



Politique d'égalité, diversité et inclusion

1. Introduction

1.1 MADAR vise à améliorer la protection humanitaire des personnes vulnérables et déplacées dans des contextes de conflit dans la région centrale du Maghreb, en Algérie, au Maroc et en Tunisie. Le réseau s'engage donc à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion et à créer un environnement où tous les membres de la communauté sont traités avec respect et dignité.

MADAR s'engage à faciliter les collaborations de recherche et à initier des projets de recherche au Royaume-Uni et au Maghreb. MADAR s'efforce donc à garantir l'égalité des chances entre tous ses collaborateurs et personnes associées. Notre compréhension et notre engagement à protéger les personnes contre la discrimination, le harcèlement et la victimisation sur le lieu de travail et dans la société en général sont basés sur le *UK government Equality ACT* (la loi sur l'égalité du gouvernement britannique) (2010).

En tant que projet financé par le *UK Research and Innovation*, MADAR se conforme à des obligations d'égalité spécifiques qui l'exigent à éliminer la discrimination illégale, à faire progresser l'égalité des chances, à promouvoir la justice intersectionnelle et à favoriser les bonnes relations entre ses collaborateurs, partenaires de recherche et participants. MADAR a également la responsabilité de publier des objectifs d'égalité spécifiques et mesurables (voir ci-dessous) et de mettre à jour sa politique annuellement sur une période de quatre ans (2020-2024).

1.2 Nous nous engageons à assurer l'égalité des chances et à soutenir les normes de diversité et d'inclusion les plus élevées. Nous veillerons également à ce que tous nos collaborateurs, partenaires de recherche et participants soient traités de manière équitable et qu'ils ne soient pas l'objet d'une discrimination illégale sur la base de (leur caractéristique protégée) :

- race (y compris: race, couleur, nationalité (y compris la citoyenneté, le statut de réfugié/déplacé)
- origines ethniques ou nationales
- âge
- handicap
- identité sexuelle (le sentiment personnel de son propre genre. Cela peut correspondre ou différer du sexe attribué à la naissance)
- mariage ou union civile
- grossesse et maternité
- religion ou croyance, y compris les convictions philosophiques et l'absence de croyance

- genre
- orientation sexuelle

2. Champ d'application

2.1 Cette politique s'applique à tous les partenaires et participants de la recherche. Puisque les résultats de recherche de MADAR contribueront à réduire les risques et à améliorer la protection des personnes déplacées au Maghreb, mais aussi à formuler et influencer les politiques et pratiques nationales et régionales qui favorisent et facilitent la protection des personnes déplacées au Maroc, en Algérie et en Tunisie, il sera essentiel d'appliquer les principes de non-discrimination et d'égalité des chances à la manière dont les collaborateurs, les partenaires de recherche et les participants se traitent les uns les autres et toute personne associée au fonctions de MADAR.

2.2 Cette politique est non contractuelle et peut être mise à jour à tout moment.

3. Rôles et responsabilités

3.1 La responsabilité ultime du respect des obligations d'égalité incombe à MADAR. Le responsable du projet et les co-candidats ont la responsabilité formelle générale de cette politique. La responsabilité opérationnelle quotidienne de cette politique et sa mise en œuvre a été déléguée à l'équipe Égalité, diversité et inclusion.

3.2 Tous à MADAR, y compris la direction, les partenaires du projet et les participants ont la responsabilité de :

- Lire et comprendre cette politique et les politiques connexes (telle que la politique de protection);
- Contester et signaler tout comportement inacceptable d'une manière sûre et conformément à la politique et à ses procédures.

3.3 MADAR (y compris les directeurs, les co-chercheurs britanniques et internationaux et les partenaires du projet) ont la responsabilité de:

- Donner le bon exemple en traitant tous les membres du réseau et les participants avec dignité et respect et contester les comportements inacceptables ;
- S'assurer que tous les membres de l'équipe et tous les participants connaissent cette politique et savent comment signaler les cas de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, et que le signalement des incidents n'entraîne pas de victimisation ;
- Fournir toute l'équipe et tous les participants des informations (ou indiquer où trouver ces informations) sur les droits des employés tels que définis dans le cadre des politiques de MADAR, y compris les droits de maternité et de paternité etc.
- Traiter les plaintes de manière équitable, approfondie, rapide et confidentielle.

4. Objectifs de la politique

4.1 MADAR vise à promouvoir l'égalité des chances pour tous, à travers les objectifs suivants :

- Évaluer l'impact sur l'égalité dans nos politiques, procédures et pratiques ;
- Disposer d'un processus de surveillance et d'analyse des données efficace ;
- Impliquer les co-chercheurs, les partenaires de projet, les participants et d'autres acteurs dans l'élaboration et la réalisation de nos objectifs d'égalité, de diversité et d'inclusion ;
- Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à travers des communications internes et externes ;
- Veiller à ce que les directeurs, les co-chercheurs britanniques et internationaux, et les partenaires du projet participent à la formation sur l'égalité et en particulier ceux qui sont responsables du recrutement et du processus de sélection ;
- S'assurer que l'équipe Égalité, diversité et inclusion soit accessible à tous dans la mesure du possible ;
- Veiller à ce que ceux qui souhaitent postuler pour travailler avec MADAR soient traités de manière équitable et jugés essentiellement selon leurs propres mérites et en fonction de leurs compétences et capacités ;
- Veiller à ce que tous les membres de MADAR et tous les participants disposent de forums appropriés pour discuter des questions relatives à l'égalité, la diversité et l'inclusion et pour soulever toute inquiétude ;
- S'assurer que tous les partenaires de recherche connaissent cette politique et s'y adhèrent.

5. Mise en œuvre

- 5.1. Tous à MADAR partagent la responsabilité de l'application réussie de cette politique, alors que la responsabilité de sa mise en œuvre et de sa diffusion incombe à l'équipe Égalité, diversité et inclusion.
- 5.2. MADAR veillera à ce que les directeurs, les co-chercheurs britanniques et internationaux, les partenaires du projet, les responsables, les administrateurs de projet, les participants et tout autre groupe identifié comme acteur aient un accès égal à l'ensemble des équipements et que les pratiques de travail et de recherche soient ajustées chaque fois que cela est raisonnablement possible afin de les adapter à une communauté diversifiée.
- 5.3. Tout membre de MADAR et tout participant qui estime avoir été victime de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation bénéficie d'une protection en vertu de la politique de protection.
- 5.4. Cette politique sera largement accessible à tous les membres de MADAR et à tous les participants afin qu'ils soient informés et conscients de leurs droits et responsabilités en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion.

6. Signalement

- 6.1 À MADAR, nous n'avons pas l'intention de criminaliser les acteurs des projets mais plutôt de nous tenir mutuellement responsables des normes et des pratiques les plus élevées, conformément à nos objectifs d'égalité, de diversité et d'inclusion. Veuillez vous référer à la politique de protection.

7. Plaintes

- 7.1 MADAR prendra très au sérieux tout cas de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation. Tout membre de MADAR reconnu coupable de discrimination ou de harcèlement illégal fera l'objet de mesures disciplinaires. Des mesures appropriées seront prises dans la mesure du possible, comme indiqué dans la politique de protection.
- 7.2 Les membres de l'équipe ou les participants qui déposent une plainte pour discrimination ont le droit de le faire sans crainte de victimisation. L'équipe Égalité, diversité et inclusion de MADAR fera tout son possible pour que toute plainte soit traitée de manière rapide et équitable.
- 7.3 Les membres du public doivent adresser leur plainte à l'équipe Égalité, diversité et inclusion dans un premier temps. Les coordonnées sont disponibles sur le [site web](#) de MADAR.
- 7.4 L'équipe Égalité, diversité et inclusion est disponible pour répondre aux demandes de renseignements relatives à la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou la victimisation. Les plaintes informelles peuvent être déposées de manière anonyme auprès de l'équipe Égalité, diversité et inclusion.

8. Suivi et audit internes

- 8.1 Le suivi aura lieu à la fois à dans le cadre du *Annual Performance Review (APR)* (processus annuel d'analyse de la performance) et à travers des rapports faits à l'équipe Égalité, diversité et inclusion. La diversité des chercheurs, artistes, praticiens qui seront mandatés pour soutenir MADAR et les bénéficiaires de tout travail développé par MADAR et les partenaires du projet sera suivie dans le cadre du rapport annuel. L'objectif de MADAR est d'assurer l'accès à tous dans une atmosphère de croissance, de justice et de respect.

9. Communication et diffusion

- 9.1 La politique EDI sera accessible aux acteurs via le site web et les canaux de diffusion associés (réseaux sociaux, articles de blog, créations artistiques et expositions).
- 9.2 L'équipe EDI de MADAR analyse et évalue la politique tous les mois de septembre au cours des quatre années de ses activités.

10. Plus d'informations

Des informations et ressources spécifiques au pays sont disponibles ci-dessous :

Royaume-Uni

UK Equality Act 2010:

<<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>> [Consulté le 21 septembre 2020]

Amnesty.org. 2020 Royaume-Uni. [En ligne] Disponible à :

<<https://www.amnesty.org.uk/>> [Consulté le 21 septembre 2020]

Equality and Human Rights Commission:

<<https://www.equalityhumanrights.com/en>> [Consulté le 21 septembre 2020]

Equality, Diversity and Inclusion à UKRI:

<<https://www.ukri.org/about-us/equality-diversity-and-inclusion>> [Consulté le 21 septembre 2020]

Tunisie

Amnesty.org. 2020. *Tunisie*. [En ligne] Disponible à : <<https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/tunisia>> [Consulté le 17 août 2020].

Baliamoune, Mina. 2012. *The Making of Gender Equality in Tunisia and Implications for Development*. Washington, DC: Banque mondiale. © Banque mondiale. <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/9228>> License: CC BY 3.0 IGO. [Consulté le 17 août 2020]

Code du Status Personnel, *Article 23* Loi de 1956 <<http://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/csp/Csp1030.htm>> [Consulté le 17 août 2020]

European Parliament Directorate General for Internal Policies, 2012. *Gender Equality Policy In Tunisia*. Département de police C: Droits des citoyens et des affaires constitutionnelles. [En ligne] Bruxelles. Disponible à : <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462502/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462502_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462502/IPOL-FEMM_NT(2012)462502_EN.pdf)> [Consulté le 17 août 2020].

Algérie

Amnesty.org. 2020. *Algérie*. [En ligne] Disponible à : <<https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/algeria/report-algeria/>> [Consulté le 17 août 2020].

Freedom House, *Women's Rights in the Middle East and North Africa 2010 - Algeria*, 3 mars 2010, disponible à : <https://www.refworld.org/docid/4b99012676.html> [Consulté le 17 août 2020]

Minority Rights Group. 2020. *Algeria - Minority Rights Group*. [En ligne] Disponible à : <<https://minorityrights.org/country/algeria/>> [Consulté le 17 août 2020].

Maroc

Amnesty.org. 2020. *Morocco and Western Sahara*. [En ligne] Disponible à : <<https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/morocco-and-western-sahara/morocco-and-western-sahara/>> [Consulté le 17 août].

Code la famille Loi de 2016

<<http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/Nouveautes/Code%20de%20la%20Famille.pdf>> [Consulté le 17 août 2020].

Minority Rights Group. 2020. *Morocco - Minority Rights Group*. [En ligne] Disponible à : <<https://minorityrights.org/country/morocco/>> [Consulté le 17 août 2020].

Morocco World News. 2020. '*Chnou Bghiti Nti*': A Campaign for Gender Equality in Morocco. [En ligne] Disponible à : <<https://www.morocoworldnews.com/2020/03/295601/chnou-bghiti-nti-a-campaign-for-gender-equality-in-morocco/>> [Consulté le 17 août 2020].

Middle East Eye. 2020. #Masaktach, the Moroccan #metoo. [En ligne] Disponible à : <<https://www.middleeasteye.net/fr/opinion-fr/masaktach-le-metoo-marocain>> [Consulté le 07 septembre 2020].

Références à l'échelle de la région MENA

European Committee of the Regions, 2017. *Women's Empowerment in The Mediterranean Region*. Commission de la citoyenneté, de la gouvernance et des affaires institutionnelles et extérieures. [En ligne] Union Européenne. Disponible à : <<https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/Women%E2%80%99s%20Empowerment.pdf>> [Consulté le 17 août 2020].

Genderiyya. 2016. *About Gender Wiki*. [En ligne] Disponible à : <https://genderiyya.xyz/wiki/Project:About_Gender_Wiki> [Consulté le 17 août 2020].

Gherbi, H., Adair, P., Benhaddad, A., Medjoub, R. and Hammouda, N., 2019. *Gender Inequalities on The Labour Market In North Africa: Issues, Estimates And Benchmarking Of Inclusiveness*. FEMISE Compétition interne 2018 : 4^{ème} tour. [En ligne] FEMISE. Disponible à : <http://www.femise.org/wp-content/uploads/2019/09/FEM-44-04-Final-report-FEMISE-2019-revised_September-21_Clean.pdf> [Consulté le 17 août 2020].

Pubdocs.worldbank.org. 2020. *THE SOCIAL INCLUSION ASSESSMENT TOOL*. [En ligne] Disponible à : <<http://pubdocs.worldbank.org/en/478071540591164260/SiAT-Logo-web.pdf>> [Consulté le 17 août 2020].

Tayebi, H. and Lobah, J., (Ed.), 2019. *Dynamics of Inclusion and Exclusion in The MENA Region: Minorities, Subalternity, And Resistance*. [ebook] Maroc : Fondation Hanns Seidel. Disponible à : <http://www.hssma.org/admin_files_de/Publication_Dynamics_of_Inclusion_and_Exclusion_2019.pdf> [Consulté le 17 août 2020].

2020. *Global Gender Gap Report*. [En ligne] Cologny Genève : Forum économique mondial. Disponible à : <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf> [Consulté le 17 août 2020].