



Politique de Protection et de Prévention du Harcèlement et de la Discrimination

1. Objectif général :

- 1.1. Le CGIAR s'est engagé à fournir un environnement de travail inclusif et sûr qui est exempt de toutes les formes de harcèlement et discrimination, et pour encourager une culture du travail où le Personnel du CGIAR se sent habilité à signaler des inquiétudes en matière de comportements répréhensibles.
- 1.2. Le CGIAR est guidé par un principe de tolérance zéro pour toute forme de harcèlement, y compris d'abus de pouvoir, d'intimidation, de harcèlement sexuel ou de discrimination comme défini dans la présente politique. La tolérance zéro indique que tous les signalements de comportements répréhensibles sont pris au sérieux et que les responsables de comportements répréhensibles sont tenus coupables de leurs actes. Ce principe signifie également que des représailles à l'encontre de ceux qui révèlent des violations des normes de conduite du CGIAR, y compris celles indiquées dans la présente politique, sont interdites.
- 1.3. Le CGIAR prend les mesures nécessaires pour empêcher un comportement répréhensible sur le lieu de travail et pour répondre de façon appropriée lorsqu'une prévention n'a pas permis d'assurer le bien-être de son personnel et protéger la réputation du CGIAR en matière d'excellence et d'intégrité. À cet égard, l'objet global de la présente politique est de :
 - fournir une compréhension claire des types de comportements qui sont interdits ;
 - préciser les obligations du Personnel, et les responsabilités spéciales des responsables et superviseurs dans la prévention et le traitement des conflits et des comportements inappropriés sur le lieu de travail.

2. Étendue

- 2.1. La présente politique s'applique à tout le personnel du CGIAR, personnel temporaire, consultants de longue durée, apprentis, stagiaires et étudiants (« Personnel » ou « membres du personnel »). Il est attendu que les tierces parties y compris les consultants, entrepreneurs, fournisseurs, représentants et partenaires respectent les normes établies dans les présentes.
- 2.2. Le CGIAR reconnaît qu'il peut ne pas pouvoir rendre obligatoire la présente politique pour certains partenaires comme les gouvernements et les agences externes indépendantes. Le CGIAR peut mettre des conditions spécifiques dans des accords de partenariat, ou résilier des partenariats si un partenaire manque de suivre les normes décrites dans la présente politique. S'il n'est pas possible d'inclure ces dispositions dans l'accord de partenariat, une analyse des risques approfondie doit déterminer si le CGIAR peut continuer de travailler avec le partenaire spécifique.
- 2.3. La présente Politique couvre une conduite qui a lieu sur le lieu de travail, ou en dehors du lieu de travail, y compris lors de déplacements, de formations professionnelles et d'événements sociaux, et dans le cadre privé en dehors des heures de travail lorsque la conduite a une influence sur l'environnement du travail du destinataire.

3. Définitions

- 3.1. Un **Comportement interdit** fait référence à toutes les formes de harcèlement et de discrimination. L'Annexe à la présente politique fournit une liste non exhaustive de comportements qui peuvent constituer un comportement interdit.
- 3.2. La **Discrimination** représente toute différenciation injustifiable entre des individus ou groupes ou le traitement injuste ou préjudiciable de différentes catégories de Personnel, fondé sur des motifs comme la race, le sexe, l'identité sexuelle/l'expression de genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la langue d'une personne ou toute autre caractéristique protégée en vertu de la loi applicable. La discrimination implique des actions directes ou indirectes qui sont basées sur des distinctions ou des préjugés qui ont pour but ou effet de traiter une personne ou un groupe de personnes de façon inéquitable ou injuste. La discrimination peut se manifester par du harcèlement ou un abus de pouvoir.
- 3.3. Le **harcèlement** désigne toute conduite déplacée ou offensante qui a eu, ou est susceptible d'avoir l'effet : (1) d'offenser, d'humilier, d'embarrasser ou d'intimider une ou plusieurs personnes, et (2) de créer un environnement de travail intimidant ou hostile et/ou d'interférer de manière déraisonnable avec la capacité d'une ou de plusieurs personnes à exercer leurs fonctions professionnelles. Le harcèlement peut se traduire par des mots (à l'écrit ou à l'oral), des gestes ou actions et peuvent être dirigés à une personne ou plusieurs personnes, à tout niveau. Il existe différents types de comportements diffamatoires, y compris l'abus de pouvoir, l'intimidation/le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la discrimination. Toute personne de toute identité sexuelle peut être victime de toute type de harcèlement.
- 3.4. Le **harcèlement sexuel** représente tout comportement déplacé ou non-voulu de nature sexuelle, qu'il soit verbal ou physique, qui est agressif ou crée un environnement de travail hostile ou intimidant. Le harcèlement sexuel peut comprendre des avances sexuelles non voulues, des demandes non-sollicitées de faveurs sexuelles ou tout autre comportement de nature sexuelle susceptibles ou perçus pour intimider, offenser ou humilier une autre personne, lorsque cette conduite interfère avec le travail ou est présentée comme une condition d'emploi. Le harcèlement sexuel peut se produire entre deux personnes du sexe opposé ou du même sexe et indépendamment des grades et des statuts des individus impliqués.
- 3.5. Lorsqu'un harcèlement sexuel est commis par une personne en position d'influence sur la carrière ou les conditions d'emploi de la victime, la conduite est appelée harcèlement « quid pro quo » (de contrepartie) et peut également constituer un abus de pouvoir. Le harcèlement sexuel « quid pro quo » se produit lorsque des faveurs sexuelles sont demandées moyennant la promesse expresse ou tacite d'une récompense pour acquiescement ou de menaces expresses ou tacites d'action préjudiciable pour refus. Même si cette forme de harcèlement sexuel se produit habituellement lorsqu'une personne plus âgée profite indument de sa position pour essayer d'obtenir des faveurs sexuelles d'un subordonné, elle peut également se produire entre collègues indépendamment de leur ancienneté.

- 3.6. **L'abus de pouvoir** est l'utilisation incorrecte d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité par un individu envers d'autres, soit par un incident unique ou une série d'incidents. Il est particulièrement grave lorsque le présumé coupable utilise une influence, un pouvoir ou une autorité pour influencer abusivement la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, par exemple : par des décisions sur des attributions, le renouvellement d'un contrat, l'évaluation de la performance ou une promotion. L'abus de pouvoir ou le détournement de pouvoir peut inclure de l'intimidation, des menaces expresses ou tacites, du chantage ou de la contrainte.
- 3.7. **L'intimidation** est un comportement agressif, cruel, intimidant, insultant ou humiliant répété qui porte atteinte à un individu ou à un groupe d'individus. L'intimidation peut être physique, verbale, visuelle ou écrite.
- 3.8. Le **Cyberintimidation** se réfère à des situations de conduite non voulues ou agressives, perpétuées par des médias électroniques ou sociaux qui peuvent blesser, nuire ou démoraliser le(s) destinataire(s), et peuvent se produire pendant ou en dehors des heures de travail.
- 3.9. Le **harcèlement moral** est le terme utilisé lorsqu'un groupe d'individus intimide une personne. Comme l'intimidation, le harcèlement moral se produit de façon répété et régulière sur une période de temps.

4. Énoncés de politique

- 4.1. Le CGIAR reconnaît que le harcèlement sous toute forme a le potentiel d'avoir une grave incidence sur la santé mentale et le bien-être physique, de diminuer la productivité, de créer des divisions au sein des équipes et est coûteuse pour l'organisation.
- 4.2. Le Personnel est responsable de créer une culture sûre pour chacun et doit s'abstenir de tout comportement interdit tel que défini dans la présente politique.
- 4.3. Le CGIAR a une tolérance zéro pour le harcèlement et la discrimination.
- 4.4. **Fréquence** : Le harcèlement implique normalement des événements persistants et répétitifs plutôt qu'un seul événement unique et isolé. Cependant, un incident unique peut être considéré comme du harcèlement selon sa nature et gravité.
- 4.5. **Intention** : L'intention des auteurs ne permet pas de déterminer si un harcèlement a eu lieu ; un acte qui est raisonnablement perçu par une personne comme offensif peut constituer un harcèlement indépendamment de s'il y était destiné ou non.
- 4.6. **Conduite non considérée comme du harcèlement** : Les responsables et les superviseurs peuvent devoir faire des évaluations ou prendre des décisions avec lesquelles leurs supervisés peuvent ne pas être d'accord ; par exemple : sur le rendement ou les tâches professionnelles. Ce faisant, ils ont la responsabilité de donner un feedback neutre, franc, clair et constructif et, si nécessaire, prendre une action corrective appropriée. Sauf si cette évaluation, ces décisions ou actions sont prises de manière offensive ou intimidante, ou utiliser pour exercer des représailles à l'encontre du supervisée, ces actions ne constitueraient normalement pas un harcèlement.
- 4.7. **Victimes de harcèlement ou de discrimination** Chaque Membre du Personnel qui subit un harcèlement ou une discrimination ou est témoin du harcèlement ou de la discrimination à l'encontre d'un Membre du Personnel, doit rapidement prendre des mesures, y compris les inciter à demander des conseils ou signaler la conduite offensive, dire à la personne offensante que son comportement est inapproprié ; ou demander des conseils sans dévoiler les noms des personnes impliquées.
 - 4.7.1. Le Personnel est encouragé à entreprendre des efforts pour résoudre des conflits et pour discuter du comportement inapproprié à ses débuts, si possible. Les responsables doivent rester à la disposition de quiconque souhaite émettre une plainte et doit reconnaître la gravité de toute plainte émise et respecter la sensibilité et la confidentialité du sujet. Avec le consentement de la personne leur signalant des inquiétudes, les Responsables peuvent se rapprocher des Ressources Humaines pour obtenir des conseils ou faire un signalement officiel sur le sujet.

4.7.2. Si une situation ne peut pas être résolue de façon informelle, ou si un membre du Personnel ne reçoit pas le soutien dont elle ou il a besoin, il peut se rapprocher du service Éthique et Conduite professionnelle ([Éthique au CGIAR - CGIAR](#)) ou utiliser la hotline de dénonciation Lighthouse (anonyme) ([Lighthouse Services: Illuminating Corporate Integrity \(lighthouse-services.com\)](#)) pour signaler tout comportement interdit. Les étapes suivantes seront déterminées conformément aux procédures applicables.

4.8. Violations de politiques : Le non-respect ou les violations de la présente politique peuvent constituer un mauvais comportement et, en tant que tel, peut entraîner des mesures disciplinaires conformément aux procédures disciplinaires pertinentes/au Manuel de gestion du personnel.

5. Responsabilités

5.1. Le personnel doit :

- a) prendre une mesure rapide s'il observe qu'un collègue peut faire l'objet d'une conduite inappropriée ou aider les personnes concernées ;
- b) parler avec ses collègues de la conduite qu'il trouve offensive et qu'il aimerait voir prendre fin ;
- c) rappeler activement aux collègues une conduite appropriée et un comportement respectueux ;
- d) signaler tout soupçon, toute allégation ou preuve d'une éventuelle violation de la présente politique, qu'il ait subi ou été témoin du comportement, voir la Politique de dénonciation pour plus d'informations ;
- e) coopérer dans toute enquête ; et
- f) participer à des formations et soutenir le service Éthique et conduite professionnelle dans des campagnes de sensibilisation pour des tierces parties, des participants au projet et des communautés locales.

5.2. Les Conseils du Centre du CGIAR doivent :

- a) soutenir une culture organisationnelle éthique en adoptant activement la présente politique, en fixant le cadre et en donnant l'exemple ;
- b) s'assurer que tout le Personnel y a accès, en a connaissance et connaît ses responsabilités conformément à la présente politique ;
- c) demander aux entités du CGIAR de mettre en œuvre la présente politique ;
- d) participer à la formation sur les obligations des responsables de la gouvernance du CGIAR pour la présente politique ;
- e) superviser le respect de la présente politique.

5.3. La Direction et les dirigeants du CGIAR doivent :

- a) prouver leur engagement pour fournir un environnement de travail sûr et respectueux en maintenant la norme la plus élevée de comportement professionnel et de conduite personnelle ;
- b) indiquer les comportements respectueux sur le lieu de travail et tenir ceux qui les signalent responsables de maintenir un environnement de travail respectueux. De plus, les responsables doivent surveiller le bien-être et prendre des mesures rapides pour mettre fin à des comportements inappropriés que les autres peuvent trouver offensants ou qui peuvent contribuer à un environnement de travail hostile ;
- c) s'assurer que le contenu potentiellement offensant n'est pas affiché ou ne circule pas sur le lieu de travail ;
- d) entreprendre des efforts pour résoudre les conflits entre les membres du Personnel à leurs débuts et rester à la disposition de ceux qui souhaitent soulever des inquiétudes sur un comportement inapproprié par d'autres en toute confidentialité et gérer ces inquiétudes rapidement et efficacement ; et
- e) reconnaître la gravité de toute plainte émise et respecter la sensibilité et la confidentialité du sujet. Avec le consentement de la personne leur signalant des inquiétudes, la Direction peut se rapprocher du service Personne et Culture/Ressources Humaines pour obtenir des conseils ou faire un signalement officiel sur le sujet.

5.4. Le Médiateur peut :

- a) apporter des conseils confidentiels sur demande pour une résolution informelle des conflits interpersonnels. Le Médiateur est disponible pour tout le Personnel et apporte son soutien par des conseils personnalisés, une médiation ou pour faciliter un dialogue de façon confidentielle.

5.5. Le service Éthique et Conduite professionnelle est :

- a) responsable de la mise en œuvre de la présente politique et de mener à bien les procédures suite à des situations de harcèlement et de discrimination en collaboration avec le service Personne et Culture.

6. Mise en œuvre

6.1. Le CGIAR veillera à ce que toutes les personnes qui sont couvertes par la présente politique comprennent et s'acquittent de leurs responsabilités.

6.2. Tout Personnel récemment engagé sera orienté sur la présente politique et une formation annuelle sur la présente politique sera proposée au Personnel.

7. Signalement

7.1. Le Personnel doit être conscient des risques. Si un Membre du Personnel soupçonne une violation d'une politique ou est victime de comportements répréhensibles, il est important de le

signaler. Le Personnel doit utiliser les mécanismes tels qu'établis dans la Politique de dénonciation et de protection contre les représailles concernant le signalement, ou se référer à [Éthique au sein du CGIAR – CGIAR](#) pour plus d'informations.

7.2. Les dirigeants du CGIAR souhaitent garantir un environnement sûr à tout le Personnel. Toutes les plaintes reçues doivent être traitées avec discrétion, sensibilité et confidentialité. Toute personne impliquée dans la réception et la gestion de plaintes de violations présumées de la présente politique a un devoir de maintenir la confidentialité du processus. Les informations doivent par conséquent être partagées uniquement selon le principe du besoin d'en connaître.

7.3. Le CGIAR ne tolère aucune forme de représailles. Des mesures appropriées sont en place pour protéger des représailles quiconque signale des actes répréhensibles et fait un signalement de bonne foi.

8. Renonciation à la présente politique

8.1. Aucune renonciation à la présente politique ne peut être fournie.

9. Gestion des documents

Tableau de gestion

Agent responsable	Fonctionnaire responsable	Parties consultées	
Elwyn Grainger-Jones	Andrew Giddings	CoPs : Personne et Culture Audit interne Légal (en cours)	
Documents associées			
<ul style="list-style-type: none"> • Code d'Éthique et de Conduite professionnelle • Politique de protection - Protection et Prévention sur l'Inconduite, l'Exploitation et l'Abus sexuels et le Trafic d'êtres humains • Politique de dénonciation et de protection contre les représailles • Procédure sur la gestion des inconduites présumées 			
Historique des révisions			
Version	Date d'entrée en vigueur	Approbation	Résumé des modifications

ANNEXE I

Les exemples ci-dessous ne sont pas exhaustifs et sont destinés à être utilisés à titre d'orientation sur ce que peut être un comportement répréhensible et interdit.

Voici des exemples de harcèlement :

Politique de lutte contre le harcèlement

- utilisation d'un langage offensant, de blagues, de commérages ou de moqueries en référence à des caractéristiques telles que l'apparence, le sexe, la situation personnelle, l'orientation sexuelle ou l'origine ethnique ;
- des injures raciales et des stéréotypes négatifs envers un individu ou un groupe ;
- dissimulation délibérée d'informations ou de ressources pour saboter le rendement au travail de la personne ciblée ;
- surveillance excessive du travail sans raison légitime ;
- faire pression de façon persistante sur la personne ciblée pour qu'elle participe à des activités sans lien avec le travail ;
- afficher des images ou des contenus écrits qui sont offensants, obscènes ou répréhensibles.

Voici des exemples d'abus de pouvoir :

- le harcèlement sexuel « *Quid pro quo* » par un superviseur ou une personne en position d'autorité concernant la situation d'emploi de la personne ciblée ;
- demander au personnel d'effectuer des courses ou faveurs personnelles ;
- faire pression sur le personnel pour qu'il déforme des faits ou enfreigne les règles ;
- contrainte ou représailles envers une personne qui dépose une plainte en vertu de la présente politique.

Voici des exemples d'intimidation :

- un comportement agressif répété, y compris l'intimidation, des menaces ou des propos injurieux ;
- humilier, se moquer, dénigrer constamment une personne particulièrement si cela est fait face à des collègues ;
- ignorer ou exclure de façon répétée une personne des activités administratives ou la mettre sur la touche en parlant à sa place ou en ne l'écoutant pas ;
- définir régulièrement des délais ou des objectifs de travail clairement inaccessibles.

Voici des exemples de cyberintimidation :

- partager des choses dénigrantes et humiliantes sur la personne ciblée par courriel de groupe ou chat de groupe ;
- répandre des mensonges ou des commérages sur la personne ciblée sur des réseaux sociaux ;
- Envoyer des emails ou des SMS menaçants ou diffamatoires directement à la personne ciblée ;
- publier et/ou faire circuler des informations personnelles ou d'autres informations visant à humilier la personne ciblée.

Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- contact physique ou avances sexuelles délibérés ou non-voulus, ou proximité physique importune inutilement proche ;

- remarques ou commentaires à orientation sexuelle sur l'apparence ou les caractéristiques physiques d'une personne ;
- invitations à des activités sociales ou des « rendez-vous » s'ils persistent après que le destinataire ait décliné ces invitations ;
- langage ou gestes crus, suggestifs ou obscènes, ou raconter des histoires ou des blagues sexuelles obscènes ou osées ;
- la présentation de contenus à caractère sexuel sur le lieu de travail.

Voici des exemples de traitement ou de comportement discriminatoire :

- accorder un traitement moins favorable fondé sur le sexe, la situation ou d'autres caractéristiques personnelles ;
- ne pas recommander ou considérer la personne ciblée pour une promotion ou d'autres avancements en raison d'une caractéristique protégée ;
- donner des évaluations de rendement plus favorables à un membre du personnel d'un certain sexe, et non pas en raison du rendement individuel ;
- exclusion sociale basée sur des caractéristiques personnelles d'une personne ;
- dénigrer des festivals culturels ou religieux ou faire des commentaires sarcastiques sur les croyances d'une personne ;
- traitement dédaigneux ou l'expression d'hypothèses stéréotypées sur un groupe auquel la personne appartient.