

Objectif

Medair s'engage à offrir à tous ses employés un environnement sûr, exempt de discriminations de toutes sortes ou de harcèlement au travail, y compris de harcèlement sexuel.

Medair a une politique de « tolérance zéro » pour toute forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Chaque accusation sera prise au sérieux et examinée dans les plus brefs délais.

Toute personne reconnue coupable de harcèlement s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi ou à la cessation de toute forme de collaboration. Toutes les plaintes pour harcèlement seront prises au sérieux et traitées avec respect et dans la plus grande confidentialité. Medair ne tolère aucun acte de représailles consécutif au dépôt d'une plainte, à la communication de renseignements ou à toute assistance offerte dans le cadre du traitement d'une plainte.

À propos de Medair

Medair est une organisation humanitaire internationale basée en Suisse qui se consacre à soulager la souffrance humaine dans certains des endroits les plus reculés et les plus dévastés du monde. Nous portons secours aux populations des communautés mal desservies qui sont affectées par des catastrophes naturelles, des conflits et d'autres crises. Nous les aidons à se relever dans la dignité et à développer des compétences pour se bâtir un avenir meilleur.

Portée et applicabilité de cette politique

La présente politique concerne :

- tous les employés, administrateurs, membres du conseil d'administration, consultants, sous-traitants, bénévoles, stagiaires, individus ou organisations ayant des obligations contractuelles à court ou long terme, tels que les tiers, fournisseurs, agences et partenaires, et à toute autre personne agissant au nom de Medair (les « représentants ») ;
- tout comportement sur le lieu de travail et hors des locaux professionnels, comme les lieux d'hébergement, les rencontres professionnelles sur site ou hors site, les conférences et tout lieu où les représentants sont susceptibles de se rendre dans l'exercice de leurs fonctions chez Medair ;
- toutes les facettes du cycle d'emploi : recrutement et sélection ; conditions et prestations ; formation et promotion ; affectation des tâches ; quarts de travail ; horaires ; congés ; charge de travail ; équipement et transport ;
- le comportement des représentants à l'égard des bénéficiaires, d'autres représentants et d'autres membres du public rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions chez Medair.

Les représentants ont le devoir de lire, comprendre et respecter tous les aspects de la présente politique. Les représentants qui ne savent pas lire doivent se faire expliquer la politique par une personne compétente chez Medair (le directeur national, par exemple) dans un langage compréhensible.

Définition du harcèlement

Le **harcèlement** désigne toute conduite ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'autrui ou de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement peut être verbal, non verbal ou physique, et recouvre tout acte de menace, d'intimidation ou de coercition.

Le **harcèlement verbal** inclut, sans pour autant s'y limiter, tous commentaires désobligeants ou importuns concernant la nationalité, l'origine ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse, l'âge, le physique, le handicap, l'apparence, l'identité sexuelle ou l'état matrimonial d'une personne, y compris les épithètes (surnoms, étiquettes), injures et descriptions stéréotypées.

Le **harcèlement non verbal** inclut, sans pour autant s'y limiter, les actes et gestes ou la distribution, la présentation ou les commentaires au sujet de tout support écrit ou illustré qui ridiculise, dénigre, insulte, rabaisse ou témoigne d'une hostilité, d'une aversion ou d'un manque de respect à l'égard d'une personne ou d'un groupe d'individus pour les motifs suivants : nationalité, origine ethnique, couleur, religion, sexe, orientation sexuelle, grossesse, âge, physique, handicap, apparence, identité sexuelle ou état matrimonial.

Le **harcèlement physique** et la discrimination au travail peuvent se manifester sous diverses formes. En règle générale, tout comportement qui affecte l'exercice des fonctions d'un employé ou d'une employée, nuit à ses performances ou crée un climat de travail hostile, intimidant ou offensant constitue un acte de harcèlement physique, par exemple (liste non exhaustive) : toucher les vêtements, les cheveux, le visage ou la peau d'un représentant de Medair ou commettre des gestes d'intimidation envers un employé ou une employée.

Définition du harcèlement sexuel

Toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles, toute attitude verbale ou physique, tout geste ou tout comportement à connotation sexuelle dont on peut raisonnablement penser qu'il puisse choquer ou humilier la personne. *

**Source : Politique de l'agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) sur le harcèlement sexuel.*

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un incident isolé et impliquer des personnes de sexe opposé ou de même sexe. Les hommes comme les femmes peuvent être victimes ou se rendre coupables de harcèlement sexuel.

Le simple fait qu'une personne ne s'oppose pas, sur le moment, à un comportement inapproprié au travail ne signifie pas qu'elle donne son consentement.

Le harcèlement sexuel peut être physique, verbal ou écrit et inclure les actes suivants (liste non exhaustive) :

- Commentaires sur la vie privée ou l'apparence d'une personne

- Comportement à connotation sexuelle (regards lubriques ou insistants, par exemple)
- Frottements, contacts physiques, caresses ou étreintes
- Commentaires ou plaisanteries à connotation sexuelle
- Affichage de fonds d'écran, photos, calendriers ou autres objets obscènes
- Invitations importunes et répétées
- Demande de faveurs sexuelles
- Publications à caractère pornographique sur les réseaux sociaux
- Insultes ou railleries à caractère sexuel
- Questions ou déclarations intrusives sur la vie privée d'autrui
- Envoi d'e-mails ou de SMS à caractère sexuel
- Avances déplacées sur les réseaux sociaux
- Consultation de sites Internet pornographiques
- Comportement pouvant constituer un délit au regard du droit pénal (agression physique, exhibition, agression sexuelle¹, traque furtive ou communications obscènes, par exemple)

Le harcèlement sexuel est considéré comme se produisant « au travail » lorsque l'acte est commis dans les locaux professionnels, lors d'événements professionnels, entre des personnes travaillant au même endroit ou entre collègues en dehors du travail. Lorsqu'une relation amoureuse se noue entre collègues, les limites de ce qui constitue un comportement acceptable peuvent devenir floues. Les employés concernés sont encouragés à divulguer ce type de relation à leurs supérieurs hiérarchiques et à leurs collègues pour éviter tout malentendu.

Signalement en cas de harcèlement

Mécanisme de plainte informelle

Toute personne victime de harcèlement, notamment sexuel, doit informer l'auteur présumé du caractère importun de son comportement. C'est ce qu'on appelle la démarche informelle. La victime peut également demander l'aide d'un autre collègue ou de son supérieur hiérarchique afin que cette personne soit témoin de la conversation avec l'auteur présumé du harcèlement concernant le comportement importun en question.

Medair reconnaît que le harcèlement peut s'installer dans une relation inégalitaire (entre un superviseur et son subordonné, par exemple), auquel cas la victime n'a pas toujours la possibilité d'informer directement l'auteur présumé. La victime peut s'adresser à son référent/responsable/partenaire au sein du service des ressources humaines afin que l'auteur présumé du harcèlement soit mis au courant de manière informelle du caractère importun de son comportement.

¹ En cas d'agression sexuelle, veuillez consulter le document « Directives en cas de viol et d'agression sexuelle » (Guidelines in Dealing with Rape & Sexual Assault) [Insert link to intranet] – EN COURS DE RÉDACTION.

En vertu de ce mécanisme, la personne de contact ou le supérieur hiérarchique fait office de médiateur et devra, à ce titre :

- discuter et convenir des prochaines étapes du processus de plainte informelle avec la victime, en expliquant que cette voie n'empêche aucunement le dépôt d'une plainte formelle si la victime n'est pas satisfaite de l'issue amiable ;
- respecter le choix de la victime ;
- donner la possibilité à l'auteur présumé du harcèlement de répondre à la plainte ;
- s'assurer que l'auteur présumé comprend le mécanisme de plainte ;
- faciliter la discussion entre les deux parties afin de régler la plainte à l'amiable dans des termes acceptables pour le plaignant ou la plaignante ;
- s'assurer que l'auteur présumé comprend les conséquences auxquelles il s'expose si le comportement importun ne cesse pas (dépôt d'une plainte formelle) ;
- tenir un dossier confidentiel de l'affaire ;
- assurer un suivi à l'issue du mécanisme de plainte pour vérifier que le comportement a cessé ;
- veiller à mener rapidement les étapes ci-dessus, dans un délai de 15 jours à compter de la formulation de la plainte.

Dépôt de plainte formelle

Si la victime le souhaite ou si l'issue du mécanisme de plainte informelle ne lui a pas donné satisfaction, une plainte formelle peut être déposée.

Étape 1 : La victime doit formuler une plainte écrite pour harcèlement auprès des personnes désignées ci-dessous :

- Au siège international de Medair, les personnes désignées sont le responsable des ressources humaines et le directeur de fonction.
- Au sein des programmes nationaux, les personnes désignées sont le directeur national et le responsable ou le référent des ressources humaines pour le personnel national ou le responsable des ressources humaines au siège international si l'affaire concerne des membres du personnel international.
- En cas de risque pour la sécurité ou l'organisation, le directeur national doit signaler l'incident au chargé de programme au siège international et discuter des répercussions (sécurité, impact pour les donateurs, etc.).
- Lorsqu'une affaire concerne des membres du comité de direction (directeurs nationaux ou directeurs au siège international), les personnes désignées sont le directeur des ressources humaines et le directeur juridique.
- Lorsqu'une affaire concerne le directeur des ressources humaines ou le directeur juridique, les personnes désignées sont le directeur exécutif et un représentant du conseil d'administration international.

Étape 2 : À réception d'une plainte pour harcèlement, l'une des personnes désignées :

- consignera les dates, heures et faits relatifs à l'incident ;
- s'enquerra du point de vue de la victime concernant l'issue souhaitée ;
- s'assurera que la victime comprend les procédures de traitement de la plainte en vigueur dans l'organisation ;

- discutera et conviendra des prochaines étapes du mécanisme de plainte formelle ;
- tiendra un dossier confidentiel de toutes les discussions inhérentes à l'affaire ;
- s'assurera que la possibilité de déposer une plainte externe et de porter l'affaire en justice a été portée à la connaissance de la victime.

Étape 3 : Les personnes désignées peuvent mener l'enquête directement ou renvoyer l'affaire devant un comité d'enquête interne ou externe composé de deux ou trois autres membres, conformément à la présente politique. La parité doit être respectée au sein du comité d'enquête.

Les personnes chargées de l'enquête :

- s'entretiendront séparément avec la victime et l'auteur présumé du harcèlement et s'assureront que les deux parties connaissent leurs droits et comprennent le processus d'enquête ;
- mettront en garde l'auteur présumé contre toute mesure de représailles et veilleront à ce qu'il comprenne la politique de « tolérance zéro » de Medair sur la question. Toute forme de représailles après une allégation de harcèlement (qu'elle s'avère fondée ou non) justifie un renvoi immédiat. Les représailles peuvent inclure, sans pour autant s'y limiter, toute évocation de l'incident en présence de collègues, la propagation de rumeurs concernant la victime présumée, tout harcèlement de la victime pour qu'elle retire sa plainte, etc. La personne accusée doit laisser l'enquête suivre son cours ;
- interrogeront séparément d'autres parties intéressées ;
- décideront s'il convient de suspendre de ses fonctions l'auteur présumé du harcèlement ou de le placer en « congé administratif » jusqu'à la fin de l'enquête ;
- décideront si les éléments de preuve sont suffisants pour étayer/corroborer la plainte au sujet des faits de harcèlement ;
- rédigeront un compte rendu détaillant la procédure d'enquête, ses conclusions et toute recommandation éventuelle.

Étape 4 : Les personnes désignées :

- décideront, dans le cas où le harcèlement a eu lieu, des réparations appropriées en consultation avec la victime (p. ex., présentation d'excuses, modification des conditions de travail, suivi d'une formation par l'auteur du harcèlement, sanctions disciplinaires, suspension, renvoi) ;
- formuleront des recommandations, dans le cas où il n'est pas possible de vérifier les faits, pour garantir un bon fonctionnement sur le lieu de travail ;
- veilleront à ce que la victime présumée fasse l'objet de sanctions disciplinaires si la plainte s'avère fautive ou inventée ;
- informeront l'auteur présumé du harcèlement de l'issue de l'enquête et des recommandations formulées ;
- assureront un suivi concernant la mise en œuvre des recommandations et vérifieront que le harcèlement a cessé (dans le cas où l'auteur n'a pas été renvoyé) et que la victime comprend l'objectif d'amélioration/de garantie de la protection

et de la sécurité. Dans le cas où l'auteur du harcèlement a été renvoyé, l'organisation fera tout son possible pour que la victime se sente en sécurité ;

- consigneront dans le dossier toutes les mesures prises au titre de l'affaire ;
- veilleront à préserver la confidentialité de tous les dossiers en rapport avec l'affaire.

Il incombe aux personnes désignées de boucler le processus au plus vite, si possible dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la formulation de la plainte. Les parties seront informées en cas de prolongation.

Toutes les plaintes pour harcèlement (y compris sexuel) seront prises au sérieux et traitées avec respect dans la plus grande confidentialité à l'égard des victimes et des auteurs présumés. Toutes les affaires seront gérées conformément aux exigences légales en vigueur au niveau local. Les deux mécanismes ci-dessus partent du principe que la victime est prête à révéler son identité. Si elle souhaite conserver l'anonymat, Medair n'en mènera pas moins une enquête sur les accusations de harcèlement (y compris sexuel) dans la mesure du possible. Les victimes demeurant anonymes doivent avoir conscience que cette décision limite la capacité d'enquête et d'action de Medair en cas de harcèlement présumé.

Processus d'appel

La victime et l'auteur présumé du harcèlement ont le droit de faire appel de la décision rendue à l'issue d'une plainte formelle. Pour ce faire, il leur faut présenter une requête écrite au directeur des ressources humaines et au directeur juridique dans les cinq jours ouvrés suivant la décision intervenue à l'étape 4 ci-dessus. Ces derniers examineront la question et rendront leurs conclusions assorties d'une décision dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande d'appel. Leur décision sera définitive.

Signalement par un tiers

Il est possible qu'un tiers signale un cas de harcèlement sexuel dont il n'est ni la victime ni l'auteur présumé, qu'il ait été mis au courant par la victime ou directement témoin des faits. Medair encourage ces personnes à s'adresser aux membres désignés du personnel chargés de recevoir les plaintes pour harcèlement sexuel. Elles peuvent également envoyer leur signalement confidentiel par courriel à : notify@medair.org.

Dépôt de plainte externe

Toute personne victime de harcèlement sexuel ou d'une forme quelconque de harcèlement physique peut également déposer une plainte externe en portant l'affaire devant la justice ou en signalant les faits aux autorités gouvernementales compétentes. Cette plainte externe n'empêche pas Medair de mener une enquête interne.

Sanctions et mesures disciplinaires

Quiconque a été reconnu coupable de harcèlement sexuel peut faire l'objet des sanctions et mesures disciplinaires suivantes :

- Avertissement oral ou écrit
- Évaluation négative des performances
- Rétrogradation

- Suspension
- Renvoi (licenciement ou rupture de la relation avec Medair, avec effet immédiat)

La nature des sanctions dépendra de la gravité et de l'ampleur des faits de harcèlement.

Mise en œuvre de cette politique

La présente politique sera diffusée largement auprès de toutes les personnes concernées. Elle sera incluse ou mentionnée en référence dans les manuels à l'intention du personnel et les brochures d'information. Toutes les nouvelles recrues (et l'ensemble des représentants, dans la mesure du possible) suivront une formation sur le sujet au moment de leur prise de fonctions au sein de l'organisation. Chaque responsable est tenu de s'assurer que tous les employés sous sa houlette ont connaissance de la présente politique.

Medair exigera de tous les employés qu'ils suivent une formation annuelle de remise à niveau au sujet de la présente politique.

Medair tiendra également compte de la législation nationale en vigueur et demandera conseil aux juristes locaux compétents quant à son applicabilité. En cas d'incompatibilité entre la présente politique et la législation nationale, cette dernière prévaudra.

Veille et évaluation

Medair a conscience qu'il est important d'assurer une veille au sujet de la présente politique sur le harcèlement et de réaliser une évaluation annuelle, notamment par la collecte de données, afin de mesurer son utilisation et son efficacité. Les superviseurs, responsables et personnes chargées de traiter les affaires de harcèlement rendront compte du respect de la présente politique, en précisant notamment le nombre d'incidents, les modalités de règlement et tout axe d'amélioration à étudier.