inclusif et intégré qui étudie et s’attaque aux risques sous-jacents qui pourraient potentiellement conduire à la violence et au harcèlement. La politique prévaut lorsqu’elle est plus stricte, mais n’entre pas et n’entrera pas en conflit avec la législation nationale.
- Clarifier les engagements spécifiques de TI-MG pour prévenir le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et les abus sexuels, et pour s’assurer que des mesures efficaces sont prises lorsque des problèmes surviennent.
- Établir un mécanisme de prévention et de réparation des cas de harcèlement et d’abus.
- Veiller à ce qu’aucune discrimination fondée sur le genre n’ait lieu et n’entrave le développement des personnes ou l’égalité des chances.
- Favoriser un milieu de travail sain, sûr et sans stress pour tous les individus.

TI-MG reconnaît qu’une dynamique de pouvoir inégale peut exister dans les environnements de travail, ce qui peut mettre certaines personnes en danger ou dans une position vulnérable. La relation employé-supérieur en est un exemple.

TI-MG s’engage à assurer un environnement de travail sûr, exempt de discrimination, de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

TI-MG a la responsabilité d’adopter une approche de tolérance zéro à l’égard de la violence et du harcèlement, et de promouvoir la prévention des fautes graves.

TI-MG reconnaît le droit de signaler une faute grave tel que décrit dans cette politique.

TI-MG s’engage à traiter tous les incidents avec sérieux et à investiguer rapidement les allégations de violations de cette politique.

TI-MG condamne toutes les formes de représailles contre les parties signalant une faute grave.

## **2. Application**

Cette politique s'applique à tou.te.s les employé.es, stagiaires, bénévoles, consultant.es, sous-traitants, bénéficiaires, membres du conseil d'administration, membres d'un conseil consultatif, et à toute autre personne affiliée à TI-MG (ci-après « l'ensemble du personnel et des entités affiliées à TI-MG »). Elle s'applique lors de situations survenant sur le lieu de travail qui se déroulent dans les locaux de TI-MG, de l'environnement dans lequel le travail de TI-MG est mené, d'événements auxquels TI-MG participe tels que des déplacements professionnels, des missions, des événements extérieurs ou des conférences. Elle s'applique aussi aux espaces numériques où TI-MG peut s'engager dans des échanges de communication tels que des réunions virtuelles, des courriels et des plateformes de médias sociaux.

TI-MG communiquera sa politique aux parties prenantes externes et dans le cadre d'événements externes ou en ligne.

## **3. Protections générales contre le harcèlement**

- a. La violence, le harcèlement et la violence basée sur le genre sont considérés comme des actes de faute grave et sont donc passibles de mesures disciplinaires, y compris le licenciement sans préavis.
- b. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement selon la loi locale. La croyance erronée en l'âge d'un enfant n'est pas une excuse acceptable.
- c. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou tout autre comportement humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation, est interdit.
- d. Les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires, étant donné qu'elles reposent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale, minent la crédibilité et l'intégrité du travail de TI-MG et sont fortement déconseillées.
- e. Lorsqu'un membre du personnel développe des préoccupations ou des soupçons concernant l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel par quelqu'un de l'ensemble du personnel ou des sociétés affiliées de TI-MG, que ce soit dans la même section ou non, il doit signaler ces préoccupations par le biais des mécanismes de signalement établis.
- f. La direction et le personnel sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation sexuelle et les abus sexuels. Les cadres, à tous les niveaux, portent la responsabilité particulière d'appuyer et de développer des systèmes garantissant cet environnement.
- g. Sont considérées comme des formes de harcèlement (liste non-exhaustive) :
  - La discrimination et le harcèlement raciaux, incluant des insultes raciales ou des plaisanteries en rapport avec la couleur de la peau, l'origine ou l'ethnicité. Ce comportement discriminatoire vise l'origine

et l'ethnie de la personne. Il peut s'agir de rejets injustifiés de demandes et d'agir de manière à empêcher la pleine participation d'une personne à l'environnement de travail.

- Le harcèlement religieux se caractérise par l'intolérance envers les traditions, coutumes et croyances religieuses. Il peut s'agir de traiter les employés différemment en fonction de leurs croyances ou pratiques religieuses ; d'infliger des représailles contre un.e employé.e qui s'est engagé.e dans une activité protégée, y compris la participation à des activités religieuses ou l'opposition à la discrimination religieuse ; de refuser un aménagement demandé ou raisonnable des croyances ou pratiques religieuses sincères d'un.e employé.e et harceler les employé.es en raison de leurs croyances ou pratiques religieuses.

- Ces principes généraux sont basés sur les principes fondamentaux du Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) et sur la nouvelle convention C190 de l'OIT - Convention sur la violence et le harcèlement, 2019. (n° 190) promulguée le 25 juin 2021.

- Le harcèlement fondé sur le handicap fait référence au fait d'être traité.e moins favorablement en raison d'un handicap. Il peut s'agir de faire l'objet de remarques désobligeantes ou humiliantes ; sujet à des commentaires indésirables ; ignoré.e ; ou être exclu.e du lieu de travail ou se voir refuser des aménagements raisonnables.

- Le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle fait référence au fait d'être traité.e moins favorablement en raison de l'orientation sexuelle/sexualité réelle ou perçue. Il peut s'agir de faire l'objet de remarques désobligeantes ou humiliantes ; d'être sujet à des commentaires indésirables ; ignoré.e ; ou d'être exclu.e du lieu de travail.

- Le harcèlement fondé sur l'âge fait référence au fait d'être traité.e moins favorablement en raison de l'âge. Les fautes graves associées au harcèlement fondé sur l'âge comprennent les commentaires désobligeants, les insultes, les critiques injustes et systématiques et l'exclusion injustifiée des activités et des réunions.

h. Le harcèlement physique est interdit. Cela peut impliquer des menaces et/ou des lésions corporelles. Cela comprend aussi les poussées violentes répétées, les crachats, les coups de pied, les coups et autres agressions physiques. Au-delà des dommages corporels, cependant, il peut également y avoir des dommages et la destruction de biens personnels.

i. Le harcèlement psychologique est interdit. Ces comportements et pratiques sont préjudiciables au bien-être mental de la personne ciblée. Cela peut impliquer la diffusion délibérée de rumeurs, l'isolement des individus, une opposition constante et injustifiée aux points de vue et opinions de l'individu, peu importe que le harcèlement soit lié à la vie privée ou professionnelle.

j. La cyberintimidation est interdite. C'est une forme de harcèlement qui se déroule dans les espaces virtuels et les fils de discussion. Cela implique des humiliations, des messages haineux et/ou des mensonges à propos du membre du personnel via tout type de communication électronique et le partage d'information privée en ligne sans le consentement de l'individu concerné.

#### **4. Définitions généralement acceptées**

a. La violence et le harcèlement au travail font référence à une gamme de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de ceux-ci, qu'ils soient une occurrence unique ou

répétée, qui visent, entraînent ou sont susceptibles d'entraîner un préjudice physique, psychologique ou économique, et comprennent violence et harcèlement fondés sur le sexe; (Convention OIT 190).

- b. « Violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entendent de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprennent le harcèlement sexuel. (Convention OIT 190).
- c. Le harcèlement est une conduite inappropriée et importune qui a ou pourrait raisonnablement être entendue ou être perçue comme offensante ou humiliante chez une autre personne. Le harcèlement peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actions qui tendent à abuser, rabaisser, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser une autre personne ou qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Cela inclut le harcèlement fondé sur n'importe quel motif, tel que l'ethnie, la religion, la couleur, la croyance, l'origine ethnique, les attributs physiques, le genre ou l'orientation sexuelle. Le harcèlement implique normalement une série d'incidents mais inclut aussi un seul incident. Un désaccord entre un membre du personnel et un superviseur sur le rendement au travail ou sur d'autres questions liées au travail n'est normalement pas considéré comme du harcèlement et n'est pas traité en vertu des dispositions de la présente directive, mais dans le contexte de la gestion du rendement.
- d. L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'une situation de vulnérabilité, d'une position d'autorité ou de rapports de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.
- e. Le harcèlement sexuel signifie toute avance sexuelle importune, demande de faveur sexuelle, comportement verbal ou physique ou geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre ou être perçu comme offensant ou humiliant autrui, lorsqu'une telle conduite interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Bien qu'il implique généralement un modèle de comportement, il peut prendre la forme d'un incident unique. Le harcèlement sexuel peut se produire entre personnes de sexe opposé ou de même sexe. La victime et le contrevenant peuvent être de n'importe quel sexe.

Des exemples de fautes graves ou de comportement inadéquat qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, mais sans s'y limiter :

**Les fautes graves physiques** telles que:

- Le contact physique importun, y compris caresser, pincer, caresser, embrasser, étreindre, ou attouchements inappropriés.
- La violence physique, y compris les agressions sexuelles.
- Le contact physique, par exemple toucher, pincer.
- L'utilisation de menaces ou de récompenses liées au travail pour solliciter des faveurs sexuelles.
- Le comportement verbal (par téléphone, courriel ou vidéoconférence).
- Les commentaires sur l'apparence, l'âge, la vie privée, etc. d'un.e travailleur.se.

- Les commentaires, histoires et blagues à caractère sexuel.
- Les avances sexuelles.
- Les invitations sociales répétées et indésirables pour des rendez-vous ou une intimité physique.
- Les insultes fondées sur le sexe du/de la travailleur.se.
- Les remarques condescendantes ou paternalistes.
- L'envoi de messages sexuellement explicites.

Les fautes graves non-verbales telles que :

- Affichage de matériel sexuellement explicite ou suggestif.
- Gestes à connotation sexuelle.
- Sifflement.
- Lorgner.

## 5. Législation nationale

Au-delà de ces définitions généralement admises, inspirées des standards de TI-S et des normes internationales, des définitions déterminées par la législation malgache s'appliquent, notamment :

- Celles du Titre II, « Crimes et délits contre les particuliers », Chapitre 1, Section IV « Attentats aux mœurs » du Code pénal malgache mis à jour le 31 mars 2005 ;
- Le second alinéa de l'article 2 de la loi n°2019-008 du 13 décembre 2019 relative à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre, disposant que :

« Les Violences Basées sur le Genre désignent tout acte de violence dirigé contre une personne en raison de son sexe, et causant ou pouvant causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.

Les Violences Basées sur le Genre s'entendent comme englobant, sans y être limité, les formes de violences énumérées ci-après :

- la violence physique, sexuelle, psychologique et économique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants, les pratiques traditionnelles préjudiciables aux deux sexes, la violence au sein du couple, et la violence liée à l'exploitation ;

- la violence physique, sexuelle, psychologique et économique exercée au sein de la société, y compris les sévices sexuels, le harcèlement sexuel, le proxénétisme et la prostitution forcée ;

- la violence physique, sexuelle, psychologique et économique perpétrée ou tolérée par l'Etat, où qu'elle s'exerce, »

- L'article 5 du Code du travail malgache, disposant que:

« Tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de travail, nul ne peut être victime de mauvais traitement ou de violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code Pénal.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir résisté à des agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ses relations ou sa position dans l'entreprise, a donné des instructions, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ou autres à son profit ou au profit d'un tiers.

Est considéré comme harcèlement sexuel au travail, toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle qui interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou le déroulement normal de la carrière ou crée un environnement de travail intimidant.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Lorsque la fouille corporelle du personnel, à l'entrée ou à la sortie du travail, est justifiée par la nature particulière du travail accompli ou l'activité de l'entreprise, elle ne peut en aucune façon être pratiquée dans des conditions contraires à la dignité des salariés. Dans tous les cas, la fouille corporelle ne doit être effectuée que par une personne de même sexe que celle qui la subit. »

## **6. Prévention**

TI-MG prendra les mesures préventives appropriées pour entretenir un environnement de travail harmonieux et la protection du personnel contre toute forme de violence et de harcèlement, y compris la violence basée sur le genre.

### **6.1 Responsabilités générales de TI-MG :**

- Agir de manière cohérente et prendre les mesures administratives appropriées, quelle que soit l'ancienneté de la personne concernée.
- Offrir une formation au personnel et les non-membres du personnel au moins une fois par année.
- Nommer un point de contact dans les RH ou une fonction liée aux RH pour traiter les questions relatives à cette politique; et prévoir un remplaçant en cas d'empêchement.
- Communiquer les coordonnées du personnel du/des point(s) de contact comme premier canal pour discuter et/ou notifier une mauvaise conduite.
- Affecter une personne ou un groupe de personnes pour examiner la situation et enquêter si nécessaire. Le conseil peut désigner un enquêteur soit de l'intérieur du conseil, soit un enquêteur externe.

### **6.2 Responsabilités du personnel et des collaborateurs de TI-MG :**

- Respecter les normes de conduite les plus élevées pendant et en-dehors des heures de travail.
- Être respectueux.es envers leurs collègues.
- Se comporter d'une manière exempte d'intimidation, d'hostilité, d'offense et de toute forme de violence, de violence sexiste et de harcèlement ou d'abus d'autorité.

- Connaître les politiques de TI-MG et de TI-S, y compris les canaux de signalement internes et externes (tels que le Déontologue de TI-MG).
- Respecter la confidentialité et respecter les processus d'enquête.
- Signaler tout soupçon ou incident de harcèlement ou d'abus sexuel. Le non-signalement constitue une violation de la politique de TI-MG et peut entraîner des mesures disciplinaires. Il n'y a aucune obligation pour un individu de signaler tout incident qui lui est arrivé.

### 6.3 Responsabilités des gestionnaires et des superviseurs :

- Agir en tant que modèle et respecter les normes de conduite les plus élevées pour encourager un environnement de travail harmonieux, exempt d'intimidation, d'hostilité, d'offense et de toute forme de violence, de violence basée sur le genre et de harcèlement ou d'abus d'autorité.
- S'assurer que l'ensemble du personnel et des collaborateurs de TI-MG connaissent la présente politique et communiquer la politique sur le harcèlement au travail et l'abus de pouvoir à tout le personnel.
- Veiller à ce que l'ensemble du personnel et des collaborateurs de TI-MG ne se livrent à aucune forme de harcèlement ou d'abus d'autorité. Une attention particulière doit être accordée aux membres du personnel qui ont un rôle de supervision hiérarchique.
- Prendre des mesures conformes à cette politique s'ils sont témoins d'actes de harcèlement ou d'abus d'autorité.
- Veiller à ce que les incidents de harcèlement ou d'abus de pouvoir soient traités rapidement. Dans de tels cas, les dirigeants et les superviseurs doivent faire preuve d'équité, d'impartialité et s'abstenir de toute intimidation ou de favoritisme.
- Veiller à ce que toutes les discussions, communications et actions soient traitées avec une extrême sensibilité et la plus grande confidentialité ; et
- Assurer qu'aucun membre du personnel n'est apparenté à d'autres employés.

### 6.4 Chargé de recrutement (ou des ressources humaines):

- TI-MG s'engage à empêcher le recrutement d'auteurs de harcèlement et d'abus sexuels.
- Un processus de diligence raisonnable exhaustif devrait compléter les procédures de filtrage.
- Les formulaires de candidature, les questions utilisées lors d'un entretien et les modèles de demandes de référence doivent inclure des questions qui assurent directement la protection de l'égalité et du respect. Cette pratique doit être conforme aux lois applicables.

## 7. Processus interne de règlement des différends

Les personnes (« partie déclarante ») qui croient être victimes de violence et de harcèlement, y compris la violence basée sur le genre, sont encouragées à en parler le plus tôt possible après qu'elles se sont produites et à rechercher un soutien physique et/ou psychologique si nécessaire. Pour ce faire, la partie déclarante peut utiliser plusieurs canaux, informels ou formels, comme expliqués ci-dessous.

Tous les collaborateurs et affiliés de TI-MG disposent de plusieurs processus de règlement des différends en fonction de leur statut contractuel. Avant de déposer un rapport, ils sont encouragés à parler à l'un des points de contact (voir 7.1) de leur organisation désignée pour gérer les problèmes de harcèlement et qui peut les conseiller sur les options de soutien et/ou de recours qui s'offrent à eux.

Les personnes (partie déclarante) peuvent décider de signaler le problème de manière informelle avant de choisir d'utiliser le canal de signalement formel.

Quelle que soit l'approche (formelle ou informelle), tous les signalements de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus d'autorité seront traités avec sensibilité et confidentialité afin de protéger la vie privée de toutes les personnes concernées. Cependant, il faut considérer que l'anonymat d'une personne est par nature difficile à protéger. Dans ces situations, l'anonymat pourrait nuire à l'efficacité de l'enquête et de ses mesures correctives ultérieures.

Les parties impliquées dans l'enquête ont le devoir de prendre en compte le bien-être psychologique et physique des victimes. Dans la mesure du possible, un soutien d'experts devrait être offert.

#### 7.1 Canaux de signalement informels :

Un processus informel peut offrir aux membres du personnel, au personnel non membre, à l'ensemble du personnel et aux affiliés de TI-MG la possibilité de résoudre tout rapport ou réclamation de manière ouverte, honnête, non menaçante et non litigieuse. Les options informelles disponibles incluent :

- a. Approcher l'agresseur présumé. Toute personne victime de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, doit, si possible, informer l'harceleur présumé que la conduite est indésirable et importune ;
- b. Chercher le soutien d'un collègue ; ou
- c. Consulter le point de contact ou la personne de l'organisation qui propose également une médiation professionnelle.

Les membres du personnel suivants sont nommés points de contact de TI-MG pour les victimes :

- Le Directeur exécutif ;
- Le Responsable des programmes.

La partie déclarante peut souhaiter consulter l'un ou les deux points de contact pour examiner les options de solutions informelles ou de médiation après l'incident de harcèlement au travail ou d'abus de pouvoir présumé. Le point de contact peut offrir des conseils informels au personnel qui ne souhaite pas passer immédiatement à un processus formel. Si le personnel souhaite poursuivre le mécanisme informel, il est encouragé à le faire dès que possible (dans les 60 jours) après qu'un incident a eu lieu.

Lorsqu'un point de contact reçoit un rapport de harcèlement, il/elle :

- a. Enregistre immédiatement les dates, les heures et les faits de l'incident ou des incidents.
- b. Vérifie l'opinion de la partie déclarante sur le résultat qu'elle souhaite.

- c. Assure que la partie signalante comprend les procédures de TI-MG pour traiter le problème signalé.
- d. Discute et convient de choisir le canal de signalement informel ou formel, sachant que choisir le canal de signalement informel n'empêche pas la partie déclarante de poursuivre un processus formel si elle n'est pas satisfaite du résultat.
- e. Conserve un enregistrement confidentiel de toutes les discussions tout en respectant les lois applicables en matière de protection des données.
- f. Respecte le choix de la partie déclarante.
- g. Assure que la partie déclarante sait qu'elle peut signaler ses préoccupations à l'extérieur de l'entreprise par le biais du cadre national/juridique pertinent.
- h. Assure que ce qui précède est fait rapidement et dans les 60 jours suivant le signalement.

## 7.2 Canal de signalement formel

TI-MG reconnaît que le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, peut survenir dans des relations inégales (c'est-à-dire entre un superviseur et son employé) et qu'il peut être impossible pour la partie déclarante d'informer l'auteur présumé du harcèlement.

Si une partie déclarante ne peut pas approcher directement un harceleur présumé, elle peut s'adresser à l'un des points de contact désignés ci-dessus et demander que le processus formel soit engagé.

Si la personne souhaite faire un signalement formel ou si le mécanisme de processus informel n'a pas abouti à un résultat satisfaisant, le canal de signalement formel doit être utilisé pour résoudre le problème.

Le point de contact qui a initialement reçu le rapport soumettra le dossier au Déontologue désigné par le Conseil d'administration.

La personne ou le comité chargé de l'enquête devra :

- a. Interroger la partie déclarante et l'auteur présumé séparément.
- b. Interroger les autres tiers concernés séparément.
- c. À la suite des entretiens avec les parties concernées, évaluer si le ou les incidents de harcèlement ont eu lieu.
- d. Produire un rapport détaillant les enquêtes, les conclusions et les éventuelles recommandations.
- e. Si le harcèlement a eu lieu, décider quel est le recours approprié pour la partie déclarante, en consultation avec la partie déclarante (c'est-à-dire, des excuses, une modification des modalités de travail, une promotion si la partie déclarante a été rétrogradée en raison du harcèlement, une formation pour l'harceleur, subit une mesure disciplinaire, une suspension ou un licenciement).
- f. Effectuer un suivi pour s'assurer que les recommandations sont mises en œuvre, que le comportement a cessé et que la partie déclarante est satisfaite du résultat.

- g. S'il/elle ne peut être déterminé que le harcèlement a eu lieu, il/elle peut quand même faire des recommandations pour assurer le bon fonctionnement du lieu de travail.
- h. Garder une trace de toutes les actions entreprises.
- i. Veiller à ce que tous les dossiers concernant l'affaire restent confidentiels.
- j. S'assurer que le processus est effectué le plus rapidement possible et dans tous les cas dans les soixante (60) jours suivant la réception du rapport.

## 8. Signalement externe de mauvaise conduite

Les personnes estimant être victimes de harcèlement et/ou de violence telles que définies dans le présent document peuvent saisir, au-delà des mécanismes internes de TI-MG décrits à l'article 7 :

- L'Inspection du Travail ;
- La Police Judiciaire, et plus particulièrement la police des mœurs ;
- Le Médiateur de la République ;
- Le centre d'écoute et de conseil juridique (CECJ) ou équivalent le plus proche ;
- Et toute autre entité, publique ou privée, qu'elles jugent pertinente.

Par ailleurs, l'article 13 de la loi sur la violence basée sur le genre dispose que « L'Etat formule et met en œuvre la politique de lutte contre les Violences Basées sur le Genre. Il mobilise les ressources nécessaires en la matière. Un mécanisme national de lutte contre les Violences Basées sur le Genre assure la coordination, la gestion et le suivi des actions. La mise en œuvre de ce mécanisme est fixée par voie réglementaire. »

Une fois qu'un tel mécanisme sera en place, les victimes pourront s'en saisir.

Cette même loi prévoit que :

- Article 14 : « L'Etat assure la prise en charge sanitaire, psychosociale et accompagnement juridico-judiciaire des victimes pour valoir leurs droits. »
- Article 15 : « Toute personne, notamment les membres de la famille, les voisins, les amis, les autorités locales, les dignitaires religieux, les travailleurs sociaux, le personnel médical, ayant connaissance d'un cas de violence basée sur le genre, doit le signaler aux autorités administratives ou judiciaires compétentes sous peine des sanctions prévues par l'article 62 al. 1 du Code pénal. »
- Article 16 : « Le signalement peut être fait verbalement ou par écrit. L'auteur du signalement peut garder l'anonymat s'il désire. L'autorité saisie doit consigner la déclaration de signalement et y donner suite. Elle a l'obligation de la transmettre à la Police Judiciaire et/ou au Tribunal compétent dans les meilleurs délais. »

Tout au long des procédures de signalement et d'enquête, une victime a le droit d'être assistée par un conseiller. Le conseiller juridique interne de TI-MG, ainsi que le Déontologue accompagneront la victime et fourniront des clarifications sur les options et les mesures disciplinaires à mettre en œuvre en cas de besoin.

## 9. Mesures disciplinaires

Toute personne ayant agi en violation de cette politique est passible de l'une des sanctions suivantes, sous réserve des lois en vigueur :

- Pour les infractions mineures : actes de réparation à l'égard de la victime, tels que s'excuser personnellement auprès de la victime ou de ceux qui étaient présents et/ou au courant de l'événement
  - Excuses écrites
  - Si possible, transfert du personnel pour assurer un minimum d'interaction (ou d'exposition)
  
- Pour les violations plus graves :
  - Avertissement verbal ou écrit.
  - Évaluation défavorable des performances.
  - Suspension.
  - Licenciement.

En outre, les sanctions prévues par le Code pénal, notamment celles de l'article 333 bis, s'appliquent :

« Quiconque aura subordonné l'accomplissement d'un service ou d'un acte relevant de sa fonction à l'obtention de faveurs de nature sexuelle ou qui exige à une personne des faveurs de même nature avant de lui faire obtenir, soit pour elle-même, soit pour autrui un emploi, une promotion, une récompense, une décoration, un avantage quelconque ou une décision favorable sera puni d'un emprisonnement d'un à trois ans et d'une amende de 1 000 000 Ariary à 4 000 000 Ariary.

Quiconque aura usé de menace de sanctions, de sanctions effectives ou de pressions graves pour amener une personne placée sous son autorité à lui consentir des faveurs de nature sexuelle ou pour se venger de celle qui lui aura refusé de telles faveurs sera puni de deux à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 2 000 000 Ariary à 10 000 000 Ariary. »

Celles prévues par la loi contre les violences basées sur le genre s'appliquent également, notamment :

- Article 8 : « Tout individu qui aura donné un ordre, usé de paroles, de gestes, d'écrits, de messages, et ce de façon répétée, proféré des menaces, composé des contraintes, ou utilisé tout autre moyen aux fins d'obtenir, d'une personne, des faveurs de quelque nature que ce soit, y compris sexuelles, à son profit d'un tiers contre la volonté de la personne harcelée, sera puni de un an à trois ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille Ariary à un million Ariary (100.000 Ariary à 1.000.000 Ariary). Lorsque le fait est commis par deux ou plusieurs personnes avec ou sans concertation à l'encontre d'une seule personne, la peine sera de deux ans à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de deux cent mille Ariary à deux millions Ariary (200.000 Ariary à 2.000.000 Ariary). »
  
- Article 9: « Toute personne qui aura perpétré des actes et/ou proféré de paroles entraînant une dégradation de la santé psychologique, mentale ou physique de la victime est punie d'un an à trois ans d'emprisonnement et/ou d'une amende de deux cent mille Ariary à deux millions Ariary (200.000 Ariary à 2.000.0000 Ariary). »

- Article 11 : « Tout propos proféré ou tout agissement à connotation sexiste à l'encontre d'une personne qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, constitue un outrage sexiste. L'outrage sexiste est puni d'une amende de cent mille Ariary à cinq cent mille Ariary (100.000 Ariary à 500.000 Ariary). »

## **10. Suivi**

TI-MG s'assurera que les rapports de faute grave en relation avec cette politique, toutes les enquêtes ultérieures, leurs résultats et les mesures disciplinaires et préventives prises sont suivis et traités de manière adéquate et prêts à être signalés à TI-S en cas de besoin.

## **11. Historique des révisions**

Si TI-MG conclut qu'une révision de la politique est nécessaire suite à son application, elle pourra le faire mais sans en changer les objectifs et les principes fondateurs.

Adoptée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 25 janvier 2023

## ANNEXE

### LISTE DE CONTRÔLE POUR UN RECRUTEMENT SÛR ET LIGNES DIRECTRICES POUR PRÉVENIR LES DELITS ET CRIMES SEXUELS

Cette liste de contrôle pour le recrutement et ces lignes directrices sont élaborées pour permettre et appuyer la mise en œuvre de la politique interne de TI-MG et ses procédures de protection contre le harcèlement, en particulier la disposition 6.4 relative aux procédures de recrutement. Cette liste de contrôle ne se veut ni exhaustive ni prescriptive.

#### Avant l'annonce de l'emploi ; élaboration du mandat/description du poste

Compléter une évaluation de base pour identifier l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et d'autres niveaux de risques liés au rôle. Cette évaluation comprendra les éléments suivants (cette liste n'est pas exhaustive) :

- Le/la titulaire du poste aura-t-il/elle un contact individuel avec des enfants ou d'autres groupes vulnérables en tant qu'employés ou clients ?
- Quel niveau de supervision le/la titulaire du poste recevra-t-il/elle ? Est-ce un rôle sans surveillance ? Cela implique-t-il de travailler de façon isolée ?
- Le/la titulaire du poste aura-t-il/elle une responsabilité directe sur les finances ou les objets de valeur ?
- Le/la titulaire du poste aura-t-il/elle des contacts directs réguliers avec le public ?
- Des mesures de sauvegarde peuvent-elles être mises en place pour minimiser les risques potentiels ?

Veiller à ce que le personnel des RH, la direction et les autres personnes impliquées dans le processus de recrutement, y compris les entretiens, soient pleinement informés de la politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) et des autres politiques de protection.

#### Annonce d'emploi et étape de candidature

Inclure les clauses de la PEAS et/ou de prévention du harcèlement sexuel (HS) dans les offres d'emploi ou les termes de référence du poste. Des clauses supplémentaires peuvent être appliquées pour les rôles qui nécessitent une interaction directe avec des groupes particulièrement vulnérables aux risques de protection (par exemple, les enfants, les personnes handicapées, les femmes, etc.).

#### Exemple de clause PEAS à inclure dans les offres d'emploi

« TI-MG a une politique de tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) des bénéficiaires. La protection contre l'EAS est la responsabilité de chacun, et tout le personnel est tenu de respecter le code de conduite, qui consacre les principes de la politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS), à la fois pendant les heures de travail et en dehors des heures de travail. TI-MG exige que tous les membres du personnel se familiarisent avec le Code de conduite, complètent la formation obligatoire connexe et le respectent. Tout le personnel doit s'assurer qu'il comprend et agit conformément à cette clause. »

- Lien vers les politiques PEAS de TI-MG et d'autres règles et règlements du personnel en ligne/sur le site Web.
- Dans le cadre du processus de recrutement, exiger que les candidat.e.s déclarent eux/elles-mêmes / divulguent s'ils/elles ont commis des fautes graves dans le cadre de leur emploi, ainsi que s'ils/elles ont été licencié.es dans le passé en raison de faute grave sexuelle. Les candidat.e.s devront aussi consentir à la divulgation de toute information portant sur les fautes graves et la résiliation d'un emploi antérieur par leurs anciens employeurs.
- Si le/la candidat.e déclare qu'il/elle a commis une faute grave dans le cadre de son emploi, ne consent pas à divulguer cette information, ou si TI-MG découvre que le/la candidat.e a commis une faute grave dans le cadre de son travail dans le passé lors du processus de vérification, selon le type de faute, envisager de rejeter le candidat.
- Inclure des questions sur les fautes graves de la PEAS et la politique sur le HS en milieu de travail à traiter par le candidat potentiel dans sa candidature (voir l'étape de l'entretien ci-dessous).

### **Étape de l'entretien**

- Inclure des questions sur l'EAS et le HS en lieu de travail dans les entretiens.
  - Avez-vous déjà fait l'objet d'une enquête pour violation du Code de conduite (CdC) de votre organisation ou de sa PEAS ?
  - Le CdC de TI-MG s'applique à tout le personnel, qu'il soit en service ou non. Avez-vous des problèmes avec cela ? Accepteriez-vous de signer le CdC ?
  - Tout le personnel de TI-MG est tenu de suivre une formation sur la PEAS et HS sur son lieu de travail. Êtes-vous prêt.e à participer et à suivre de telles formations ?
  - Parlez-nous d'un moment où vous avez été témoin d'un cas d'abus de pouvoir au travail. Quelle action, le cas échéant, avez-vous entreprise ? Qu'avez-vous appris de cette expérience ?
  - Certaines personnes peuvent être plus vulnérables aux EAS que d'autres. Selon vous, quels groupes ou individus seraient le plus à risque para rapport au poste auquel vous candidatez ?
  - Considérez le scénario suivant : un membre de votre équipe vous confie qu'un autre membre de l'équipe a agi de manière inappropriée en faisant des blagues à caractère sexuel et en envoyant des images pornographiques à des bénéficiaires et/ou homologues du sexe féminin. Le membre de votre équipe se sent très mal à l'aise, mais vous demande de garder le secret parce qu'il craint que cela ne nuise à la relation de travail entre lui et son collègue si ce dernier découvre qu'il l'a signalé. Que feriez-vous ?
  - Pour les postes de management : quelles mesures prendriez-vous pour vous assurer que vous promouvez un environnement sûr et sécurisé contre les EAS et le HS, favorisez la mise en œuvre du CdC de TI-MG, et la mise en place de systèmes destinés à maintenir cet environnement ?

### **Vérifications des références**

Si une politique de divulgation de faute grave n'existe pas, élaborez une telle politique afin que les informations sur tous les membres du personnel reconnus coupables à la suite d'enquêtes internes d'avoir commis des EAS ou une autre forme de faute grave puissent être partagées avec toute organisation envisageant d'offrir un emploi à ces membres du personnel dans le but d'éviter de réembaucher des transgresseurs.

Informez au préalable tou.te.s les candidat.es que leurs références seront vérifiées et qu'ils/elles seront potentiellement exclus du processus de recrutement si une faute grave a été prouvée (par exemple, casiers judiciaires antérieurs, recherches en ligne, en notant que les résultats de ces recherches ne doivent pas être traités comme décisifs, étant donné le potentiel d'inexactitudes ou de fausses informations, vérifications préalables de l'emploi) conformément aux lois nationales en matière d'emploi, de confidentialité et de protection des données.

Vérifiez les références du candidat incluant l'employeur/ chargé des ressources humaines actuel ou plus récent du candidat potentiel, pour confirmer, entre autres, qu'il n'y a eu aucun cas confirmé/enquête concluante relatifs à une faute grave.

#### **Exemples de questions de vérification des références :**

- Comment avez-vous connu le/la candidat.e ? Depuis combien de temps ?
- Avez-vous des soupçons que le/la candidat.e ait enfreint le code de conduite de votre organisation, y compris vos PEAS/HS sur le lieu de travail ?
- Si le rôle implique une interaction directe avec des groupes à haut risque d'EAS : considérez-vous que le candidat soit apte à travailler avec des enfants et/ou des adultes vulnérables ?
- En théorie, réembaucheriez-vous ou travaillerez-vous de nouveau avec le candidat ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

Prenez en note les arrêts de travail importants et/ou soudains dans les antécédents de travail du candidat et interrogez-le sur la raison de ces arrêts, soit pendant l'étape de l'entretien et/ou pour les candidats potentiels pendant l'étape de la vérification des références et le processus de sélection.

Envisagez la vérification de référence verbale/orale afin de compléter les références écrites.

Veillez à ce que la vérification des références auprès des employeurs précédents et la vérification des casiers judiciaires nationaux soient complètes pour les rôles où le candidat travaillera directement avec les groupes les plus vulnérables, y compris les survivants de la violence basée sur le genre, les enfants, les personnes ayant des handicaps, les personnes LGBTIQ, etc.

#### **Processus d'intégration**

Exigez que tous les candidats présélectionnés signent le CdC avant de leur offrir un emploi.

Veillez à ce que le CdC soit pleinement expliqué aux nouveaux employés, membres du personnel, bénévoles, etc., et clarifiez toutes les questions qu'ils pourraient avoir pour vous assurer qu'ils en comprennent parfaitement les exigences.

Si le CdC n'a pas été signé au moment de l'intégration du personnel existant ou d'autres membres du personnel, envisagez d'effectuer un suivi pour assurer qu'il soit signé par tout le personnel et/ou personnel assimilé de TI-MG.

Incluez une clause PEAS dans les contrats de travail, y compris les contrats de sous-traitance. Précisez dans le contrat les mesures disciplinaires en cas d'allégations d'EAS et HS avérés (ex. rupture de contrat, mesures judiciaires, le cas échéant, etc.). Précisez que si elles sont prouvées, les fautes graves peuvent être divulguées aux futurs employeurs qui demandent ces informations avant l'embauche.

#### **Exemple de clause pour violation du CdC et de partage de l'information :**

« Nous sommes tenus de partager les détails de certaines violations du Code de conduite de TI-MG, en particulier celles liées à la fraude, à l'exploitation sexuelle, aux abus, au harcèlement et à la traite des personnes, avec des organisations externes telles que des donateurs institutionnels, des organismes de réglementation et des futurs employeurs. S'il s'avère que vous avez enfreint ces aspects du Code de conduite de TI-MG, vos données personnelles (par exemple, nom, date de naissance, adresse et nationalité) et les détails de ces infractions seront partagés avec ces organismes externes. Ces organisations peuvent conserver ces données et les utiliser pour éclairer les décisions futures qui vous concernent.

De plus, lorsque nous travaillons en partenariat avec une autre organisation et qu'il est allégué que vous avez commis une des infractions susmentionnées, nous coopérerons à toute enquête en cours et partagerons vos données personnelles avec les équipes d'enquête. »

Veillez à ce qu'une formation sur la PEAS et HS fasse partie du processus d'intégration et qu'un avec un outil/mécanisme de suivi des présences est en place. Proposez des formations/cours de remise à niveau à intervalles réguliers pendant les mandats d'emploi. Lorsque l'accès aux cours de formation en ligne n'est pas disponible, la formation doit être suivie en personne.

#### **Gestion du rendement**

Veillez à ce que le respect du CdC fasse partie des évaluations de rendement de tous les membres du personnel.

Incluez clairement dans le mandat, les plans de travail et les évaluations de rendement des cadres supérieurs/de la direction et des points focaux de la PEAS/protection, leurs rôles et responsabilités dans la création et le maintien d'un environnement qui prévient et répond à l'EAS et/ou au HS. Les cadres supérieurs ont des responsabilités et des obligations précises à cet égard.

Selon la nature de la faute grave, envisagez de limiter les opportunités d'avancement professionnel ou les options de transfert pour les personnes faisant l'objet d'une enquête. Veillez à ce que la procédure régulière soit respectée à tout moment.

Lorsqu'une faute grave est confirmée, prenez des mesures disciplinaires solides (par exemple, licenciement, suspension, blâme écrit et/ou autres mesures administratives/disciplinaires, selon la nature de la violation).

- Lorsqu'un cas implique une possible conduite criminelle, si la victime de l'EAS/la personne lésée y consent, signalez l'incident aux autorités nationales chargées de l'application des lois. Avant de signaler l'incident, effectuez une évaluation des risques concernant le signalement aux autorités et assurez-vous que la personne lésée prenne une décision éclairée en lui donnant accès à des conseils et des informations juridiques. S'assurer que les mesures de sécurité et de protection soient appliquées, si nécessaire.
  
- Maintenir une base de données confidentielle des mesures disciplinaires sur le personnel reconnu coupable après une enquête, y compris les licenciements, pour éviter de les réembaucher à l'avenir et pour faciliter la vérification des références. Assurer la protection des données dans les processus de transfert entre le personnel responsable des RH, la gestion et le stockage des dossiers.