

POLITIQUE DE PROTECTION DES PERSONNES

Janvier 2025



© Unsplash



contact@missionmennonite.fr

missionmennonite.fr

Acronymes et abréviations

CE	Conseil exécutif
CMMF	Comité de Mission Mennonite Français
CGC	Comité de gestion de crise
COM	Cours d'orientation missionnelle
CR	Compte rendu
DEFAP	Service Protestant de Mission
MM	Mission Mennonite
MoU	Memorandum of Understanding (Protocole d'accord)
VSI	Volontaire de la solidarité internationale

Sommaire

Introduction	6
Présentation de Mission Mennonite	6
Présentation de la Politique de protection des personnes	7
Déclaration d'engagement de Mission Mennonite	8
Définitions	9
Périmètre de la politique	10
Pour qui ?	10
Pour quoi ?	10
Santé - Bien-Être	10
Sécurité	11
Protection contre les maltraitances	12
Mesures de prévention et de protection	15
Le référent protection	15
Pour les envoyés	15
Recrutement des envoyés	15
Démarches envers et avec l'envoyé	15
Démarches de MM en lien avec l'organisme d'accueil	16
Démarches avec les services de l'état français dans le cas d'un VSI	17
Avant le départ	17
Formation	17
Préparation personnelle	17
Lecture et signature de la politique de Protection des Personnes et du code de conduite qui y est lié	18
Identification de référents	18
Durant le séjour	18
Au retour	19
Pour les salariés de MM	20
Recrutement des salariés	20
Prise de poste	20
En fonction	20
Pour les membres du CE de MM	20
Recrutement et élection des membres du CE	20
Prise de fonction	20
En cours de mandat	21
Pour les correspondants et autres bénévoles	21

Système d'alerte	21
Introduction	21
Processus d'alerte ou signalement : pour qui ?	21
Processus de signalement : Comment ?	22
Modalités de signalement ou alerte	22
Attitude face à un signalement ou une alerte	22
Traitement des incidents	24
Accusé de réception de l'alerte	24
Activation du Comité de gestion de crise	24
Traitement des conséquences de l'incident	25
 ANNEXE 1 - CODE DE CONDUITE MISSION MENNONITE	 26
Lettre du président	26
Introduction	27
Définitions	28
Principes directeurs	29
Dispositions du code	30
Comportements attendus (requis)	30
Comportements inacceptables	32
 ANNEXE 2 - Rapport d'incident	 35

Introduction

Présentation de Mission Mennonite

À la suite de la déclaration de Lausanne et de l'engagement du Cap, nous affirmons notre foi au Dieu éternel et unique, créateur et Seigneur du monde, Père, Fils et Saint-Esprit, qui règne sur toutes choses selon le dessein de sa volonté. Il a appelé du milieu du monde un peuple qui lui appartient et il l'a envoyé dans le monde pour servir et témoigner, pour faire avancer son règne, édifier le Corps du Christ et glorifier son nom.

Mission Mennonite (MM), anciennement CMMF (Comité de Mission Mennonite Français), a pour objectif d'accompagner, de mobiliser et d'équiper les Églises mennonites de France en réponse à cet appel.

Mission Mennonite fait le constat d'un monde brisé en profondeur, fragmenté, où trop d'individus, de groupes ou de pays souffrent d'oppressions et d'injustices de toutes sortes. Dans ce monde brisé, Dieu ouvre un chemin de réconciliation et de guérison en Jésus Christ.

Mission Mennonite invite tous les membres des Églises mennonites, quel que soit leur âge, à être témoins de ce chemin et à se mettre en route pour le partager, et le mettre en action.

Être en mission, c'est témoigner de Jésus-Christ et manifester plus de solidarité, d'entraide, d'écoute et de service partout dans le monde, au-delà des frontières mais aussi très proche de nous, dans nos villes, dans nos villages, de l'autre côté de la route.

Nous nous inscrivons dans notre héritage mennonite et anabaptiste qui façonnent nos valeurs :

- l'espérance chrétienne : en Jésus-Christ ressuscité, Dieu est vivant et il agit aujourd'hui dans le monde afin d'apporter sa paix.
- l'engagement à la suite du Christ : vivant, il nous invite à marcher à sa suite comme des disciples et des frères et sœurs pour manifester son Royaume de paix et de justice.
- une dimension communautaire forte : cette marche se vit en communauté et mobilise ses membres par le dialogue, la prière, le discernement collectif et la complémentarité des dons. Le relationnel prend le pas sur l'individuel et permet de vivre et d'expérimenter le pardon comme mise en pratique de l'enseignement de Jésus.

- la réconciliation au cœur de notre mission : à l'exemple de Dieu qui a pris l'initiative en Jésus-Christ de la réconciliation avec lui et entre les hommes, Mission Mennonite souhaite faire partie des ambassadeurs de cette réconciliation de Dieu dans le monde en témoignant d'une vie transformée au service de la paix.

Notre foi et nos valeurs nous entraînent à l'action autour de 4 axes :

- soutenir et encourager les chrétiens dans leurs initiatives missionnaires où qu'elles soient menées : formation/stage, conseil sur les projets en cours, envoi et accompagnement de missionnaires.
- soutenir et encourager les Églises : soutien aux petites Églises, soutien à l'implantation de nouvelles Églises, soutien aux projets missionnaires « collectifs ».
- nouer des partenariats : développer des partenariats forts avec les Églises et organisations humanitaires, missionnaires sur le terrain ; soutien à des actions de parrainage.
- communiquer sur la vision de la mission et ses développements concrets : réunions avec correspondants dans les Églises, site internet, réseaux sociaux, magazines, événements.

Les modalités de collaboration de MM avec d'autres organisations, tant en Europe que plus loin, sont très diverses, de même que les relations qu'elle entretient avec des personnes de façon directe ou indirecte au travers des envoyés.

Présentation de la Politique de protection des personnes

La politique de protection des personnes de MM rassemble tous les éléments constituant les modalités de la protection des personnes (prévention, signalement, traitement des incidents, etc.).

C'est le Conseil Exécutif (CE) qui est chargé de mettre en œuvre cette politique, d'en vérifier la mise en pratique par les diverses parties prenantes de MM et de la maintenir à jour, en restant attentif aux remarques et propositions émanant des divers acteurs qui collaborent au sein de MM.

Cette première version de notre politique a été adoptée en Conseil Exécutif le 11/01/2025 et présentée en Assemblée Générale le 29/03/2025. Elle sera complétée, au plus tard dans 2 ans puis révisée au minimum tous les 3 ans. Chaque nouvelle version fera l'objet d'une validation du CE puis d'une information à l'Assemblée Générale.

Déclaration d'engagement de Mission Mennonite

Dans son mandat d'accompagner, de mobiliser et d'équiper l'Église pour la mission, en France et à l'étranger, et en obéissance à notre Dieu, Mission Mennonite (MM) veille à ce que toutes les parties prenantes de son action évoluent dans des conditions de paix et de justice, comme nous y invite la Parole de Dieu. Cet engagement concerne toutes les personnes en lien direct ou indirect avec Mission Mennonite : membres d'Églises, volontaires, collaborateurs, partenaires, bénéficiaires, etc. Nous veillerons à ce que nos collaborateurs (salariés, envoyés, bénévoles) tout comme nos activités et les programmes que nous soutenons ne portent pas atteinte aux plus vulnérables, en les exposant à un risque de maltraitance, d'abus ou à un danger inutile.

Mission Mennonite met tout en œuvre pour rechercher la sécurité, la protection et les conditions nécessaires au bien-être, à la santé et à l'épanouissement des personnes placées sous sa responsabilité, en lien de collaboration, de partenariat ou qui sont bénéficiaires de ses actions et services.

MM veille à ce que chacun, sans discrimination de sexe, d'origine, de religion et de culture, soit protégé contre toutes formes de violence, de maltraitance ou de mise en danger inutile.

MM ne tolère aucun comportement abusif de la part de son personnel et de toute personne affiliée à ses activités (bénévoles, partenaires et prestataires).

MM s'engage à prévenir toutes formes d'abus, en particulier à l'encontre des enfants et des adultes vulnérables et à ce que toute préoccupation relative à la protection des personnes soit signalée, le cas échéant aux autorités compétentes.

MM définit dans la présente politique les procédures qu'elle met en œuvre pour prévenir et agir afin d'atténuer les risques auxquels sont confrontées les parties prenantes de son action, tant au niveau de la santé que de la sécurité ou face aux différentes sortes de maltraitance. Dans ce cadre, MM s'engage à agir selon les principes de justice restaurative (sans exclure les procédures légales et pénales, le cas échéant), et se tient au côté des victimes sans se détourner des responsables de ces agissements.

Définitions

Volontaire : un volontaire est une personne, expatriée ou non qui, dans le cadre d'un contrat de volontariat, exerce une activité professionnelle, en abandonnant de ce fait tout autre statut au regard du droit du travail. Le volontaire, en raison de son statut, ne reçoit aucun salaire ou traitement pour le travail qu'il effectue quel que soit son degré de compétence.

Volontaire de la solidarité Internationale (VSI)¹ : un VSI est une personne temporairement expatriée, hors Union Européenne et Espace Économique Européen, qui dans le cadre d'un contrat de VSI avec une association, exerce une mission d'intérêt général, conformément à la législation, en abandonnant de ce fait tout autre statut au regard du droit du travail. Le volontaire, en raison de son bénévolat, ne reçoit aucun salaire ou traitement pour le travail qu'il effectue quel que soit son degré de compétence.

Envoyé : selon la terminologie MM, c'est un volontaire envoyé par MM dans un projet de service missionnaire en France ou à l'étranger. Cet envoi peut être soit à long terme, (LT), pour des durées en général supérieures à un an, soit à court terme (CT) pour des durées en général inférieures à 1 an (2 ans pour une formation).

Organisme d'envoi : Mission Mennonite (MM).

Organisme d'accueil : c'est l'organisme auquel MM confie l'envoyé. Cet organisme peut être une mission, une Église, ou une organisation locale. Un protocole d'accord (MoU) est alors signé entre MM et l'organisme d'accueil.

Organisme partenaire : c'est un organisme avec lequel MM collabore pour la mise en place d'un projet ou d'une action spécifique.

Correspondant : c'est une personne qui exerce la fonction de représentation de son Église d'appartenance au sein de Mission Mennonite dont elle est membre. Elle est le relais privilégié entre MM et l'Église pour l'échange bilatéral des informations et les prises des décisions en assemblée générale.

Référent CE : c'est une personne, membre du Conseil Exécutif, qui exerce au nom du CE une mission de suivi régulier de l'envoyé.e en complémentarité de la Commission Envoyés.

Référent Église : c'est une personne, en lien ou membre de l'équipe / collège pastoral, désignée par l'Église d'envoi qui assure une bonne coordination entre l'envoyé, l'Église d'envoi et MM sur des sujets communs aux trois parties.

Enfant ou mineur : toute personne âgée de moins de 18 ans (selon la définition de la Convention relative aux droits de l'enfant).

¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11444#:~:text=Le%20volontariat%20de%20solidarit%C3%A9%20internationale,ni%20de%20limite%20d%27%C3%A2ge>

Personne vulnérable : un mineur de moins de 15 ans ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse (art. 434-3 du Code Pénal). Il est à noter que certaines circonstances peuvent placer une personne en situation particulière de vulnérabilité.

Périmètre de la politique

Pour qui ?

La présente politique est un guide destiné **en priorité** aux personnes suivantes :

- le personnel salarié de MM
- les envoyés MM et leurs familles (conjointes et enfants), en tenant compte des situations particulières et des facteurs de vulnérabilité
- les membres du Conseil Exécutif (CE) de MM et en particulier les référents des envoyés. Les envoyés de MM étant mis à disposition de diverses missions d'accueil, qui disposent ou pas de leurs propres politiques, une concertation préalable sera indispensable pour affiner le périmètre dans chaque situation

Les mêmes principes pourront être étendus selon les cas aux groupes de personnes suivants :

- les bénévoles tels que les correspondants ou les référents Église
- les groupes de soutien des envoyés (les groupes de prière en particulier)
- les familles et proches des envoyés qui ne sont pas sur place et constituent leur cercle plus large de relations (les envoyés sont responsables de les informer de l'existence de cette politique)
- Tous ceux qui sont liés à l'action des envoyés MM, leurs collaborateurs, leurs employés, leurs colocataires, de même les bénéficiaires de leur action et des projets mis en place
- les visiteurs

Une version révisée de la politique d'ici 2027 traitera en détail les personnes ou groupes de personnes suivants, pour lesquels, à partir d'aujourd'hui, les principes de base peuvent s'appliquer :

- enfants parrainés, parrains et relais locaux parrainage tout comme les équipes Parrainage en France
- les prestataires auxquels MM pourrait avoir recours

Pour quoi ?

Santé - Bien-Être

La question de la santé est abordée dans sa globalité : physique, émotionnelle, mentale, sociale et spirituelle.

Nous lions la notion subjective du bien-être à la santé dans sa globalité à laquelle nous associons la dimension spirituelle liée au Dieu trinitaire, Père, Fils Jésus-Christ et Saint Esprit.

Contribuer à la santé globale revient à travailler à la réconciliation de la personne avec le Dieu de Jésus-Christ, avec elle-même, avec les autres et avec son environnement.

Risques et dangers en lien avec la santé et le bien-être (liste non exhaustive) :

- maladies au sens large : physique, mentale, psychique, psychiatrique, etc.
- dépendances à des substances (alcool, drogue, etc.) ou aux écrans
- maternité (pré, per, post), paternité et parcours de parentalité
- deuils au sens large (perte d'un proche mais aussi en lien avec le fait d'avoir quitté ses amis, son pays, sa situation, etc.)
- changements : retour, changements de ministère, d'activité, etc.
- défis liés à la vie et au travail en équipe, voire à la promiscuité quotidienne (station missionnaire) et/ou à l'interculturalité
- défis liés à la vie de célibataire ou de famille
- défis liés aux différentes saisons de vie (le mitan (40-60 ans), le célibat, la retraite etc)
- conséquences sur la santé ou le bien-être d'incidents liés à la sécurité (accidents, contexte du pays). Cf aussi paragraphe sécurité
- divers impacts sur la santé et le bien-être d'incidents en lien avec une maltraitance quelle qu'elle soit (violence, harcèlement, négligence, intimidation, etc.). cf paragraphe Protection contre les maltraitances

Sécurité

La sécurité se définit par l'absence de risques ou de préjudices résultant d'actes de violence, d'agressions et/ou d'actes criminels volontairement perpétrés à l'encontre des personnes ou des biens, ou résultant d'actes, d'évènements ou de dangers involontaires ou accidentels.

La sécurité de nos envoyés - et de toutes les personnes avec lesquelles elles sont en lien - est un défi important dans un contexte marqué par une intensification de l'insécurité, des menaces et de la violence d'une part, mais aussi des attentes fortes des parties prenantes (envoyés eux-mêmes, familles, Églises, etc.), d'autre part.

Cependant, aucun cadre de la gestion du risque² (politique, protocoles, plans, etc.) ne réduira à zéro les risques encourus qui sont la résultante de menaces³ (liées à l'activité de l'organisation, des personnes) et de la vulnérabilité, intrinsèque ou structurelle à toute organisation⁴, toute personne.

L'enjeu de la sécurité est l'affaire de tous ; de Mission Mennonite, comme structure d'envoi, en premier lieu, mais aussi des envoyés qui, avec leurs proches, doivent connaître les risques auxquels ils s'exposent et adopter, en responsabilité, un comportement visant à les atténuer.

En complément de cette politique de protection des personnes, nécessaire mais pas forcément suffisante, Mission Mennonite cherche à instaurer une culture positive de la sécurité par l'exemplarité, l'adaptabilité, la confiance et la redevabilité, le soin apporté à la communication mais aussi avec humilité, dans la conscience de notre dépendance à Dieu.

Risques et dangers liés à la sécurité, principalement des envoyés MM (liste non exhaustive) :

- déplacements (accidents, pannes, car-jacking, etc.)
- domicile (vol, agression au domicile, conflit de voisinage, etc.)
- lieu de travail (risque lié au domaine d'activité, accidents du travail, etc.)
- violences sociales (manifestations, violence de rue, kidnapping, agressions, etc.)
- violences politiques (violence policière, groupes d'opposition, prise d'otage, coup d'état, acte de terrorisme, etc.)
- catastrophes naturelles (cyclones, tremblement de terre, etc.)

Protection contre les maltraitements

L'action de Mission Mennonite et de ses envoyés et partenaires s'inscrit dans la conviction que chaque être humain est créé à l'image de Dieu, et doit donc être respecté, et traité avec dignité et amour.

Chaque acteur doit être vigilant et responsable que ce soit dans son comportement ou dans l'attention portée à ce que vivent ceux qui l'entourent.

La maltraitance se définit comme "Toute forme d'action, d'inaction ou d'interaction qui porte atteinte à la personne, à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé. Cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle." (art L. 119-1. du code de l'action sociale et des familles).

² *Risque* : manière dont une menace peut affecter l'organisation, son personnel, ses actifs, sa réputation ou ses programmes

³ *Menace* : une difficulté pour l'organisation, son personnel, ses actifs, sa réputation ou ses programmes, liées à la sécurité ou d'autres facteurs, présente dans le contexte opérationnel de l'organisation.

⁴ *Vulnérabilité d'une organisation* : exposition de l'organisation à une menace. Elle varie selon la nature de l'organisation, la particularité de son personnel et sa capacité à gérer les risques.

Cette maltraitance peut aussi se produire en ligne (réseaux sociaux, SMS, par exemple).

Il est évident qu'aucune politique ne permettra de supprimer toute maltraitance et tout abus. Notre politique de protection a pour but autant que possible de prévenir ces abus et maltraitances, de sensibiliser chacun à ces risques, tant pour soi-même que pour les autres, et de définir la conduite à tenir si et quand de tels événements surviennent.

Risques et dangers auxquels peuvent être exposés les personnes ou groupes de personnes, en tant que victime, auteur, ou témoin :

- **la discrimination** : toute distinction dont est victime une personne sur la base d'un ou de plusieurs critères, notamment la situation sociale ou économique, les origines, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut marital, la situation de famille, les opinions politiques ou l'affiliation syndicale, le handicap ou la perte d'autonomie, l'état de santé, la grossesse, ou l'apparence physique. (à partir du Code Pénal Discrimination)
- **la négligence** : forme de maltraitance dans laquelle une personne ne prend pas soin d'une personne à charge dont elle est responsable (la personne à charge étant incapable de prendre soin d'elle-même). La négligence peut être le résultat d'un manque de soins, de protection contre un danger, d'une indifférence, d'un manque de volonté ou d'un abus. Lorsque la personne à charge est un enfant, la négligence inclut toute action qui néglige délibérément de garantir les droits essentiels des enfants (tels que le droit de vivre, le droit d'apprendre, le droit de participer et le droit de parler)
- **la violence physique** : acte avec pour intention ou conséquence la douleur et/ou une blessure physique. Les exemples incluent le fait de battre (par exemple avec les mains, les pieds, un objet, une arme), d'empoisonner, de secouer, d'étouffer, de brûler, de mordre, de mutiler ou de forcer un adulte ou un enfant à travailler d'une manière ou dans un environnement dangereux. La menace de l'usage de la force constitue aussi une violence physique. (cf Conseil de l'Europe)
- **l'intimidation** : comportement ou commentaires intentionnellement offensants, abusifs ou manipulateurs qui visent ou ont pour résultat qu'une autre personne se sente menacée (pour elle-même, ses proches ou ses biens), insultée ou humiliée, ou se sente contrainte à accomplir des actions inappropriées ou illégales. (cf code de conduite du SFE)
- **le harcèlement** : s'entend de tout comportement répété déplacé et indésirable qui offense ou humilie autrui ou qui est perçu comme tel. Le harcèlement peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes qui visent à vexer, effrayer, insulter, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser quelqu'un d'autre, qui introduisent l'intimidation ou l'hostilité dans les rapports de travail ou leur donnent un tour inconvenant ou blessant. Ces comportements peuvent aussi avoir lieu en

ligne (réseaux sociaux, SMS, etc.) (cf Code de conduite Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge)

- **le harcèlement sexuel** : fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.(art 222-33 du Code Pénal)
- **les violences à caractère sexuel** : toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel. Cela comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles. Ces abus peuvent aussi se produire en ligne (réseaux sociaux par exemple). (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, 9 octobre 2003). Ces violences sont punies par la loi
 - **le viol** : tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise. Il s'agit d'un crime puni par la loi
 - **l'agression sexuelle** : toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise autre que le viol
 - **l'atteinte sexuelle** : le fait d'avoir avec autrui un comportement de nature sexuelle si la victime est un mineur de moins de 15 ans ou considéré comme une personne vulnérable
- **l'abus spirituel** : abus de conscience et de confiance infligé à une ou plusieurs personnes, par une personne ayant une position d'autorité spirituelle (pasteur, prêtre, ou tout autre dirigeant chrétien dans un groupe de prière, une communauté, une paroisse). Il peut se traduire par une violation de ses émotions, de sa vie privée, de ses opinions, de son autonomie et de son libre-arbitre sans se préoccuper des conséquences négatives sur sa qualité de vie et son équilibre psycho-spirituel. Il a pour conséquence d'affaiblir la victime, voire de la détruire et de la rendre dépendante tant psychologiquement que spirituellement. La victime se retrouve ainsi sous l'emprise de son abuseur, qu'elle en soit en partie consentante ou non
- **l'exploitation** : fait d'utiliser une position d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources afin de tirer un profit financier, social ou politique. Cela peut prendre la forme de pression, de contrainte, de manipulation, de privation de droits ou de menaces de répercussions négatives telles que la suspension de l'aide à un projet, le refus d'examiner les demandes de soutien au travail d'un membre du personnel, la menace d'accusations publiques mensongères contre un membre du personnel, etc. (ACT Alliance)
 - **l'exploitation sexuelle** : 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, y compris mais non

exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, 9 octobre 2003)

- **l'exposition non désirée et l'utilisation non consentie des données personnelles ou images** (photos-videos) : cf politique de protection des données en lien avec le RGPD (Règlement général de protection des données) qui est en cours d'élaboration

Remarques importantes :

- les diverses maltraitances mentionnées ici, sont punies par la loi, certaines sont considérées comme des crimes (le viol); les sanctions encourues sont en lien avec la gravité (peines de prison, amendes, etc.)
- on apportera une vigilance particulière concernant les enfants et les personnes vulnérables
- l'abus de pouvoir (abus de faiblesse) n'est pas mentionné en tant que tel, car il s'exprime le plus souvent par l'un des comportements listés ci-dessus
- les risques et dangers mentionnés ci-dessus s'entendent par action ou par omission. La négligence fait partie des risques. Par exemple, la maltraitance physique peut être l'absence de nourriture, soins, etc.

Mesures de prévention et de protection

MM met en place un certain nombre de mesures de prévention de ces risques, tant au niveau du recrutement que des différentes étapes de la collaboration des diverses personnes au sein de MM.

Le référent protection

Mission Mennonite nomme au sein de son Conseil Exécutif une personne, appelée le Référent Protection qui veille, sous la responsabilité du CE, à la mise en œuvre de la politique de protection et à sa révision.

Pour les envoyés

Recrutement des envoyés

Au cours du recrutement de l'envoyé, MM vérifie certains éléments en lien avec l'envoyé (santé, besoins particuliers de la personne, antécédents) et les conditions particulières (sanitaires, sécuritaires, scolarisation des enfants, langue, etc.) en vigueur dans le pays d'accueil. Cette vérification pourra avoir un impact sur certains aspects de l'accompagnement de l'envoyé, tant au niveau de son recrutement que de son séjour et de son retour.

Démarches envers et avec l'envoyé

Dossier de candidature :

- l'envoyé est invité à donner des informations sur son état de santé et à signaler toute contre-indication à un séjour prolongé à l'étranger (et entre autres, sous un climat différent)
- l'envoyé est invité à attester qu'il n'a pas fait l'objet de plaintes ou de poursuites pour un des comportements inacceptables lié à la maltraitance.
- le candidat indique une ou plusieurs personnes de référence à qui MM demande une lettre de référence ou/et un entretien

L'envoyé fournit les documents suivants :

- une attestation médicale indiquant qu'il n'y a pas de contre-indication à vivre dans tel ou tel pays, ni avec telle ou telle tâche à réaliser
- un extrait de casier judiciaire (bulletin n°3)

Entretien(s) et processus de recrutement :

- MM organise pour l'envoyé et le cas échéant son conjoint, un entretien avec un psychologue de référence qui envoie son compte rendu (validé au préalable par l'envoyé) à MM. En cas de besoins particuliers, MM propose un entretien avec un médecin psychiatre de référence

(contenu du CR à faire valider par l'envoyé). À noter que dans le cas d'un départ VSI, cet entretien a lieu et est organisé par le DEFAP. En cas de refus de candidature au VSI, MM examinera en lien avec le DEFAP les motifs du refus

- MM sensibilise l'envoyé aux questions de sécurité :
 - Enjeux spirituels d'un engagement à la suite de Jésus
 - Défis intrinsèques à un départ à l'étranger
 - Pays d'engagement potentiellement source de menaces
- MM s'assure que les deux partenaires du couple ou les membres de la famille adhèrent pleinement au projet missionnaire et au départ à l'étranger (la maltraitance peut résider dans un départ forcé)
- MM vérifie le bien-fondé du projet et la qualité de sa mise en œuvre afin que le projet ne porte pas en lui-même une certaine forme de maltraitance (par exemple l'exploitation ou le trafic d'êtres humains) et n'expose pas à un risque inutile en lien avec la santé ou la sécurité

Démarches de MM en lien avec l'organisme d'accueil

- MM se met en relation avec l'organisme d'accueil et :
 - s'assure que la structure d'accueil fournit un encadrement bien identifié et un dispositif de redevabilité régulière sur place
 - veille à l'existence de conditions sanitaires satisfaisantes sur place et en particulier l'accessibilité à un centre de santé/hôpital en cas d'urgence
 - demande la liste des coordonnées du médecin de référence sur place (numéro de tél, adresse, facilité d'accès), d'un hôpital/centre de santé en cas d'urgence simple, en cas d'urgence grave ainsi que les conditions d'accès (distance et moyens de transport à disposition)
 - vérifie la disponibilité et l'accessibilité aux médicaments dans le pays ou à proximité
 - vérifie les conditions de sécurité dans le pays et les mesures mises en place au sein de l'organisme partenaire
 - s'informe des modalités de formation proposées par l'organisme d'accueil, tant sur la sécurité, la santé que sur les comportements culturellement ou légalement acceptables ou inacceptables dans le pays d'accueil
 - s'informe des modalités d'apprentissage de la langue locale
 - s'informe des possibilités de scolarité des enfants

En fonction des informations recueillies, MM et le candidat peuvent être amenés à réévaluer les risques encourus et à prendre une décision responsable en conséquence.

- MM rédige et met à jour une fiche pays pour chaque pays concerné par son action

Cette fiche pays est un document établi par MM au niveau de chaque pays comprenant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les actions à réaliser en cas d'incident. Elle peut être coécrite avec les organismes d'accueil des envoyés MM et les envoyés. Elle est disponible en tout temps pour les envoyés et le CE, et auprès du directeur de MM sur demande. Ce document est mis à jour de façon régulière, si la situation dans le pays l'impose et au moins tous les 6 mois. Cette mise à jour relève de la responsabilité du CE de MM. Les envoyés sur place sont aussi responsables d'alerter le CE de MM d'une évolution de la situation.

- MM signe un protocole d'accord (ou MoU) avec chaque organisme d'accueil. Ce MoU évoque entre autres la question des risques/dangers, la procédure de signalement et les modalités de traitement en vigueur dans le cadre de la collaboration. Cet accord stipule, que pour chaque envoyé, un plan de sécurité est rédigé et régulièrement mis à jour, et communiqué à l'envoyé et à MM. Ce plan de sécurité relève de la responsabilité de l'organisme d'accueil.

Démarches avec les services de l'état français dans le cas d'un VSI

MM s'informe au sujet des procédures en vigueur qui seront intégrées, le cas échéant, dans le plan de sécurité.

Avant le départ

Formation

MM s'assure que chaque envoyé bénéficie d'un programme adapté de formations :

- sur les thématiques de la santé physique, de la gestion des émotions, des liens d'attachements malsains, etc.
- sur la sécurité lors du premier départ
- sur les maltraitances et abus dont ils peuvent être victimes, témoins ou auteurs : définition des différents types de maltraitance, des sanctions qui y sont liées et comment les détecter (bien connaître pour bien repérer)
- sur les risques liés à la communication et l'utilisation des images ou témoignages
- sur la procédure de signalement : quand et à qui signaler (MM, organisme d'accueil, autorités) comment signaler un problème, conduite à tenir face à un incident, traitement des incidents en vigueur à MM et sanctions ou mesures applicables le cas échéant

Pour les envoyés à court terme, en fonction du pays et de la durée, MM proposera un module ad hoc.

Certaines formations peuvent venir en complément des formations DEFAP pour les VSI, cours d'orientation missionnelle (COM) ou formations dispensées par les organismes d'accueil si les sujets en question n'ont pas été traités. MM pourra faire appel à des organismes ou des personnes compétentes pour dispenser ces modules de formation.

En lien avec MM, chaque envoyé est responsable de sensibiliser ses proches (famille, amis, Église) aux questions de sécurité, de santé, aux risques liés à la maltraitance et aux abus, notamment en cas de visite sur place d'un proche.

Préparation personnelle

En coordination avec la mission d'accueil, MM accompagne l'envoyé dans sa préparation avant le départ.

- Avec l'aide d'un professionnel de santé, chaque envoyé constitue sa propre trousse de secours adaptée aux conditions locales.
- MM propose à l'envoyé de passer un test de personnalité et/ou un test de culture (non obligatoires et non une condition de recrutement) comme des outils utiles pour l'envoyé (pour une meilleure connaissance de soi et des autres, pour une meilleure écoute, pour un meilleur travail en équipe).
- MM peut proposer aux envoyés un certain nombre d'outils d'évaluation à la confrontation / gestion des menaces et encourage l'envoyé à s'y former :
 - Gestion du stress
 - Gestion de crise
 - Résilience

Lecture et signature de la politique de Protection des Personnes et du code de conduite qui y est lié

Chaque envoyé lit et signe la politique de protection des personnes de même que le Code de conduite (Annexe 1) qui y est associé. Il prend aussi connaissance du plan sécurité en vigueur dans le pays où il s'engage. Cette démarche peut se faire avec l'accompagnement d'un membre du CE.

Cette politique est relue par l'envoyé, au minimum au début de chaque nouveau séjour et le code de conduite à nouveau signé.

Identification de référents

- MM nomme un référent de chaque envoyé au niveau du CE : ce référent est en relation régulière avec l'envoyé au cours du séjour et à son retour

Un référent Église est identifié pour chaque envoyé, proposé par l'envoyé en lien avec son Église d'origine ou inversement. Le référent peut être le correspondant.

Durant le séjour

- Dès son arrivée, l'envoyé
 - s'inscrit auprès des **autorités françaises** présentes dans le pays
 - se présente auprès des **autorités locales** en lien avec son organisme d'accueil
 - se présente auprès des **missions proches** et autres organisations présentes
 - repère les **structures médicales existantes** et aux services desquelles il pourra recourir en fonction des situations et des urgences (médecin, pharmacie, hôpital, etc.)
 - enregistre les **numéros d'urgence** sur son téléphone (santé, sécurité, maltraitance) ainsi que tous les numéros utiles en cas d'incident (MM, et son référent, police locale, supérieur hiérarchique, contact local de l'organisme d'accueil, consulat/ambassade, etc.). Une liste imprimée est aussi accessible à son domicile et sur son lieu de travail
- L'envoyé ne prend **aucun risque inutile** qui mettrait en danger sa santé
- L'envoyé se conforme aux **règles de sécurité**, en particulier, celles contenues dans le plan de sécurité
- Chaque envoyé veille à sa **santé spirituelle** (lecture régulière de la Parole de Dieu, prière, participation à une communauté lui permettant de vivre et d'exprimer sa foi avec d'autres personnes)
- L'envoyé veille à entretenir des relations régulières avec les autorités françaises, locales et avec les autres missions ou organisations sur place
- **Formation continue** : MM met à disposition des envoyés des contenus de formation, éventuellement sous forme de modules en ligne. Des sujets de formations plus larges peuvent être abordés lors de la rencontre annuelle par zoom CE/Envoyés à l'automne
- **Assurances** : MM s'assure, en lien avec l'organisme d'accueil et avec l'envoyé, que l'envoyé est correctement assuré (assistance, rapatriement, responsabilité civile, accident du travail, véhicule, etc.) et conserve dans un dossier les informations utiles liées aux différentes polices d'assurance et couvertures. Le MoU signé avec l'organisme d'accueil formalise ces éléments

- Des **entretiens réguliers avec son référent MM** (4 par an sont recommandés) et/ou avec la Commission Envoyés (1 par an au minimum) permettront de veiller sur son état de santé et de repérer des signaux d'alerte en cas de maltraitance (il est toutefois plus difficile au cours des entretiens de vérifier s'il en est l'auteur). Chaque référent a à sa disposition une liste de points à aborder lors de l'entretien.

Au retour

Au retour d'un envoyé, définitif ou non, MM met en place un certain nombre de dispositifs pour veiller à la santé et au bien-être des envoyés et passer en revue les questions liées à la sécurité par :

- un débriefing (ou entretien de retour) avec la commission envoyés de MM dans un court délai suite au retour. (Certaines informations recueillies seront utiles pour la mise à jour de la politique et des plans de sécurité pays).
- un débriefing par un professionnel spécialisé (par exemple, dans le *Member Care*⁵ avec compte rendu à MM.)
- chacun est libre de prendre contact avec une personne de référence pour un suivi. Les modalités de prise en charge seront examinées par la Commission Envoyés en fonction de chaque situation.

Pour les salariés de MM

Recrutement des salariés

Dans ce cas aussi la vérification des antécédents s'impose et se fait par :

- la vérification de l'extrait de casier judiciaire (bulletin n°3)
- l'auto déclaration par le candidat pour un poste salarié qu'il n'a pas été poursuivi ou impliqué dans un incident lié à un comportement inacceptable
- un entretien avec les responsables de son Église locale

Prise de poste

- Lecture et signature de la politique de Protection de MM et du Code de conduite (Annexe 1) qui y est lié. Cela peut se faire avec l'appui d'un membre du CE
- Formation sur les questions de santé, sécurité et lutte contre les maltraitances

⁵ Soins dédiés aux membres

En fonction

- Les entretiens réguliers (au moins annuels) avec le bureau, permettront de veiller sur son état de santé et de repérer des éventuels signaux d'alerte
- Formation continue sur les questions de santé, sécurité et lutte contre les maltraitances
- Le bureau pourra proposer un accompagnement par un professionnel en cas de besoin (par exemple un spécialiste du Member Care)

Pour les membres du CE de MM

Recrutement et élection des membres du CE

Dans ce cas aussi la vérification des antécédents s'impose et se fait par :

- la vérification de l'extrait de casier judiciaire (bulletin n°3)
- l'auto déclaration par le candidat au CE qu'il n'a pas été poursuivi ou impliqué dans un incident lié à un comportement inacceptable
- un entretien avec les responsables de son Église locale

Prise de fonction

- Lecture et signature de la politique de Protection de MM et du Code de conduite (Annexe 1) qui y est lié. Cela peut se faire avec l'appui d'un membre du CE
- Formation sur les questions de santé, sécurité et lutte contre les maltraitances

En cours de mandat

- Les membres du CE veillent les uns sur les autres dans une bienveillance fraternelle et sont particulièrement attentifs à tout signe de surcharge, en lien avec la quantité de travail nécessaire ou la charge mentale liée aux fonctions exercées au sein du CE
- Formation continue sur les questions de santé, sécurité et lutte contre les maltraitances

Pour les correspondants et autres bénévoles

Lors de l'intégration d'un nouveau correspondant,

- l'Église locale qu'il représente, valide, par le processus qui lui est propre, que le correspondant n'a pas été poursuivi ou impliqué dans des incidents liés à des comportements répréhensibles incompatibles avec sa fonction de correspondant
- le correspondant lit la politique de Protection des personnes et signe le Code de conduite (Annexe 1) qui y est lié. L'intégration du correspondant sera l'occasion pour un membre du CE de parcourir avec lui la politique afin d'en expliciter les contours.

Système d'alerte

Introduction

Le système d'alerte est le dispositif qui permet à toute personne en lien avec MM de signaler un incident relatif à la santé, au bien-être, à la sécurité tout comme un abus ou une maltraitance, etc., avéré ou supposé dont elle est victime ou témoin.

Avant cette alerte, certaines plaintes ou pré-signalements doivent être pris au sérieux par tous ceux qui en ont connaissance.

Ce signalement déclenche ensuite le dispositif qui permet à MM de réagir suite à cette alerte, et qui est appelé dans ce document le traitement de l'incident.

Il est important de signaler que, selon la loi française, il y a obligation pour le témoin de signaler de tels incidents, mais il n'y a pas obligation pour la victime.

Processus d'alerte ou signalement : pour qui ?

Ce dispositif est utilisable :

- en priorité
 - pour les envoyés et leur conjoint, enfant, etc. et les salariés de MM
 - pour le CE de MM et en particulier pour le référent MM qui a une relation particulière avec l'envoyé
 - pour les organismes partenaires le cas échéant
- pour les collaborateurs de nos envoyés, leur personnel (qui peuvent se faire porte parole des bénéficiaires locaux du travail de nos envoyés (enfants entre autres))

- pour les responsables de l'Église d'origine des envoyés et le cas échéant le référent Église ou le correspondant s'il joue ce rôle de référent.
- par des personnes proches de l'envoyé, le cas échéant.

Processus de signalement : Comment ?

Modalités de signalement ou alerte

- Il est probable que l'envoyé ou un autre lanceur d'alerte utilisera son **canal habituel de communication avec MM** (CE, référent), souvent par téléphone, WhatsApp ou par email et se mettra en contact directement avec son référent CE (pour un envoyé), le directeur de MM, un membre du CE, ou parfois un responsable de son Église. Ce signalement doit être considéré comme tel par celui qui le reçoit. La personne qui recevra ce signalement le transmettra sans délai au Bureau restreint de MM (président, vice(s)-président(s), directeur) par téléphone ou email, soit en utilisant l'adresse signalements@missionmennonite.fr
- Pour ce qui relève des envoyés ou des projets en lien avec MM, le **processus de signalement de l'organisme partenaire** sera utilisé en premier. Le MoU entre MM et la mission/organisation partenaire précise les modalités de gestion en concertation de cette alerte. L'important est que MM et l'organisme d'accueil communiquent et gèrent ensemble le problème.
- Pour les incidents liés à la sécurité, dans les pays à risque élevé, le protocole existe et l'envoyé doit s'y référer en premier.
- Pour tous les autres cas, **une adresse email** permet de recevoir ces signalements : signalements@missionmennonite.fr. Tous les membres du Bureau restreint (Président, Vice(s) Président(s), Directeur) ainsi que le Référent protection sont destinataires de ces emails.

Attitude face à un signalement ou une alerte

Il y aura souvent une charge émotionnelle forte pour la personne qui reçoit le signalement.

Si le signalement est oral (par téléphone par exemple), la personne qui reçoit le signalement rédige rapidement un rapport de signalement ou d'incident selon le canevas disponible et alerte sans délai un membre du bureau restreint de MM. Ce rapport ne devrait ni analyser ni prendre parti. Il est important, sauf cas particulier, de ne pas forcer la victime à répéter à plusieurs personnes ce qu'elle a vécu.

Celui qui reçoit l'alerte se place dans une attitude d'Observer – Écouter – Mettre en contact ⁶.

Il obtient aussi le consentement de l'intéressé pour partager les informations reçues avec le bureau restreint de MM.

⁶ cf Centre de ressources et de support - Formation des mentors Traitement des cas : https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2022-10/Case%20Handling%20Training%20slide%20deck_with_editable_sections_FR_fixed2.pdf

Traitement des incidents

Accusé de réception de l'alerte

Un accusé de réception est envoyé à la personne qui a fait le signalement par un membre du Bureau restreint au plus tard dans les 24h (email, message WhatsApp, etc.) et l'informe, le cas échéant, de l'activation du comité de gestion de crise dans un court délai.

Activation du Comité de gestion de crise

Dans un délai de moins de 48h, le comité de gestion de crise (CGC) se met en action : il est constitué du bureau restreint de MM (directeur, président et vice(s)-président(s) sauf si l'une de ces personnes se trouve impliquée) et du Référent protection⁷. Le cas échéant, ils peuvent faire appel au soutien de membres de la commission envoyés ou à d'autres personnes ressources, comme la personne qui a reçu le signalement.

Le CGC travaille en toute confidentialité, en coordination avec l'organisme partenaire et en lien avec le MoU en vigueur, qui, le cas échéant, précise les modalités de gestion partagée des incidents.

Le cas échéant, le comité de gestion de crise doit/peut rapidement et en fonction des situations :

- mettre la victime à l'abri et veiller à ce que les soins indispensables lui soient prodigués (à déléguer dans la plupart des cas)
- repérer d'autres personnes pouvant être à risque et les mettre à l'abri
- évaluer l'incident et/ou la situation et sa gravité
 - communiquer avec la victime et/ou le lanceur d'alerte
 - communiquer avec celui qui a reçu l'alerte en tant que personne ressource
 - communiquer avec des personnes ressources
- vérifier rapidement si on est face à une vraie alerte (ou une fausse alerte d'un "plaisantin" ou d'une personne malveillante)
- enquêter pour voir si les faits sont avérés ou si on est face à une dénonciation calomnieuse. L'enquête pourra être déléguée à des personnes compétentes
- saisir les autorités si le danger est grave et imminent ou si un crime ou délit doit être dénoncé

⁷ cf cahier des charges en 5.1

- rassurer ceux qui sont inquiets : travailler sur la communication suite à l'incident, toujours en ne communiquant que ce qui est nécessaire et au moins de personnes possible
- rester bienveillant dans le traitement du signalement, envers toutes les parties
- s'occuper aussi de l'auteur présumé des faits qui doit être traité avec respect et neutralité, notamment en raison de la longueur possible du temps de latence et tant que les faits ne sont pas entièrement avérés : accompagnement, protection si besoin et si possible
- un signalement peut également mener à la découverte que d'autres faits similaires n'ont pas été signalés

Rappel : La loi pénale française est applicable à tout crime, ainsi qu'à tout délit puni d'emprisonnement, commis par un Français ou par un étranger hors du territoire de la République lorsque la victime est de nationalité française au moment de l'infraction. (art 113-7 Code Pénal).

Les articles 434-1 et 434-3 du Code Pénal, imposent à celui qui a connaissance de certains faits de les rapporter aux autorités judiciaires ou administratives⁸. Les professionnels soumis au secret disposent d'une option de conscience.

NB : Les membres du CE qui ne font pas partie du comité de gestion de crise, doivent être disciplinés et accepter de ne pas être informés de tout : rester conscients que cette gestion sera imparfaite et faire confiance à ceux qui gèrent et qui le font en toute humilité.

Traitement des conséquences de l'incident

Suite à l'enquête, le comité de gestion de crise peut être amené à prendre des mesures de protection, à la fois envers la victime ou l'auteur telle que le rapatriement, la prise en charge par un professionnel qualifié, mais aussi des sanctions telles que la mise à pied, le licenciement, un dépôt de plainte, tout en gardant à l'esprit les valeurs de justice restaurative, de pardon et de réconciliation qui nous sont chères.

⁸ Les faits devant être « dénoncés » sont :

- Un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, (articles 434-1 du code pénal) ex : meurtre, viol, torture ou actes de barbarie...
- Des privations, mauvais traitements ou agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse (article 434-3 du code pénal)

En outre, en plus des obligations de dénonciation, une action peut être requise pour mettre à l'abri la personne concernée ou lui apporter un secours.

Selon l'article 223-6 du Code Pénal, il s'agit de, sans risque pour soi-même ou pour les tiers :

- empêcher par son action immédiate, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne
- porter à une personne en péril l'assistance, soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

ANNEXE 1 - Code de conduite Mission Mennonite

Lettre du président

Ce code de conduite s'adresse à chacun qui travaille ou collabore directement avec Mission Mennonite. Il nous informe de nos responsabilités et obligations légales et éthiques et de nos exigences concernant notre conduite et comportement, en application de la politique de protection des personnes de Mission Mennonite.

Il exprime les valeurs fondamentales qui y sont rappelées et qui guident notre comportement : l'espérance chrétienne, l'engagement à la suite du Christ, une dimension communautaire forte et la réconciliation au cœur de notre mission. Ces valeurs orientent la façon dont nous nous traitons les uns les autres et dont nous prenons nos décisions au quotidien. La qualité de notre travail, la sécurité de notre personnel et des populations que nous servons et l'intégrité dans toutes nos relations sont nos atouts les plus précieux.

Ce document est destiné à vous toutes et tous, nos envoyés, salariés et bénévoles. Il doit également être partagé, le cas échéant, avec vos proches, votre groupe de soutien, vos visiteurs, les partenaires afin qu'ils comprennent les normes auxquelles nous nous sommes engagés.

Il est important de vous assurer de lire, comprendre et respecter ce code de conduite dans son intégralité, de même que la politique de protection des personnes qui y est associée. Vous devez également veiller à vous tenir informé de tout changement et à continuer d'y adhérer au fur et à mesure de son évolution en fonction de notre organisation.

En affirmant, tous ensemble, notre engagement par ce code de conduite, nous veillerons à ce que toutes les parties prenantes de l'action de Mission Mennonite évoluent dans des conditions de paix et de justice, comme nous y invite la Parole de Dieu et marcherons à la suite de Christ dans notre manière d'être et de faire.

Respectueusement,
Frédéric Pignard,
Président

Introduction

Le code de conduite de Mission Mennonite (MM) énonce les valeurs et les règles que MM et son personnel, ses envoyés et ses bénévoles, doivent respecter pour maintenir et préserver les normes de conduite nécessaires et éviter les fautes, dans un esprit de redevabilité réciproque.

Les règles énoncées dans le code visent à assurer le respect, le bien être et la sécurité des personnes et des communautés et personnes avec lesquelles nous collaborons.

Le code doit être respecté par toute personne qui travaille pour ou représente Mission Mennonite. Il s'applique à tous les salariés, envoyés et bénévoles de MM, indépendamment de leur fonction ou de leur mandat. Chacun est redevable envers MM de son application.

Le code de conduite a pour but de servir de guide illustratif pour Mission Mennonite et pour ses salariés, envoyés et bénévoles, afin de les aider à prendre des décisions éthiques dans leur engagement avec MM et à la suite du Christ. Il fait également partie intégrante de leurs conditions d'emploi ou d'engagement. Ce code est donc une annexe à tout contrat de travail, de volontariat ou convention de bénévolat.

Définitions

Quelques rappels de définitions utiles pour la bonne compréhension du Code de Conduite. Pour les définitions complètes et détaillées, se reporter à la Politique de Protection.

Envoyé : selon la terminologie MM, c'est un volontaire envoyé par MM dans un projet de service missionnaire en France ou à l'étranger. Cet envoi peut être soit à long terme, (LT), pour des durées en général supérieures à un an, soit à court terme (CT) pour des durées en général inférieures à 1 an (2 ans pour une formation).

Personne vulnérable : un mineur de moins de 15 ans ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse. (art. 434-3 du Code Pénal). Il est à noter que certaines circonstances peuvent placer toute personne en situation particulière de vulnérabilité.

La maltraitance se définit comme "Toute forme d'action, d'inaction ou d'interaction qui porte atteinte à la personne, à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé. Cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle." (art L. 119-1. du code de l'action sociale et des familles).

Sont inclus dans les maltraitements, la discrimination, la négligence, la violence physique, l'intimidation, le harcèlement, dont le harcèlement sexuel, les violences à caractère sexuel (viol, agression ou atteinte sexuelle), l'abus spirituel, l'exploitation, dont l'exploitation sexuelle et l'exposition non désirée ou l'utilisation non consentie des données personnelles ou images.

Principes directeurs

Dans son mandat d'accompagner, de mobiliser et d'équiper l'Église pour la mission, en France et à l'étranger, et en obéissance à notre Dieu, Mission Mennonite (MM) veille à ce que toutes les parties prenantes de son action évoluent dans des conditions de paix et de justice, comme nous y invite la Parole de Dieu. Cet engagement concerne toutes les personnes en lien direct ou indirect avec Mission Mennonite : envoyés, collaborateurs, partenaires, bénéficiaires, correspondants, responsables des Églises partenaires, etc. Nous veillerons à ce que nos collaborateurs (salariés, envoyés, bénévoles) tout comme nos activités et les programmes que nous soutenons ne portent pas atteinte aux plus vulnérables, en les exposant à un risque de maltraitance, d'abus ou à un danger inutile.

Mission Mennonite s'engage, pour autant qu'elle en a le pouvoir, à rechercher la sécurité, la protection et les conditions nécessaires au bien-être et à l'épanouissement des personnes placées sous sa responsabilité, en lien de collaboration, de partenariat ou qui sont bénéficiaires de ses actions et services.

MM veille à ce que chacun, sans discrimination de sexe, d'origine, de religion et de culture, ou de tout autre aspect en lien avec son identité, soit protégé contre toutes formes de violence, de maltraitance ou de mise en danger inutile.

MM ne tolère aucun comportement abusif de la part de son personnel et de toute personne affiliée à ses activités (bénévoles, partenaires et prestataires).

MM s'engage à prévenir toutes formes d'abus, en particulier à l'encontre des enfants et des adultes vulnérables ou en situation de vulnérabilité et à ce que toute préoccupation relative à la protection des personnes soit signalée, le cas échéant aux autorités compétentes.

Dispositions du code

Mission Mennonite s'engage à garantir des conditions sûres et sécurisées à tous ses employés, envoyés et bénévoles, indépendamment de leur position ou de leur emplacement, et à maintenir un environnement de travail et d'engagement qui favorise le bien-être, la résilience, la santé et la productivité.

Le respect de ce code est une responsabilité partagée par tous ceux qui participent à la réalisation de la mission de Mission Mennonite.

Comportements attendus (requis)

En tant qu'envoyé, membre du personnel ou bénévole de MM, je m'engage à :

En lien avec le pays d'accueil et ses spécificités :

- me conformer aux lois et règlements en vigueur dans le pays où je sers de même qu'aux lois internationales pertinentes
- veiller à entretenir si possible, des relations avec les autorités françaises et locales,
- veiller à entretenir des relations avec les autres missions ou organisations proches sur place
- prendre connaissance de la fiche pays du pays où je travaille et respecter en les appliquant les exigences et recommandations qui y sont données
- prendre connaissance du plan sécurité en cours qui me concerne, établi par mon organisme d'accueil, de même que ses évolutions en lien avec la situation, et tout faire pour l'appliquer en cas de nécessité

En lien avec mon environnement relationnel et mon cadre de vie :

- traiter toutes les personnes avec amour, respect et dignité, quels que soient leur sexe, leur âge, leur handicap, leur ethnie, leur religion ou tout autre aspect de leur identité
- adapter mon comportement, mon apparence et mes propos à la fonction que j'exerce ainsi qu'aux habitudes et à la culture du pays hôte
- respecter et protéger la vie privée des familles et des enfants
- ne prendre aucun risque inutile pour ma santé dans sa globalité, ma sécurité, ainsi que celle de ma famille et des personnes avec et pour lesquelles je travaille

- promouvoir la protection de l'environnement et le respect de la création dans la mise en œuvre des activités et dans le travail de bureau
- veiller à ma santé spirituelle

En lien avec l'argent et le pouvoir d'influence

- faire preuve d'intégrité
- réaliser toutes les transactions financières à caractère professionnel avec transparence, responsabilité et honnêteté
- déclarer tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel

En lien avec les technologies de l'information et de la communication (TIC)

- utiliser les technologies informatiques à des fins professionnelles ou privées légitimes
- agir avec précaution et grande vigilance lorsque je publierai en ligne tout contenu, texte ou photo (par exemple, habillement adéquat, autorisation préalable obligatoire pour les photos (et en particulier des parents pour un enfant), public ayant accès aux informations publiées)

En lien avec Mission Mennonite :

- suivre les formations proposées par MM sur les questions de santé, sécurité et lutte contre les maltraitements
- honorer les rendez-vous réguliers mis en place par MM (entretiens référents, débriefing retour par exemple)
- respecter la confidentialité chaque fois que cela me sera demandé par MM
- signaler toute violation confirmée ou suspectée du code de conduite, ou tout acte illégal ou contraire à l'éthique observé dans le cadre de mes activités, en utilisant les modalités de signalement décrites dans la politique de protection des personnes
- coopérer si nécessaire à toute enquête menée par MM en cas de non respect du code de conduite
- représenter MM de manière positive

Je sais que la liste des comportements attendus ci-dessus n'est pas exhaustive et que l'expression concrète des valeurs appelées à guider mes comportements et mes actions est multiple.

Comportements inacceptables

En tant qu'envoyé, membre du personnel ou bénévole de MM, je sais qu'adopter un comportement en accord avec les valeurs portées par MM exclut de ma part :

En lien avec les violences à la personne

- toute forme de harcèlement, y compris sexuel, d'intimidation ou de discrimination
- toute forme de violence physique et/ou psychologique
- toute forme de violence sexuelle
- toute forme d'agression sexuelle (viol, agression, atteinte sexuelle)

En lien avec les atteintes aux biens

- de voler, utiliser à mauvais escient ou détourner des fonds, des biens ou d'autres revenus
- de se livrer à des transactions abusives, falsifier des documents, blanchir de l'argent, percevoir des dessous de table, prendre part à des activités ayant pour objectif un enrichissement personnel ou collectif

En lien avec Mission Mennonite et notre identité

- toute action pouvant nuire à la crédibilité ou à l'intégrité de MM
- tout prosélytisme coercitif qu'il soit interne à notre organisation ou vis à vis des personnes avec lesquelles je suis en contact

Information et soutien

Signaler un problème doit être aussi simple que possible. C'est pourquoi il existe plusieurs façons de nous signaler un problème. Vous pouvez signaler tout incident dont vous seriez victime ou témoin par le biais des canaux suivants :

- en écrivant à signalements@missionmennonite.fr
- en utilisant les modalités de signalement mis en place par votre organisme d'accueil qui se chargera d'informer le bureau restreint de MM
- en contactant votre référent au sein du conseil exécutif de MM
- en contactant par téléphone ou WhatsApp un responsable de MM

Il n'est pas nécessaire de connaître tous les faits et les détails pour alerter MM si une situation est préoccupante. Chez Mission Mennonite, nous traiterons tous les rapports avec sérieux, équité et rapidité, et si quelque chose doit être corrigé, nous prendrons des mesures nécessaires après avoir pris toutes les informations qui nous sembleront utiles.

Vous pouvez demander à MM de traiter votre rapport comme anonyme. Nous ne tolérerons pas de représailles envers une personne qui signale un incident dont elle est victime. Sachez toutefois qu'un membre du comité de gestion de crise de MM prendra rapidement contact avec vous dans le cadre de l'enquête qui suivra.

Toute violation du présent code de conduite par quiconque, quelle que soit sa position ou son ancienneté, peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat ou de la collaboration.

MM s'engage à agir selon les principes de justice restaurative, sans exclure les procédures légales et pénales le cas échéant, et se tient aux côtés des victimes sans se détourner des responsables des incidents signalés.

Date du code de conduite : 11/01/2025

Date de la prochaine révision : 15/01/2027

Attestation d'engagement

Je soussigné(e)

- déclare par la présente attestation, que j'ai pris connaissance et accepte le code de conduite de Mission Mennonite, ainsi que de la politique de Protection des personnes qui y est associée.
- Je m'engage à respecter les principes qui y sont énoncés, et à agir en conséquence dans mon travail et dans mes interactions avec toutes les parties prenantes en lien avec mon engagement au sein de MM.
- Enfin, j'ai également été informé(e) que toute violation du code de conduite de MM pourrait entraîner la rupture immédiate de mon contrat ou la suspension de mon engagement.

Date et lieu :

Signature

ANNEXE 2 - Rapport d'incident

Qui rédige ce rapport ?	Nom	
	Prénom	
	Tel	
	WhatsApp	
	Adresse email	
Descriptif de l'incident	Êtes-vous lié à MM d'une manière ou d'une autre ?	☐ Envoyé MM ☐ Membre CE MM ☐ Correspondant MM ☐ Référent envoyé Eglise ☐ Organisme partenaire MM ☐ Autre, précisez :
	Type d'incident	☐ Sécurité ☐ Maltraitance ☐ Santé - Bien Être ☐ Ne sait pas
	Où s'est déroulé l'incident ? (pays, ville, etc.)	
	À quelle date ou durant quelle période l'incident s'est-il produit ? <i>Racontez-nous quand cela s'est produit dans vos propres mots. Fournissez tout contexte supplémentaire qui pourrait aider à déterminer la période durant laquelle l'incident s'est produit.</i>	
	Qui est impliqué dans l'incident ? <i>Ajoutez toutes les personnes que vous savez être impliquées ou soupçonnées, ou indiquez autant que possible des informations à leur sujet pouvant aider à les identifier.</i>	

Descriptif de l'incident	Qui subit l'incident ? <i>Par exemple, une organisation, un partenaire, une personne ou un groupe.</i>	
	Qu'est-il arrivé ou que soupçonnez-vous qu'il se soit passé ? <i>Racontez-nous ce qui s'est passé avec vos propres mots.</i>	
	Y a-t-il des personnes qui ont besoin de mise à l'abri ou d'assistance ? <i>Veuillez indiquer le type d'assistance qui est nécessaire et le niveau d'urgence.</i>	
	Comment avez-vous été mis au courant de l'incident ? <i>Qui d'autre est au courant de l'incident ? Depuis combien de temps êtes-vous au courant de l'incident ? Fournir des détails.</i>	
	Autres informations <i>Indiquer ici toutes les autres informations que vous jugez utiles au traitement de l'incident.</i>	
Mesures déjà prises au moment de la déclaration de l'incident <i>Par exemple, déclaration à la police, soins, mise à l'abri, etc. (la copie de la déclaration à la police ou du dépôt de plainte peut être jointe le cas échéant).</i>		