



GROUPE DE RECHERCHES D'ACTIONS ET BP: 481 Sikasso TEL: 21 62 17 90, Cell. : 76
D'ASSISTANCE POUR LE DEVELOPPEMENT 07 22 03 Email:graadecom09@gmail.com
COMMUNAUTAIRE RUE 124 Village CAN Hamdallaye Face
nouvel Hôpital Sikasso République du Mali

GRAADECOM

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Mars 2 022

TABLE DE MATIERES

SECTION 1 : DEFINITION MANIFESTATIONS DU HARCELEMENT	4
Article 1 Définition	4
Article 2 Manifestation du harcèlement.....	4
SECTION 2 : FONDEMENTS DE LA POLITIQUE.....	4
Article 3 : Principes à la base de la politique.....	4
Article 4 : Responsabilité légale de l'employeur	4
SECTION 3 : OBJECTIFS, ENONCE DE LA POLITIQUE ET PORTEE DE LA POLITIQUE	5
Article 5 : objectifs de la politique.....	5
Article 6 : Enoncé de la politique.....	5
Article 7 : Portée de la politique.....	5
SECTION 4 : ATTITUDES, PRATIQUES ET COMPORTEMENTS CONSTITUTIFS D'ACTES DE HARCELEMENT	6
Article 8 : Discrimination	6
Article 9 : Le harcèlement en général	6
Article 10 : Harcèlement discriminatoire	6
Article 11 : Harcèlement sexuel.....	7
Article 12 : Abus de pouvoir	7
SECTION 5: PREVENTION ET SANCTION DES ACTES DE HARCELEMENT.....	7
Article 13 : Mesures préventives	7
Article 14 : Point Focal Anti-Harcèlement.....	8
Article 15 : Gestion des actes constitutifs de harcèlement	8
1. Le règlement à l'amiable.....	8
2. Le Recours aux services du Point Focal Anti-harcèlement	8
3. La gestion des plaintes.....	9
Article 16 : Types de sanctions applicables.....	9
SECTION 6 : DISPOSITIONS FINALES.....	9
Article 17 : De la modification de la politique	9
Article 18 :	
Publication.....	Erreur ! Signet non défini.
Article 19 : Entrée en vigueur.....	Erreur ! Signet non défini.

SECTION 1 : DEFINITION MANIFESTATIONS DU HARCELEMENT

Article 1 Définition

Au sens de la présente politique, le harcèlement se définit comme une conduite vexatoire de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une ou de plusieurs autres personnes, de sorte à porter atteinte au climat social et aux performances professionnelles de GRAADECOM.

Article 2 Manifestation du harcèlement

Le harcèlement est l'extériorisation de préjugés fondés, entre autres, sur la race, la couleur, le sexe, la masse corporelle, le niveau d'instruction, la performance professionnelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, les conditions sociales, le handicap.

Le harcèlement se traduit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Dans cette acception, il est véhiculé à travers de mots, de signes, de plaisanteries, de violence, d'attouchements ou de propos à caractère frustrant, intimidant et agressif.

SECTION 2 : FONDEMENTS DE LA POLITIQUE

Article 3 : Principes à la base de la politique

Le harcèlement constitue une violation des droits humains. Tout employeur doit être le garant de ces droits dans le champ d'action de ses activités professionnelles en prenant toutes les mesures de lutte contre le harcèlement quelle que soit sa nature.

Article 4 : Responsabilité légale de l'employeur

GRAADECOM à obligation de protéger ses employés contre toutes les formes de maltraitances dont ils peuvent être victimes dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

A ce titre, l'organisation s'engage à :

1. ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit sexuel, racial ou fondé sur tout autre motif de discrimination illicite;
2. protéger tout membre de son personnel victime de harcèlement discriminatoire par un mécanisme interne d'aide et de recours;

3. protéger tout membre de son personnel contre le harcèlement discriminatoire exercé par des personnes de l'extérieur, dans le cadre du travail;
4. ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans une situation de harcèlement discriminatoire, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires;
5. prendre des mesures disciplinaires contre l'auteur du harcèlement.

SECTION 3 : OBJECTIFS, ENONCE DE LA POLITIQUE ET PORTEE DE LA POLITIQUE

Article 5 : objectifs de la politique

A travers la présente politique, GRAADECOM poursuit les objectifs ci-après énumérés.

1. Maintenir un climat exempt de harcèlement discriminatoire dans le but de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.
2. Informer et sensibiliser le milieu professionnel pour prévenir les comportements de harcèlement discriminatoire.
3. Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement discriminatoire.

Article 6 : Enoncé de la politique

GRAADECOM offre un cadre professionnel exempt de toute maltraitance : quelle soit physique, émotionnelle, sexuelle, autoritaire ou liée à la négligence. L'organisation s'engage à faire en sorte que toute personne soit traitée avec dignité, respect et être à l'abri de toute forme de harcèlement l'occasion des relations de travail.

Article 7 : Portée de la politique

La politique de lutte contre le harcèlement de GRAADECOM s'applique aux relations entre :

1. Les dirigeants et les employés ainsi qu'entre les collègues de travail ;

2. GRAADECOM, son personnel, ses partenaires techniques et financiers, les communautés partenaires, les services techniques, les collectivités ainsi que les co-contractants.

SECTION 4 : ATTITUDES, PRATIQUES ET COMPORTEMENTS CONSTITUTIFS D'ACTES DE HARCELEMENT

Article 8 : Discrimination

Elle s'assimile à tout traitement injuste ou toute distinction arbitraire fondée sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale.

Article 9 : Le harcèlement en général

C'est tout comportement inapproprié et importun qui peut être raisonnablement considéré ou ressenti comme offensant ou humiliant à l'égard d'une autre personne ou perçu comme tel. Le harcèlement peut se traduire par des paroles, des gestes ou des actions qui tendent à injurier, rabaisser, intimider, déprécier, humilier ou mettre dans l'embarras une autre personne ou qui créent une ambiance de travail intimidante, hostile ou déplaisante. Le harcèlement peut se fonder sur des motifs tels que la race, la religion, la couleur, les croyances, l'origine ethnique, le physique, le genre ou l'orientation sexuelle. Les différentes formes de harcèlement comprennent, sans que la présente énumération ait un caractère limitatif : des attaques à caractère négatif persistantes, injustifiées et inutiles au sujet des performances personnelles ou professionnelles d'un employé avec l'intention de l'offenser; la mise en cause de la réputation personnelle ou professionnelle d'une personne employée par le biais de rumeurs, de commérages ou en la ridiculisant ; les commentaires ou les comportements à caractère offensant en raison de l'origine ethnique, des caractéristiques physiques ou religieuses d'une personne ; le retrait de toutes responsabilités professionnelles ou la mise à l'écart continue.

Article 10 : Harcèlement discriminatoire

Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité

physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

Article 11 : Harcèlement sexuel

Il est lié à toute avance sexuelle non désirée, à toute demande tendant à obtenir des faveurs de nature sexuelle, à tout signe et geste verbal ou physique ou tout autre comportement à connotation sexuelle. Ces comportements peuvent être raisonnablement considérés ou ressentis comme une offense ou une humiliation par une autre personne surtout lorsqu'ils interfèrent avec la vie professionnelle, ou constituent une condition à l'accomplissement du travail, ou bien encore crée une atmosphère de travail intimidante, déplaisante ou même hostile.

Le harcèlement sexuel peut intervenir entre des personnes de sexe opposé ou de même sexe. Sont susceptibles de constituer un harcèlement sexuel, sans que l'énumération qui suit ait un caractère limitatif: un contact physique délibéré ; des commentaires ou des gestes à connotation sexuelle, y compris les plaisanteries sexuellement explicites; des appels téléphoniques, des lettres ou des courriels offensants.

Article 12 : Abus de pouvoir

Il résulte de l'utilisation inappropriée d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité à l'encontre d'une autre personne. Constitue un abus de pouvoir d'une particulière gravité le fait pour une personne d'utiliser ou de menacer d'user de son influence, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions de travail d'une autre personne.

La discrimination et le harcèlement, moral ou sexuel, sont particulièrement graves lorsqu'ils s'accompagnent d'un abus de pouvoir.

SECTION 5: PREVENTION ET SANCTION DES ACTES DE HARCELEMENT

Article 13 : Mesures préventives

Il est du devoir de GRAADECOM de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer un environnement de travail harmonieux et pour protéger le personnel contre toute forme de discrimination, de harcèlement,

moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir en adoptant des mesures préventives et, en cas d'échec de celles-ci, en donnant la possibilité d'exercer de voies de recours efficaces.

Il est de la responsabilité des membres, du personnel et des autres personnes ayant une relation contractuelle directe avec GRAADECOM de prendre connaissance et de se familiariser avec la présente Politique.

Les membres, le personnel ainsi que les personnes ayant un rapport contractuel avec GRAADECOM qui souhaitent que leur soit donnés des lignes directrices ou des conseils à caractère confidentiel sur toute question de nature à faire naître des cas de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir, peuvent recourir aux services du Point Focal anti-harcèlement.

Article 14 : Point Focal Anti-Harcèlement

A l'effet de prévenir et de gérer les cas de harcèlement, il sera mis en place un Point Focal Anti-Harcèlement dont la composition respecte systématiquement la parité de genre.

Article 15 : Gestion des actes constitutifs de harcèlement

1. Le règlement à l'amiable

Les personnes qui croient avoir été victimes de harcèlement sexuel sont encouragées à entamer un dialogue avec l'auteur présumé de l'acte pour l'informer que ce comportement est importun et inacceptable. L'ONG-GRAADECOM reconnaît que le harcèlement sexuel peut se produire dans des relations inégales (c'est-à-dire entre un superviseur et un employé) et qu'il peut être impossible pour la personne qui a subi le harcèlement d'informer l'auteur présumé.

2. Le Recours aux services du Point Focal Anti-harcèlement

Si une personne victime ne peut s'adresser directement à un auteur présumé de harcèlement, elle peut demander les services du Point Focal Anti-harcèlement.

3. La gestion des plaintes

Dans le cadre de la procédure de plainte, les personnes lésées sont fortement conseillés à manifester leur plainte auprès du Point Focal Anti-harcèlement. Cette manifestation peut être orale ou écrite.

Le Point Focal Anti-harcèlement instruit la plainte comme il suit :

4. interroger séparément la personne lésée et le présumé auteur du harcèlement ;
5. interroger séparément les autres tiers concernés ;
6. produire un rapport détaillant les enquêtes, les constatations, les conclusions et les recommandations ;
7. s'assurer que tous les dossiers concernant l'affaire sont gardés confidentiels.
8. Le rapport du comité est transmis au Directeur Exécutif dans tout au plus un mois à compter de l'introduction de la plainte.
9. Lorsqu'il communique le rapport au Directeur Exécutif, le Point Focal informe les parties concernées que l'enquête est terminée.
10. Sur la base des recommandations du comité, le Directeur Exécutif prend une décision sur les mesures appropriées tout au plus dans une semaine après la réception du rapport

Article 16 : Types de sanctions applicables

Sans préjudice du recours devant les juridictions compétente par les victimes, les sanctions disciplinaires applicables sont, sans exclusive et dépendant de la gravité de la faute, les suivantes :

- L'avertissement verbal ou écrit
- La mise à pied temporaire de 1 à 8 jours
- Le licenciement.

SECTION 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 17 : De la modification de la politique

L'initiative de la révision de la présente politique appartient concomitamment au Directeur Exécutif et au Président de GRAADECOM. Les aspects de

modifications sont apportés à la politique par un comité mis en

place à cet effet. La politique révisée est adoptée par le Conseil d'Administration.

Article 18 : Publication

La publication de la présente politique sera faite à l'endroit des parties visées par l'article 7 et partout où besoin est.

Article 19 : Entrée en vigueur

La politique de lutte contre anti harcèlement de GRAADECOM entre en vigueur un jour franc après son adoption par le Conseil d'Administration.

Fait à Sikasso, le/...../2022

Approuvée par le Conseil d'Administration.

