



Politique Anti-Harcèlement de Caritas Internationalis

1.1. Objectif

Caritas Internationalis 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 ou l'ascendance, le handicap, l'état de santé, l'état civil, le statut d'ancien combattant 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 associés²² de Caritas Internationalis.

1.3. Définition

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

Le harcèlement n'est pas forcément de nature sexuelle. Il peut prendre également la forme d'une activité verbale comportant des propos désobligeants, non adressés directement à la personne ciblée mais proférés à portée de voix. 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 Internationalis 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 employé qui aurait eu connaissance d'un incident en matière

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

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

de harcèlement, soit comme témoin, soit par oui-dire ou pour en avoir été victime lui-même, est fortement encouragé à en faire rapport, conformément à la Procédure de traitement des plaintes de Caritas Internationalis. 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 Internationalis. 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 national 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 Internationalis.

1.6. Représailles

Caritas Internationalis interdit à ses employés 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 employé qui aurait soumis de bonne foi un rapport sur un prétendu harcèlement.

Approuvé par le Conseil exécutif le 11 Octobre 2018.