



De quoi s'agit-il et à qui s'adresser?

Un guide de poche du CGIAR sur le soupçon ou l'allégation de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels, de discrimination, d'abus de pouvoir et de représailles



Définitions et cadre réglementaire pertinent

Les politiques qui définissent les termes ci-dessous s'appliquent à l'ensemble du personnel: personnel temporaire, consultants, stagiaires et étudiants, collectivement (« le personnel »).

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.

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.

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.

L'Exploitation sexuelle est un abus effectif ou une tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel, ou de confiance, dans des buts sexuels, y compris mais sans exclure, de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. « Les abus sexuels » font référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, pouvant intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives. Cette définition comprend les relations sexuelles avec un enfant, défini comme un « être humain âgé de moins de dix-huit ans » dans la Convention des Droits de l'Enfant. Toute personne de toute identité sexuelle peut être victime d'exploitation sexuelle. Des exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent les relations sexuelles de nature transactionnelle, la demande de relations sexuelles de nature transactionnelle, l'agression sexuelle, le viol et tout type d'activité sexuelle avec un enfant, réelle ou simulée, sur Internet ou tout autre support.

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.

Les Représailles désignent toute omission ou mesure directement ou indirectement préjudiciable recommandée, que l'on menace de prendre ou prise à l'encontre d'une personne qui a effectué une démarche protégée. Les représailles peuvent comprendre des mesures administratives défavorables telles que, sans toutefois s'y limiter:

- Cessation d'emploi
- Rétrogradation injustifiée ou réduction du salaire de base
- Refus d'opportunités de promotion
- Mauvaises évaluations de rendement injustifiées
- Changements dans les fonctions ou d'autres décisions négatives affectant les conditions générales d'emploi de la personne
- Retenue de ressources pour des affectations de travail
- Préjudice professionnel délibérément causé dans la communauté scientifique
- Refus injustifié de paternité sur des publications d'articles de recherche.

Une Démarche protégée désigne ce qui suit :

- Signalement de soupçons de mauvais comportement par des mécanismes de signalement établis
- Aide à un dénonciateur qui signale des soupçons de mauvais comportement par des mécanismes de signalement établis
- Coopération avec une enquête dûment autorisée (par exemple, comme un témoin dans une enquête suite à un signalement d'un soupçon de mauvais comportement) ou une procédure d'audit
- Recours au processus de règlement des conflits et griefs propre au Centre ou aux procédures établies dans la Politique de résolution des conflits du CGIAR, le cas échéant.

La Sauvegarde se réfère à des mesures de prévention, de réaction et de renvoi entreprises pour protéger des enfants et des adultes vulnérables, en assurant que ces personnes ne fassent pas l'objet de préjudices suite à leur engagement dans l'Organisation ou suite aux actions de l'un de ses représentants. Cela comprend de s'assurer que là où existent des préoccupations sur le bien-être d'un enfant ou d'une personne vulnérable ou là où un enfant ou une personne vulnérable a fait l'objet de préjudices, que des actions appropriées et opportunes sont prises pour y remédier.

CADRE RÉGLEMENTAIRE PERTINENT:

- *Code d'éthique et de conduite professionnelle du CGIAR pour le personnel du CGIAR*
- *Politique de Protection et de Prévention du Harcèlement et de la Discrimination*
- *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*

Ressources et matériel de formation appropriés

Les personnes concernées ont la possibilité de choisir parmi les différentes voies de résolution de ces comportements punissables. Les mécanismes de résolution informelle peuvent résoudre certaines situations contentieuses. Ils évitent que la situation ne dégénère au point qu'un rapport formel ne devienne nécessaire et la seule possibilité de résolution.

RESSOURCES INTERNES ET CONSEILS

Ethics and Business Conduct - Le service Éthique et Conduite professionnelle (EBC)

L'EBC fournit des conseils confidentiels au personnel de CGIAR sur toute question liée à la conduite éthique. En fournissant ces conseils, EBC s'appuie sur l'application des politiques du CGIAR. En outre, l'EBC est également là pour guider le personnel du CGIAR dans l'identification des ressources appropriées au sein de l'organisation qui conviennent aux besoins de son Personnel.

Institut de Rome

Le personnel du CGIAR peut faire appel à l'Institut de Rome comme source de conseils et/ou ressource complémentaire afin d'obtenir un support additionnel. Cette ressource reste confidentielle. L'Institut de Rome dispose en outre des compétences nécessaires pour contribuer à la gestion de procédures complexes dans le domaine du harcèlement et des abus. L'Institut est joignable directement à l'adresse suivante (petra.miczaika@romeinstitute.org).

Le programme d'assistance aux employés de la CIGNA, dont bénéficie l'ensemble du personnel du CGIAR SO, offre des prestations de conseil et de thérapie.

Wellness@CGIAR

Soutenu par la fonction GDI du CGIAR, Wellness@CGIAR est un groupe de ressources géré par les employés (erg) et regroupant des membres du personnel de l'ensemble du CGIAR. Wellness@CGIAR organise des activités destinées à préserver la santé ainsi que le bien-être physique et émotionnel des membres du personnel de CGIAR. Il s'agit en particulier de séminaires/webinaires éducatifs orientés sur le bien-être, de discussions de groupe et d'autres activités pratiques centrées sur la santé. Cet erg est accessible à tous et toutes et constitue un forum permettant au personnel de s'exprimer librement.

Vous trouverez davantage de ressources sur le thème du bien-être [ici](#).

Processus de résolution informelle

La résolution informelle a pour objectif de résoudre les situations de conflits dès que possible, de manière équitable, respectueuse et non contradictoire. Le CGIAR encourage l'utilisation de mécanismes informels par personnes lésées et les auteurs présumés et les. Les processus informels et formels ne sont pas mutuellement exclusifs. Le recours à la résolution informelle n'empêche pas le passage ultérieur à un processus formel.

Contact direct avec l'auteur présumé des faits

Une intervention rapide et directe visant à remédier aux comportements perçus comme étant offensants s'avère parfois efficace pour faire disparaître les conduites inappropriées. Le personnel du CGIAR est donc encouragé, si cela le met à l'aise, à faire connaître ses préoccupations à l'auteur présumé dès que possible et à le prier de cesser de le faire. Cela peut être fait directement ou par écrit.

Le bureau de l'Ombuds

L'intervention informelle d'une tierce partie s'avère parfois également être un mécanisme efficace pour éviter qu'un conflit interpersonnel ne s'aggrave et contribue à faire en sorte que le comportement inapproprié prenne fin rapidement. Pour se faire, le CGIAR a recruté un Ombudsperson afin d'assister le personnel du CGIAR tant dans la résolution des problèmes interpersonnels qu'institutionnels.

L'Ombudsperson du CGIAR est le Dr Anu Rao, Ph. D. et se tient à votre disposition par email pour tout rendez-vous. Le Dr. Anu applique les principes d'éthique, les valeurs, ainsi que les normes de pratique de l'International Ombudsman Association. De ce fait, L'ombudsperson représente une ressource précieuse pour l'équité et une ressource impartiale, indépendante, informelle et confidentielle au service du CGIAR.




Ombudsperson
Anu Rao | a.rao@cgiar.org
confidential & off the record



Processus de résolution formelle

Il existe plusieurs options pour signaler ou dénoncer une inconduite de manière formelle. Les deux possibilités principales sont les suivantes:



Whistleblowing hotline

www.lighthouse-services.com/cgiar
anonymous & confidential



Email the Ethics team

ethics@cgiar.org
confidential

Il n'y a pas de restriction en termes de délais pour formellement dénoncer une inconduite une fois que les faits allégués se sont produits. Néanmoins, les personnes qui signalent des allégations sont invitées à le faire, dans la mesure du possible, le plus rapidement possible après que le ou les événements pertinents se soient produits, car le passage du temps peut affecter parfois la capacité du CGIAR à enquêter sur l'affaire et, si cela se justifie, à prendre des mesures disciplinaires. Plus d'informations *ici* sur la procédure d'enquête suivie par l'EBC.

Il est toujours possible de:



Reach out to:
Supervisor

Human Resources/People & Culture
Internal Audit

MATÉRIELS DE FORMATION CGIAR SUR LE THÈME:

- *L'éthique en 2022 et au-delà*
- *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations aux collaborateurs*

Un large éventail de ressources est mis à la disposition du personnel, parmi lesquelles des kits d'outils d'apprentissage en ligne, des conseils etc. Pour en savoir plus, veuillez consulter *le centre de connaissances sur le genre, la diversité et l'inclusion*.



Contact

✉ contact@cgiar.org

🌐 www.cgiar.org

Ombudsperson

Anu Rao | a.rao@cgiar.org

Whistleblowing hotline

www.lighthouse-services.com/cgiar

Ethics team

ethics@cgiar.org