

Politique Anti-Harcèlement de Caritas Côte d'Ivoire

1.1. Objectif

Caritas s'engage à assurer un milieu de travail qui soit professionnel et libre de toute intimidation, hostilité, humiliation, persécution, harcèlement moral ou tout autre affront qui pourrait interférer avec le rendement au travail ou la dignité de la personne.

Le harcèlement, quel qu'il soit – verbal, physique, visuel – ne sera pas toléré. Celui-ci comprend, sans toutefois s'y limiter, le harcèlement basé sur la race, la couleur, la religion, les idées philosophiques ou politiques, le sexe, l'âge, la nationalité, le handicap, l'état de santé, l'état civil, le statut social ou tout autre statut protégé par la loi.

Le harcèlement à l'égard de collègues, d'homologues ou de toute personne avec qui nous travaillons est également interdit.

1.2. Portée

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel¹ et des associés² de Caritas.

1.3. Définition

Le harcèlement peut prendre diverses formes. Il peut s'agir, mais pas exclusivement, de mots, de signes, de plaisanteries, de caricatures, de photos, de posters, de déclarations, de farces, d'intimidations, d'agressions ou de contacts physiques, ou de la violence.

Le harcèlement n'est pas forcément de nature sexuelle. Il peut prendre également la forme d'une activité verbale comportant des propos désobligeants. Un autre type de comportement interdit consiste à exercer des représailles à l'égard d'un employé qui aurait exposé ou déposé une plainte pour harcèlement. Télécharger des images ou des textes inappropriés à partir de systèmes informatiques est également contraire à la politique de Caritas (se référer à la Politique de sauvegarde de Caritas pour les enfants et les adultes vulnérables et à l'Annexe II – Normes de conduite à l'égard des enfants).

Le harcèlement sexuel peut inclure tout comportement intempestif, verbal, non verbal ou physique, à connotation sexuelle, dans le but ou avec l'effet de porter atteinte à la dignité de la personne, notamment lorsque cela contribue à créer un environnement menaçant, hostile, avilissant ou agressif. Il peut s'agir d'avances sexuelles malvenues, de demandes de faveurs sexuelles, ou de tout autre type de contact verbal ou physique à connotation sexuelle. Il est important de noter que le harcèlement sexuel ne tient pas compte des limites imposées par l'âge ou le sexe.

1.4. Responsabilité

Tous les employés, et notamment la direction, ont la responsabilité de maintenir le milieu de travail libre de tout type de harcèlement. Tout membre du personnel qui aurait eu connaissance d'un incident en matière de harcèlement, soit comme témoin, soit par ouï-dire ou pour en avoir été victime

¹ « Le personnel » se réfère aux salariés, volontaires, bénévoles, stagiaires et aux membres de la gouvernance.

² « Les associés » se réfère aux consultants et aux prestataires

lui-même, est fortement encouragé à en faire rapport, conformément à la Procédure de traitement des plaintes de Caritas. Lorsque les dirigeants prennent conscience d'éventuels cas de harcèlement, ils doivent immédiatement porter cela à la connaissance de l'agent responsable du traitement des plaintes.

Le harcèlement de la part d'un personnel ou d'un associé de Caritas, de toute personne avec laquelle nous travaillons, doit immédiatement faire l'objet d'un rapport, conformément à la Procédure de traitement des plaintes de Caritas. Lorsque la direction prend conscience d'un éventuel harcèlement, elle est tenue par la loi de prendre rapidement les mesures appropriées, même si la(les) personne(s) affectée(s) ne souhaite(nt) pas que Caritas le fasse.

1.5. Rapport

Il est essentiel d'informer immédiatement l'agent responsable du traitement des plaintes ou le directeur de l'organisation concernée, même si l'on n'est pas sûr que le comportement agressif puisse être qualifié de harcèlement. Tout incident en matière de harcèlement doit immédiatement être porté à la connaissance de l'agent responsable du traitement des plaintes. Une enquête appropriée et, s'il y a lieu, des mesures disciplinaires seront mises en place.

Tous les cas signalés feront l'objet d'une enquête rapide, dans le respect de la confidentialité à l'égard des personnes concernées, conformément à la Procédure de traitement des plaintes de Caritas.

1.6. Représailles

Caritas Côte d'Ivoire interdit à son personnel toute forme de représailles à l'égard de celui qui aurait fait part de son inquiétude face à un harcèlement, harcèlement sexuel ou discrimination dont serait victime un tiers. Aucune mesure répressive ne sera prise vis-à-vis d'un membre du personnel qui aurait soumis de bonne foi un rapport sur un prétendu harcèlement.

Approuvé par le Conseil d'Administration, le 19 Décembre 2020.

S. E. Mgr Bruno ESSOH YEDOH
Evêque du Diocèse de Bondoukou
Président de Caritas Côte d'Ivoire