

I. INTRODUCTION

La capacité de Planète Enfants & Développement à remplir sa mission dépend de la capacité de ses collaborateurs à respecter et à promouvoir les normes les plus élevées en matière d'éthique, de conduite professionnelle et de veiller à ce que les rôles, responsabilités attendus en la matière soient connus au sein de Planète Enfants & Développement.

L'ensemble des collaborateurs de Planète Enfants & Développement s'engagent à respecter le droit local et international, les devoirs et législations des pays d'accueil, les engagements souscrits avec les autorités et partenaires locaux ; de même que l'éthique de fonctionnement de l'association, des règles de gouvernance adoptées par son assemblée générale et du Code de Conduite interne.

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Planète Enfants & Développement en matière d'éthique ainsi que prévenir et appliquer une tolérance zéro vis-à-vis de toute faute professionnelle ou comportement inapproprié. Ce qui inclut toute forme de violence, de discrimination, d'harcèlement, d'abus, d'exploitation y compris à caractère sexuel, envers toute personne, de fraude, de corruption ou de vol...

Cette politique vise à établir et à faire connaître nos procédures de mécanisme d'alerte ainsi que les principes d'intervention qui seront appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte est déposée ou qu'une situation est signalée. Elle vise également à s'assurer que les personnes qui signalent des comportements inappropriés ne soient pas pénalisées et soient protégées.

II. CHAMPS D'APPLICATION

Les personnes suspectant des comportements inappropriés ou des fautes professionnelles, ont l'obligation de faire remonter ces informations via cette procédure de mécanisme d'alerte. La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation, quel que soit le statut contractuel ou le pays d'intervention.

Sont concernés :

- Administrateurs ,
- Employés
- Consultants
- Volontaires
- Bénévoles
- Partenaires contractuels
- Stagiaires et apprentis

Elle s'applique aux comportements sur le lieu de travail et dans tout autre lieu ou contexte dans lequel les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi, y compris hors des horaires de travail (ex : déplacements, visites, événements, etc.). La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail.

III. DÉFINITIONS DES FAUTES PROFESSIONNELLES

- **Discrimination** : est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé (en particulier : l'âge, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les opinions politiques et philosophiques, les activités syndicales et la religion).
- **Harcèlement** : se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de manière répétée, des propos ou comportements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il peut se traduire par divers comportements de nature verbale, non verbale ou physique, et peut se matérialiser en ligne.
- **Harcèlement sexuel** : est un type de harcèlement spécifique. Il est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui sont ressentis par la personne qui en fait l'objet comme portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le harcèlement sexuel implique généralement un ensemble de comportements, mais il peut également prendre la forme d'un incident unique. De la même manière, il peut se traduire par divers comportements de nature verbale, non verbale ou physique.
- **Violence physique** : tout acte ou comportement non accidentel causant des blessures, des traumatismes ou d'autres souffrances physiques ou dommages corporels. Cela peut prendre la forme de gifles, de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de brûlures, de bousculades ou d'agrippements. Les blessures peuvent prendre la forme d'ecchymoses, de coupures, de brûlures ou de fractures. D'autres termes sont parfois utilisés, tels que « agression physique » ou « violence physique », et peuvent également inclure les abus sexuels. La violence physique peut impliquer plusieurs agresseurs et plusieurs victimes.
- **Violence psychologique** : comportement causant un traumatisme ou un stress psychologique. Elle peut prendre la forme d'insultes, de menaces, de moqueries, d'intimidations ou d'isolement.
- **Violence** : englobe tous les actes qui impliquent l'utilisation intentionnelle du pouvoir ou de la force verbale ou physique, menacée ou réelle, contre toute personne, qui entraîne ou est susceptible d'entraîner un préjudice réel ou potentiel pour la santé, la survie, le développement ou la dignité de cette personne.
- **Abus sexuels** : Toute atteinte à caractère sexuel commise sous la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou menace d'une telle atteinte.

- **Maltraitance** : tout acte ou omission qui cause un préjudice à une personne vulnérable. La maltraitance est généralement classée dans l'une des quatre catégories suivantes : maltraitance physique, maltraitance émotionnelle, maltraitance sexuelle et négligence, mais elle peut prendre n'importe quelle forme.
- **Exploitation sexuelle** : L'Exploitation sexuelle est l'abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. Cela inclut toute relation sexuelle avec des bénéficiaires et/ou tout échange d'argent, d'offres d'emploi, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe ou des faveurs sexuelles, ou toute forme de comportement humiliant, dégradant ou exploiteur. Cela peut également inclure des relations sexuelles non déclarées ou déséquilibrées.
- **Abus d'enfant** : Un enfant est défini comme toute personne de moins de 18 ans. La maltraitance des enfants peut être physique (violence ou blessure délibérée envers un enfant), émotionnelle (comportement qui attaque l'estime de soi d'un enfant), sexuelle (utiliser un enfant à des fins de stimulation ou de gratification sexuelle), négligence (manquement persistant à satisfaire les besoins physiques/psychologiques de base d'un enfant) ou impliquer toute autre sorte de préjudice envers un enfant, y compris la possession et/ou la distribution d'images indécentes d'enfants.
- **Fraude** : Un acte ou une omission qui tente de tromper intentionnellement pour obtenir un avantage ou pour se soustraire à une obligation. Cela peut également impliquer un abus de position. Des exemples pourraient être la falsification/modification d'une facture, ou le gonflement d'un reçu soumis pour des dépenses, ou le fait qu'un fournisseur tiers fournisse délibérément des produits de qualité inférieure, ou fournisse moins de produit que convenu.
- **Vol** : Le fait de prendre malhonnêtement la propriété d'autrui sans son consentement, et avec l'intention de l'en priver de manière permanente.
- **Corruption** : Lorsqu'un individu offre, donne ou promet (ou sollicite, accepte de recevoir ou reçoit) de manière inappropriée toute forme d'avantage matériel ou autre, qu'il soit en espèces ou en nature, à une autre personne afin d'influencer sa conduite de quelque manière que ce soit.

IV. POLITIQUE DE L'ORGANISATION

Cette politique reflète les principes et pratiques de Planète Enfants & Développement qui les applique à tout comportement sur le lieu de travail et dans la conduite de ses activités. Le personnel de Planète Enfants & Développement est personnellement et collectivement responsable du respect des exigences énoncées dans la présente politique.

- Tous les membres du personnel sont tenus de signaler immédiatement tout cas suspecté ou présumé d'abus lié à leurs fonctions officielles.
- Planète Enfants & Développement reconnaît sa responsabilité de veiller à ce que tous les membres du personnel, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et les autres personnes travaillant avec ou représentants de PE&D soient clairement informés des normes de comportements et des pratiques qui leur sont imposées lorsqu'ils sont en contact avec des personnes, et en particulier celles qui sont vulnérables.
- Tout membre du personnel qui se livre à des comportements inappropriés ou interdits par la loi fera l'objet de sanctions disciplinaires proportionnées, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat. La supériorité hiérarchique et l'ancienneté d'un membre du personnel ne lui confère en aucun cas l'immunité, et peuvent être considérés comme une circonstance aggravante.
- Toute allégation de comportement inapproprié fera l'objet d'une enquête impartiale, approfondie et rapide, qui sera menée de manière équitable pour toutes les parties concernées. L'organisation veillera à ce que les droits de toutes les parties soient pleinement protégés, et la confidentialité du dossier respectée.
- Planète Enfants & Développement reconnaît que les abus sexuels et le harcèlement sexuel en particulier résultent d'une culture de la discrimination et de relations de pouvoir inégales. Il constitue une violation des droits fondamentaux, et notamment du droit à l'égalité, et crée des lieux de travail hostiles, qui limitent la capacité de la victime à s'épanouir.
- Planète Enfants & Développement s'engage à ce que les auteurs de signalements ne risquent pas de perdre leur emploi ou subir un quelconque préjudice s'ils ont agi de bonne foi et sans intention de nuire lors du signalement.
- Les auteurs de signalements ne doivent pas mener d'enquêtes eux-mêmes, sauf exception.
- La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

V. EFFECTUER UN SIGNALEMENT

a. Canaux de signalement

Planète Enfants & Développement s'engage à fournir à ses employés ainsi que toutes les personnes avec lesquelles elle travaille des moyens sûrs et accessibles afin de pouvoir signaler toute inquiétude concernant un comportement inapproprié ou une faute professionnelle. Tous les employés, volontaires, administrateurs, bénévoles ou partenaires qui soupçonnent être témoins d'une faute professionnelle ou d'un comportement inapproprié ont l'obligation de le signaler via l'un des canaux suivants :



OU

whistleblower@planete-eed.org

Les signalements peuvent être faits dans n'importe quelle langue.

b. Comment faire un signalement ?

- Il est nécessaire de fournir autant de détails que possible pour nous permettre d'agir.
- Lors du signalement, l'anonymat peut être choisi. Cependant si aucun moyen de contact ou détails ne sont donnés cela peut entraver l'enquête.
- Effectuer un signalement s'il existe une suspicion de faute professionnelle ou que la faute a eu lieu. La suspicion doit être raisonnablement fondée.
- Aucune mesure ne sera prise contre une personne qui signale une préoccupation authentique qui s'avère plus tard être une erreur.
- Les personnes qui soulèvent intentionnellement une préoccupation qu'elles savent être fausse peuvent faire l'objet d'une enquête et de mesures disciplinaires.

VI. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

a. Réception du signalement

Un accusé de réception sera fourni par la Directrice Générale ou la Responsable RH dans un délai de 1 jour ouvré suite à tout signalement. Planète Enfants & Développement offrira un soutien aux victimes des préjudices causés, indépendamment du fait qu'une enquête interne soit menée.

b. Mise en place de l'enquête

Une fois le signalement reçu, la Directrice Générale, la Responsable RH ou une tierce personne seront convoquées afin de former un comité chargé de l'enquête. Ces personnes devront :

- Veiller à ce que la procédure soit menée à bien aussi rapidement que possible.
- S'entretenir séparément avec la victime et l'auteur présumé des faits.
- Interroger séparément les autres personnes concernées (comme les témoins éventuels).
- Décider si la faute professionnelle est établie.
- Rédiger un rapport détaillant les enquêtes, les mesures prises, les conclusions et les recommandations éventuelles.

Si les faits sont établis,

- Décider des suites appropriées.
- Proposer à la victime le cas échéant un accompagnement psychologique pris en charge par l'association,
- S'assurer que les recommandations ont été mises en œuvre, que le comportement a cessé et que la victime est satisfaite du résultat,
- Mettre en place toutes les mesures nécessaires pour faire cesser la situation
- Les autorités compétentes, y compris les forces de l'ordre peuvent être informées d'une allégation de faute professionnelle si c'est nécessaire.

c. Confidentialité

Les informations signalées seront partagées uniquement sur une base de « besoin de savoir » strict. Le maintien de la confidentialité est dans l'intérêt des rapporteurs, des témoins et des personnes faisant l'objet de l'enquête. Les enquêteurs ne pourront pas partager les conclusions détaillées ou les mesures prises afin de maintenir une confidentialité. Toute personne en lien avec une plainte ou un signalement pour des fautes professionnelles ou comportement inappropriés devra :

- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins
- protéger la confidentialité du processus, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité

Toutes les informations seront gérées conformément aux exigences des lois pertinentes sur la protection des données, y compris RGPD et l'Union Européenne. Le Data Privacy Notice informe les auteurs des signalements de leurs droits en matière de protection des données, du type de données collectées et traitées, de l'endroit et de la durée de leur stockage, et des détails sur la manière d'accéder, de supprimer ou de mettre à jour les informations détenues.

VII. PREVENTION

Planète Enfants & Développement s'engage à mettre en place des mesures préventives afin d'éviter les fautes professionnelles et :

- Promouvoir un environnement de travail harmonieux dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect.
- Diffuser la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel ainsi que, dans la mesure du possible, à toute personne liée à l'organisation, notamment aux bénéficiaires de ses activités. Cette politique sera obligatoirement affichée dans chacun des bureaux.
- S'assurer du suivi de la formation de l'UNICEF « Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels » et « Sensibilisation à la fraude » par toute personne qui rejoint l'organisation, quel que soit le statut contractuel.
- S'assurer que le personnel ait pris connaissance des documents suivants :
 - Code de conduite
 - Charte de Protection de l'enfance et PSEA
 - Politique concernant le harcèlement et les discriminations
 - Charte anti-corruption

Le non-respect des politiques mentionnées ci-dessus peut faire l'objet d'un signalement et constitue une faute qui pourra conduire à une sanction.