



Politique de Lutte contre le Harcèlement



Enoncé de la politique

Cette politique a pour objectif de minimiser l'impact environnemental de nos activités en promouvant des pratiques durables et respectueuses de l'environnement. Nous nous engageons à intégrer des principes de protection environnementale dans toutes nos opérations, projets et décisions, afin de préserver les ressources naturelles, réduire la pollution et promouvoir la biodiversité. Tous les membres de l'organisation doivent adhérer à ces principes et contribuer activement à la protection de l'environnement, en respectant les lois et normes environnementales en vigueur et en adoptant des pratiques éco-responsables.

Interprétation et application

Article 1 : Champ d'application

La présente politique s'applique à tout le personnel et aux membres de la gouvernance de CASE.

Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité effectuant des missions pour CASE.

La présente politique s'applique notamment aux partenaires de mise en œuvre, en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention, aux fournisseurs, aux sub-grantees, aux bénéficiaires (en tant que victimes), aux parties prenantes, aux consultants et aux entités associées.

Article 2 : Définitions

- **Le harcèlement** : se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique.
- **Le harcèlement sexuel** : résulte d'une culture de discrimination et de privilèges fondés sur des relations d'inégalité entre les sexes et des rapports de force. Il est défini comme "le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **Le whistleblowing** : Ce terme anglo-saxon intraduisible signifie littéralement "souffler dans le sifflet". Il recouvre tous les modes de dénonciation par les salariés des pratiques délictueuses au sein de leur entreprise.

Article 3 : Objet de la politique

L'objet de la présente politique est de :

- Définir des mécanismes de prévention de toutes les formes de harcèlement et de règlement des plaintes y relatives. Elle contient également des orientations pratiques sur les faits constitutifs de harcèlement et sur la manière dont ils seront traités.
- Définir les règles en matière d'intégrité et de conduite relatives à la lutte contre le harcèlement sous toutes ses formes s'appliquant au personnel de CASE et aux autres entités mentionnées à l'article 1 de la présente politique ;
- Informer les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s'attendre de la part du personnel de CASE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

Principes généraux

Article 4 : Les principes

1. Le harcèlement sous toutes ses formes constitue une atteinte à la dignité de la personne humaine et le personnel de CASE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique sont tenus de s'en abstenir.
2. Le harcèlement n'est pas toléré à CASE, laquelle est résolue à prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et y répondre. Tout le personnel de CASE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique est censé contribuer à l'instauration d'un tel environnement
3. Il est primordial de mettre l'accent sur l'action préventive contre le harcèlement. La prévention du harcèlement est une responsabilité collective qui incombe tout le personnel de CASE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique quel que soit son rang, et surtout s'il occupe des fonctions d'encadrement, est tenu de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail favorable et d'un climat de confiance et de tolérance, exempts de toute forme de harcèlement.
4. Toutes les allégations de harcèlement sont prises au sérieux. La Direction de CASE prend au sérieux tous les cas de harcèlement dès qu'elle en a connaissance même en absence de plaintes formelles.
5. Le personnel de CASE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent donc signaler tout incident de harcèlement sur le lieu de travail, avant même que le problème ne s'aggrave ou s'étende.
6. Lorsque le harcèlement est avéré, il est sanctionné et son auteur fait l'objet de mesures disciplinaires et de poursuites judiciaires.
7. Des sanctions peuvent également être prises à l'encontre d'un responsable qui tolère sciemment le harcèlement après en avoir eu connaissance.
8. Cela étant, le personnel de CASE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent garder à l'esprit que toutes les allégations de harcèlement sont très graves, et que les allégations délibérément mensongères ou malveillantes sont également sanctionnées.
9. De ce fait, toute plainte pour harcèlement doit reposer sur des faits. L'auteur présumé du harcèlement a le droit de répondre aux allégations qui le visent.

Article 5 : Les faits constitutifs de harcèlement

Les faits constitutifs de harcèlement sexuel sont :

1. L'agression ou tentative d'agression sexuelle, y compris le viol ;
2. Le fait de partager ou d'exposer des images ou des vidéos inappropriées à caractère sexuel, quel que soit la forme ;
3. L'envoi de tous sortes de messages suggestifs à connotation sexuelle,
4. Le partage d'anecdotes ou de plaisanteries obscènes ou à caractère sexuel ;
5. Les gestes inappropriés à connotation sexuelle, tels que des mouvements pelviens ;
6. Les contacts physiques importuns, notamment les pincements, les tapotements, les frottements ou le fait d'effleurer intentionnellement une autre personne ;
7. Les regards suggestifs à connotation sexuelle ;
8. Le fait d'inviter quelqu'un de manière insistante ou de solliciter des rapports sexuels ;
9. Le fait de noter l'attrait sexuel d'une personne ;
10. Les commentaires ou critiques à connotation sexuelle sur l'apparence, la façon de s'habiller ou certaines parties du corps ;
11. Les insultes ou insinuations à connotation sexuelle ou en lien avec le genre ;
12. Les remarques désobligeantes ou dégradantes à propos de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne.
13. L'abus d'autorité ou de pouvoir constitue une circonstance aggravante du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. L'abus de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Dans sa forme aggravée, il consiste dans le fait pour l'auteur

d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation des performances, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister à créer sur le lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation,

Mécanismes de lutte contre le harcèlement

Article 6 : prévention

Le personnel de CASE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas tenir d'acte allant vers le harcèlement. Il est de leur responsabilité d'éviter de tels actes, qu'ils soient réels, potentiels ou susceptibles d'apparaître comme tels.

En aucun cas, le personnel de CASE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent tirer profit de leur position professionnelle allant vers le harcèlement.

Article 7 : Devoir de signalement

Le personnel de CASE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas tenir d'acte allant vers le harcèlement. Il est de leur responsabilité d'éviter de tels actes, qu'ils soient réels, potentiels ou susceptibles d'apparaître comme tels.

Le personnel de CASE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique qui estimerait être en face d'un cas de harcèlement doivent signaler à leur supérieur hiérarchique et/ou à leur correspondant au sein du personnel.

Face à une situation de harcèlement, la personne concernée a le choix entre différentes lignes de conduite, décrites ci-après.

- Elle peut tenter, dans un premier temps, de régler la situation de manière informelle, ou bien décider de présenter directement une plainte en bonne et due forme.
- Le personnel de CASE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique qui ont signalé, conformément à la présente politique, un cas prévu ci-dessus et qui estimerait que la réponse n'est pas satisfaisante, peuvent en informer par écrit à son supérieur hiérarchique ou info@afceh-hq.org
- Le personnel de CASE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent signaler à leur supérieur hiérarchique et/ou à travers info@afceh-hq.org toute preuve, allégation ou soupçon de harcèlement, au sein de CASE dont ils ont connaissance dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. L'enquête sur les faits rapportés incombe à CASE.

L'ONG CASE doit veiller à ce que son personnel et ses partenaires qui signalent un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.

Les cas de harcèlement caractérisés dans l'exercice du personnel de CASE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique sont susceptibles de sanctions et de poursuites judiciaires.

Article 8 : les principaux acteurs intervenant dans la lutte contre le harcèlement

Les principaux acteurs intervenant dans la gestion de la fraude et de la corruption sont les suivants :

1. Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration supervise et surveille la mise en application de mesures visant à lutter contre le harcèlement au sein de CASE. Il est chargé de :

- Approuver le dispositif mis en place pour lutter contre le harcèlement,
- Approuve la politique de lutte contre le harcèlement

- Examiner les rapports réguliers du Directeur Exécutif sur l'évolution des cas avérés de harcèlement et les mesures à prendre pour empêcher,
- Examiner les rapports d'enquête interne sur les cas de harcèlement par un Comité d'Éthique.
- Protéger « le dénonciateur » contre les mesures de représailles

2. Directeur Exécutif

Le Directeur Exécutif a pour rôles et responsabilités de :

- Rendre compte de tous les cas d'allégation de harcèlement au Conseil d'Administration,
- Veiller à l'application de la politique de lutte contre le harcèlement,
- Donner le bon exemple en matière d'éthique professionnelle et de bonne conduite,
- Signifier clairement que le harcèlement n'est pas toléré à CASE (principe de tolérance zéro),
- Mettre en place des mécanismes de signalement des cas de harcèlement présumé et autres problèmes relatifs connexes,
- Veiller à ce que le personnel soit suffisamment informé de la politique de lutte contre le harcèlement et à ce qu'une formation convenable soit dispensée au personnel,
- Mettre en place des mesures de contrôle interne visant à déceler, signaler et décourager le harcèlement et en rapport avec l'importance significative des risques identifiés,
- S'assurer que le personnel se sente libre de signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles, S'assurer de la protection des lanceurs d'alertes de harcèlement • Amorcer et faciliter la détection des harcèlements,
- Déterminer si chaque risque, évalué selon sa probabilité et sa gravité, doit être empêché, atténué, transféré ou accepté,
- S'assurer que des mesures soient prises rapidement suite à toute allégation de harcèlement avérée ; prendre des dispositions pour enquêter sur ses allégations et veiller à ce que des enquêtes énergiques et diligentes soient entreprises sans délai,
- Prendre des mesures disciplinaires contre les auteurs de harcèlements et les supérieurs hiérarchiques dont les omissions ont favorisé la réalisation des cas de harcèlements et veiller à ce que des mesures appropriées soient prises pour récupérer les actifs,
- Communiquer si nécessaire avec les victimes touchées par les actes de harcèlements afin de les rassurer sur le fait que toutes les mesures nécessaires sont prises,
- Veiller à ce que le suivi des affaires de harcèlement soit effectué en temps opportun et renforcer les mesures de prévention,
- Etablir un rapport sur la mise en vigueur des mesures conçues pour réduire voire éliminer les risques de harcèlements,
- Evaluer périodiquement les risques généraux auxquels CASE est exposé ainsi que les risques spécifiques,
- Prendre les mesures qui conviennent si un agent de CASE est innocenté par suite d'allégations faites de bonne foi.

3. Responsables hiérarchiques

Les Responsables hiérarchiques ont la charge de :

- Evaluer les risques éventuels de harcèlements dans leur domaine de responsabilité et s'assurer qu'un système efficace de contrôle interne existe et fonctionne pour gérer ces risques,
- S'assurer que les mesures de contrôle interne relatives à leurs activités sont convenablement appliquées et respectées, et permettent de couvrir les risques identifiés,
- Encourager le personnel à faire part de soupçons raisonnables de fraude en prenant au sérieux toutes les allégations et en transmettant rapidement leurs rapports sur les allégations à l'auditeur interne.

4. Personnel de CASE

Le personnel de CASE doit :

- Suivre des formations en interne sur la gestion des risques et la prévention de harcèlement au travail,
- Adopter le code d'éthique et de déontologie et la politique de lutte contre le harcèlement considérée comme partie intégrante de leur contrat de travail avec CASE,
- Se comporter de manière convenable et conforme aux lois et règlements sur le harcèlement de CASE et ses partenaires,
- Conscient en tout temps des possibilités de harcèlement et signaler les comportements douteux à leur supérieur hiérarchique ; ou encore au Directeur Exécutif.

MECANISMES DE PREVENTION ET DE DISSUASION

Article 9 : Moyens de préventions et de dissuasion

1. Le dispositif de gouvernance

La gouvernance des risques de harcèlement correspond à la manière dont le Conseil d'Administration et la Direction Exécutive remplissent leurs obligations respectives pour que l'organisation réalise ses objectifs notamment ses responsabilités envers les parties prenantes. La gouvernance doit veiller à ce que CASE développe et mette en place un système rapide, confidentiel et performant de revue, d'investigation et de résolution des cas de non-conformité et des allégations de risques de harcèlements.

2. L'environnement de contrôle

L'environnement de contrôle établit un cadre propice à l'évaluation des risques susceptibles d'affecter la réalisation des objectifs. La méthode la plus déterminante pour prévenir les cas de harcèlement consiste à entretenir un environnement général de contrôle à la fois éthique et transparent. La Direction doit adopter des comportements tendant à encourager le personnel à éviter les mauvaises pratiques. La Direction Exécutive doit montrer et donner l'exemple pour être crédible. Cela concerne à la fois le respect des procédures et les avantages.

Cette exigence doit se répercuter dans tout l'encadrement, car l'absence d'exemple est souvent un facteur de risque. Une culture d'autocontrôle et d'autoévaluation, de communication interpersonnelle et d'efficacité dans les travaux individuels doit être observée au sein de l'organisation CASE. La Direction doit encourager les agents à tous les niveaux à participer activement à la préservation de la tolérance « Zéro cas de harcèlement » au sein de CASE. Ceci implique :

- La formulation claire des valeurs morales dans le code de Conduite de CASE auquel tout le personnel doit se conformer, qu'il doit promouvoir auprès des tierces parties, et que CASE applique en permanence,
- Le maintien de la cohésion sociale au sein du personnel, avec des heures de travail légales,
- Le respect de l'intégrité morale et psychologique de tout le personnel de CASE ;
- L'élaboration, la diffusion et la mise en vigueur d'une politique claire de lutte contre le harcèlement sous toutes ses formes, y compris des sanctions en cas d'infraction,
- L'éclaircissement des affaires de conflits d'intérêt, abus d'autorité et leur règlement,
- Des efforts pour sensibiliser le personnel sur la stratégie de lutte contre le harcèlement.

3. Le dispositif de contrôle interne

Le dispositif de contrôle interne de l'organisation CASE prend en compte le risque de harcèlement à tous les niveaux :

- Le contrôle de premier niveau à travers les contrôles décrits dans les procédures pour couvrir le risque de harcèlement.

- Les contrôles de deuxième et troisième à travers les plans de contrôle qui intègrent le risque de harcèlement.

4. Le système d'information

Le système d'information de CASE doit être fiable et performant permettant, ainsi, l'obtention d'informations sur les cas de harcèlements potentiels et le déploiement d'une approche coordonnée en matière d'investigation et de mesures correctives pour traiter le harcèlement de manière appropriée et en temps voulu.

5. La politique de zéro harcèlement

La politique de lutte contre la fraude de CASE est intégrée par renvoi à tous les instruments régissant les relations d'emploi, contractuelles ou institutionnelles, entre elles et les personnes physiques ou morales. Elle décrit le dispositif de lutte contre le harcèlement et constitue un élément dissuasif. Elle est diffusée à tout le personnel de CASE.

6. La vigilance lors des recrutements

Lors du recrutement du personnel de CASE, l'intégrité prend une place importante parmi les critères de sélection afin de prévenir le harcèlement et les autres pratiques connexes. Pour cette raison, l'obligation d'évaluer l'intégrité lors du recrutement du personnel est inscrite dans tous les termes de référence. Aussi, est-il fait obligation aux candidats de procéder à la déclaration sur l'honneur de n'avoir jamais été commis des actes liés à harcèlement.

7. La sensibilisation et la formation

En tant qu'organisation de la société civile, la sensibilisation, l'information et la formation sont les principes fondamentaux de la prévention et de la détection lié à le harcèlement. Afin de garantir que le personnel et les entités mentionnées à l'article 1 de la présente politique sont conscients de leurs responsabilités en matière de lutte contre le harcèlement et de l'adoption d'un comportement éthique, CASE a mis en place un plan de communication, de dissémination et de sensibilisation concernant la présente Politique, qui doit être intégrée aux processus et procédures de CASE. A cette fin, CASE réaffirme, à l'intention de son personnel, l'obligation de signaler tout acte de harcèlement ou autre type d'actes, comme l'exige déjà son Règlement Intérieur et son code de Conduite.

Les nouvelles recrues bénéficient d'une formation ciblée et les anciens recevront périodiquement une formation d'appoint. Les volets suivants sont inclus dans les programmes de communication et de sensibilisation en matière de tolérance zéro à le harcèlement :

- Les références de la politique contre le harcèlement sur le site web de CASE,
- La définition et les caractéristiques de harcèlement et la sensibilisation à propos du fait qu'elle puisse impliquer la tentative nuire à la réputation de l'organisation et son personnel,
- La nécessité d'adopter un comportement éthique et le fait qu'il incombe à tous les agents d'éviter les harcèlements,
- Les détails de la politique de lutte contre le harcèlement de CASE,
- Les indices à surveiller et qui pourraient indiquer que le harcèlement s'est produit,
- Les responsabilités liées au traitement des allégations et aux enquêtes dans les affaires de harcèlement au sein de CASE,
- Le rapport entre la politique de lutte contre le harcèlement de CASE et le code de Conduite,
- Les mesures de redressement possibles à appliquer lorsque le harcèlement est avéré
- Les mesures visant à s'assurer que les tierces parties connaissent l'existence de la politique de lutte contre le harcèlement de CASE,

8. La cartographie des risques de harcèlement

CASE doit élaborer une cartographie des risques de harcèlements qui permet à l'entreprise de connaître son niveau de vulnérabilité et de mettre en place ou de renforcer les mesures préventives contre le harcèlement.

Article 10 : Les moyens de détection des cas de harcèlements

1. La mise en place d'alertes au niveau du système d'information

CASE a mis en place un système d'alertes au niveau du système d'information pour permettre d'identifier, de collecter et remonter tout manquement susceptible de représenter un cas de harcèlement. La diffusion de message d'alerte doit être confidentielle et la sécurité des données requise afin de protéger l'auteur de l'alerte, les personnes impliquées ainsi que l'objet de l'alerte.

2. Les activités de contrôle

Les acteurs intervenant dans la gestion de lutte contre le harcèlement doivent respecter leurs rôles et responsabilités notamment ceux relatifs aux différents contrôles qu'ils sont amenés à réaliser.

3. Le whistleblowing

Le personnel est tenu de signaler tout cas de harcèlement et de rapporter toute information relative à des actes délictueux qui seraient commis par d'autres membres du personnel de CASE.

Le signalement d'un cas de fraude peut se faire soit par une partie externe, soit par un agent ou à l'occasion d'un audit interne ou externe. Selon la situation de la personne fautive, le personnel de CASE et les entités mentionnées à l'article 1 de la présente politique doivent signaler la fraude par écrit à l'auditeur interne. Afin de protéger leur anonymat, les agents peuvent le faire par lettre à l'auditeur interne.

4. Confidentialité

Tous les renseignements fournis à l'auditeur interne sont traités de manière confidentielle. Toutes les allégations raisonnables sont traitées de façon systématique, avec le plus grand sérieux et font l'objet d'une enquête appropriée. Dans la mesure du possible, la confidentialité est maintenue concernant tous les signalements faits de bonne foi et lorsque les signalements sont faits anonymement, leur caractère anonyme est respecté. Si l'on s'aperçoit qu'une allégation a été lancée de manière frivole, calomnieuse, dans le but d'obtenir un avantage personnel ou par vengeance, des sanctions disciplinaires doivent être prises contre la personne ayant fait ces allégations.

5. Protection contre les mesures de représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement

CASE protège contre les mesures de représailles envers tout dénonciateur de harcèlement. Le but visé par cette politique de protection contre les mesures de représailles est de permettre à CASE d'identifier et de prévenir le harcèlement et d'autres pratiques délictueuses et également de fonctionner de manière transparente et responsable. Cet objectif est réalisé en offrant une protection aux agents et usagers qui signalent des actes de harcèlement ou autres pratiques, ou qui coopèrent avec un audit ou une enquête dûment autorisée. Le Directeur Exécutif est garant de la protection du dénonciateur contre les représailles à CASE.

6. Choix des mesures appropriées par l'auditeur interne et le Directeur Exécutif

Dans le principe, lorsqu'un cas de harcèlement a été signalé à l'auditeur interne, celui-ci divulgue tous les renseignements pertinents au Directeur Exécutif. S'il y a raison de penser que celui-ci peut être impliqué, alors le signalement, ne doit pas lui être transmis et doit être acheminé au responsable au Conseil d'Administration de CASE qui prend les mesures qui conviennent dans l'esprit de cette politique.

Après avoir consulté l'Auditeur interne, le Directeur Exécutif décide si l'affaire doit être traitée en interne ou s'il est nécessaire de solliciter la participation d'un prestataire externe et le cas échéant, dans quelle mesure. La décision de solliciter la participation d'une source externe dépend de l'ampleur et de la complexité de l'acte et des personnes impliquées.

7. Intervention initiale en cas d'allégations de fraude

Le Directeur Exécutif agit avec célérité pour décider des mesures à prendre selon la gravité de l'infraction déclarée. Une évaluation préliminaire de la situation doit être produite par l'Auditeur interne et fait l'objet d'un rapport initial.

Article 11 : Conduite en cas de fraude et de corruption

1. La récupération de la victime

En cas de souffrance lié à un harcèlement au sein de CASE, la victime aura une réparation de la part de l'organisation :

- Accueil psychologique ;
- Mutation de services ou de zone d'intervention ;
- Accompagnements judiciaires pour obtention de dommages pour le préjudice ;
- Tout autre moyen légal et acceptable de récupération.

2. Les sanctions

En cas d'enquête ou d'investigation qui révèle l'implication du personnel de CASE et les entités mentionnées à l'article 1 de la présente politique dans un cas de harcèlement et que les faits sont considérés comme avérés, le Directeur Exécutif doit donner son avis, après recueil de l'avis du Directeur Juridique et de la Stratégie et celui du Conseil d'Administration. Selon la gravité de l'acte, une plainte peut être déposée auprès de la police ; ce qui conduit à la fin aux activités de la personne incriminée et à procéder à son licenciement immédiat.

Si le cas de harcèlement n'est pas jugé important, le Directeur Exécutif fait une médiation afin de réconcilier la victime et le salarié. Dans le cas contraire, de harcèlement avéré et grave, le salarié devra être suspendu de ses fonctions sans salaire jusqu'à ce que l'enquête soit terminée. Le Directeur Exécutif doit prendre sa décision, après consultation. Des mesures disciplinaires pourraient être prises à l'encontre des supérieurs hiérarchiques dont les défaillances ont contribué à la fraude, ou contre un travailleur ayant fait des allégations de mauvaise foi.

3. Le suivi évaluation du dispositif de contrôle interne

Tel que défini à travers les principes, pour un contrôle interne efficient, CASE sélectionne, met au point et réalise des évaluations continues et/ou ponctuelles afin de vérifier si les composantes du contrôle interne sont bien mises en place et fonctionnent. CASE évalue et communique les faiblesses de contrôle interne en temps voulu aux responsables des mesures correctrices, notamment à la Direction Exécutive. Des mesures de renforcement du contrôle interne suivront afin de neutraliser toutes les zones de faiblesses.

