



## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

### ENGAGEMENT DE JVE CÔTE D'IVOIRE

Proposée le : 1er Septembre 2023

Approuvée le : 1er Novembre 2023

Par : Le comité d'administration JVE RCI

#### I. PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté de JVE Côte d'Ivoire. Il s'agit notamment des dirigeants et des employés de l'Organisation, des consultant.e.s, des bénévoles et des personnes qui servent l'Organisation à titre de mandataires et qui sont sous le contrôle de l'Organisation dans tous ses locaux et installations, y compris les véhicules.

#### II. DÉFINITIONS

**Harcèlement discriminatoire** : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;

**Harcèlement moral** : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des menaces, des attaques, des paroles, des intimidations, des écrits, des attitudes, des agissements répétés à l'encontre d'un.e employé.e/collègue, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**Harcèlement sexuel** : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'apprentissage néfaste dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

**Plaignant.e** : Une personne qui fait une allégation de harcèlement sexuel et qui dépose une plainte en vertu de cette politique.

**Comité de lutte contre le harcèlement sexuel** (ou le/la Responsable des Ressources Humaines) : est un groupe de travail mis sur pied par l'Organisation ou le/la Responsable des Ressources Humaines pour s'occuper des questions de harcèlement et enquêter sur les griefs.

**Membres de la communauté de l'Organisation** : toute personne servant l'Organisation à titre de mandataire et se trouvant sous le contrôle de l'Organisation à ses activités, dans tous ses locaux et installations, y compris les véhicules en plus des dirigeants et employés, des consultant.e.s et des bénévoles.

**Intimé(e)** : Une personne dont la conduite présumée fait l'objet d'une plainte.

**Lanceur.euse d'alerte** : une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi des informations portant sur une violation, un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

**Politique** : C'est le présent document.



## **POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL**

### **ENGAGEMENT DE JVE CÔTE D'IVOIRE**

Proposée le : 1er Septembre 2023  
Approuvée le : 1er Novembre 2023  
Par : Le comité d'administration JVE RCI

### **III. PRINCIPES D'INTERVENTION**

JVE Côte d'Ivoire s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité, objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris des mesures disciplinaires appropriées.

### **VI. RESPONSABILITÉS**

Le comité de lutte contre le harcèlement ou le/la référent.e ou la direction sera responsable de l'administration de cette politique et de l'adoption des procédures pour son application.

Il est de la responsabilité du Secrétariat de JVE Côte d'Ivoire d'informer toutes les organisations et communautés partenaires à propos de cette politique.

Tous les membres de l'équipe JVE Côte d'Ivoire sont tenus de signer un code de conduite pour garantir leur engagement envers cette politique.

Les contrats de consultants et de subventions incluent une clause anti-harcèlement pour garantir l'engagement à cet égard.

### **V. SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES**

Lorsqu'il/elle signalera une activité de corruption présumée, le/la lanceur.euse d'alerte sera invité.e à le faire via un formulaire de soumission de plainte (Annexe 1).

Le processus sera dirigé et organisé par le comité de lutte contre le harcèlement ou le/la référent.e comme indiqué ci-dessus. Ça devrait être ajusté en fonction de la situation spécifique et des personnes impliquées.



## **POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL**

### **ENGAGEMENT DE JVE CÔTE D'IVOIRE**

Proposée le : 1er Septembre 2023

Approuvée le : 1er Novembre 2023

Par : Le comité d'administration JVE RCI

#### **V. SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES (SUITE)**

Tous les processus doivent être défini selon les principes suivants :

- La plainte sera traitée avec confidentialité et ne doit être évaluée que par ces personnes absolument nécessaire d'enquêter sur la plainte. Il est de la responsabilité du responsable enquêteur (c'est-à-dire un membre du comité anti-harcèlement) pour décider qui doit être impliqué dans le processus spécifique ;
- L'enquête doit se concentrer sur la vérification des soupçons signalés et rassembler des preuves et documentation sur la situation/action signalée.
- L'enquête doit aboutir à un rapport écrit ;
- L'enquête doit commencer sans délai dès réception du rapport ;
- Les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme, en reconnaissant toutefois que les signalements anonymes
- pourrait être plus difficile à enquêter ;
- Le lanceur d'alerte sera à tout moment protégé contre le harcèlement ou les effets négatifs de faire part de leurs soupçons ;
- L'enquêteur doit traiter la plainte avec le plus grand respect pour le lanceur d'alerte et une approche accueillante envers ceux qui se présentent pour signaler toute suspicion de harcèlement ;
- L'enquêteur doit faire tout son possible pour éviter de révéler l'identité du/de la lanceur.euse d'alerte à d'autres.

L'enquêteur responsable devrait ouvrir une enquête sur la plainte en recueillant davantage d'informations et interrogera les personnes qui pourraient avoir des informations complémentaires. Après que l'enquête initiale ait été faite, la personne ou l'organisation accusée sera invitée à fournir sa défense contre la plainte. Par la suite, un rapport d'enquête doit résumer les résultats et suggérer une solution corrective.

Le rapport sera présenté au comité d'administration et à l'assemblée générale.

Les accusés auront le droit de faire appel et le droit de fournir des preuves contredisant la plainte de harcèlement, tandis que l'identité des lanceurs d'alerte restera confidentielle.

En fonction de la nature de la plainte et des résultats de l'enquête, le comité anti-harcèlement de JVE Côte d'Ivoire peut prendre des mesures disciplinaires, telles que des notes disciplinaires ou le licenciement du personnel, ou demander à une organisation/communauté de rembourser les fonds fournis.

La décision sur les mesures disciplinaires au niveau opérationnel sera prise par la direction. Pour le niveau de gouvernance ou de top management, la décision sera prise par le niveau de gouvernance supérieur à celui étudié, c'est-à-dire le comité d'administration.



# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

**Le comité anti-harcèlement de JVE Côte d'Ivoire enquête et concilie les plaintes concernant le harcèlement moral et/ou sexuel, la discrimination et les violations des droits humains.**

**Nous devons vous contacter au sujet de votre plainte, veuillez donc fournir votre nom et vos coordonnées. Si vous ne fournissez pas ces informations, nous ne pourrions peut-être pas traiter votre plainte.**

**Nous utiliserons les informations que vous fournissez pour évaluer, enquêter et/ou concilier votre plainte.**

**Nous fournirons généralement une copie de votre plainte (à l'exclusion de vos coordonnées) à la personne ou à l'organisation contre laquelle vous portez plainte et, si nécessaire, à d'autres personnes disposant d'informations pertinentes sur votre plainte. En remplissant et en soumettant ce formulaire, vous consentez à ce que le comité anti-harcèlement ou le/la référent.e utilise vos informations à ces fins.**

**Si vous avez des questions à ce sujet ou si vous avez besoin d'aide pour remplir ce formulaire, veuillez contacter notre service d'information. La politique de confidentialité du comité anti-harcèlement ou du/de la référent.e est disponible sur notre siteweb.**

Signature de la présidente du comité  
anti-harcèlement JVE Côte d'Ivoire



# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

Page 1/7

## PARTIE A - À PROPOS DU/DE LA PLAIGNANT.E

Nom (s)

Prénom (s)

Statut matrimonial

Localité, Pays

Adresse

Email

Téléphone

Lien avec JVE RCI

Si vous portez plainte au nom de quelqu'un d'autre, veuillez fournir les détails suivants concernant cette personne.

Nom (s)

Prénom (s)

Statut matrimonial

Localité, Pays

Adresse

Email

Téléphone

Lien avec JVE RCI

Votre lien avec la personne



# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

Page 2/7

## PARTIE A - À PROPOS DU/DE LA PLAIGNANT.E

Veillez indiquer si la personne a besoin d'aide pour participer au processus de plainte et le type d'aide (traduction par exemple) dont elle a besoin :

Si quelqu'un vous assiste dans le traitement de votre plainte, par exemple un représentant légal, un avocat ou un représentant syndical, veuillez fournir les détails suivants concernant cette personne.

Nom (s)

Prénom (s)

Statut matrimonial

Localité, Pays

Adresse

Email

Téléphone

Lien avec JVE RCI

Veillez indiquer si la personne a besoin d'aide pour participer au processus de plainte et le type d'aide (traduction par exemple) dont elle a besoin :



# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

Page 3/7

## PARTIE B - À PROPOS DE L'INTIMÉ.E

### Répondant.e 1

Nom (s)

Prénom (s)

Localité, Pays

Adresse

Email

Téléphone

Lien avec JVE RCI

Votre lien avec la personne

### Répondant.e 2

Nom (s)

Prénom (s)

Localité, Pays

Adresse

Email

Téléphone

Lien avec JVE RCI

Votre lien avec la personne

**Remarque : Si vous portez plainte contre plus de deux (2) personnes ou organisations, veuillez fournir des informations sur chaque personne ou organisation supplémentaire.**



# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

Page 4/7

## PARTIE C - OBJET DE LA PLAINTE

*Pour plus d'informations sur les types de plaintes que le comité anti-harcèlement peut examiner, veuillez consulter notre politique anti-harcèlement sur notre siteweb.*

***Je me plains parce que je pense :***

(Veuillez sélectionner au moins une raison ci-dessous)

### **1. Avoir été victime d'un harcèlement discriminatoire en raison de mon :**

- Âge. Quel âge avez-vous ? .....
- Invalidité. Quel est votre handicap ? .....
- Sexe. Quel est votre sexe ? .....
- Race (cela inclut la couleur de peau, l'origine nationale, l'ascendance ou l'origine ethnique). .....
- État de grossesse.
- État d'allaitement.
- État matrimonial ou relationnel. Quel est votre état matrimonial ?.....
- Religion. Quelle est votre religion ?
- Opinion politique.

### **2. Avoir été harcelé (e) moralement.**

### **3. Avoir été victime de harcèlement sexuel.**

### **4. Avoir été soumis (e) à un lieu de travail hostile pour des raisons de sexe.**

### **5. Avoir été victime parce que j'ai déposé ou tenté de déposer une plainte pour discrimination.**





# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

Page 5/7

## PARTIE C - OBJET DE LA PLAINTE

*Quand les événements se sont-ils produits ?*

**Remarque :** Le/la président.e du comité anti-harcèlement peut décider de ne pas enquêter sur une plainte alléguant une discrimination illégale lorsque la plainte est déposée plus de douze (12) mois après que les événements allégués se soient produits. Si les événements faisant l'objet de la plainte se sont produits il y a plus de douze (12) mois, veuillez expliquer les raisons du retard dans le dépôt d'une plainte auprès du comité.

*Raison(s) de retard du dépôt de la plainte.*

*Décrire le ou les événements pour lesquels vous souhaitez porter plainte.*

Nous devons savoir ce qui, selon vous, s'est passé, où cela s'est produit et qui était impliqué. Veuillez nous donner toutes les dates et autres détails dont vous vous souvenez.



# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

Page 6/7

## PARTIE C - OBJET DE LA PLAINTE

### ***Documents justificatifs***

*Veillez joindre des copies de tous les documents appuyant les allégations contenues dans votre plainte. Par exemple - lettres, enregistrement, photos, vidéos, certificat médical. Si vous ne pouvez pas le faire, veuillez nous informer des documents ou autres informations et de la manière dont ces informations peuvent être obtenues.*

### ***Comment pensez-vous que cette plainte pourrait être résolue ?***

Par exemple, une plainte peut être résolue par un accord selon lequel le défendeur modifiera ses procédures, introduira une formation ou des politiques anti-discrimination, prendra d'autres mesures pour prévenir une éventuelle discrimination et/ou par le paiement d'une indemnisation.



# FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Annexe 1

Page 7/7

## PARTIE C - OBJET DE LA PLAINTE

***Avez-vous déposé une plainte auprès d'une autre organisation ?***

Par exemple, une agence nationale de lutte contre la discrimination ou pour l'égalité des droits, une agence d'indemnisation des accidents du travail, un médiateur ou la Commission nationale des droits de l'homme.

Oui

Non

Si oui, vous devez fournir le nom de l'agence, la date à laquelle la plainte a été déposée, le statut de la plainte ou le résultat de la plainte. Veuillez également joindre des copies des documents pertinents, y compris une copie de votre plainte et de toutes les lettres que vous avez reçues de l'agence.

***Avez-vous dans une autre structure fait l'objet d'une discrimination ?***

Oui

Non

Si oui, vous devez fournir le nom de la structure, la date à laquelle la plainte a été déposée, le résultat de la plainte. Veuillez décrire le ou les événements pour lesquels vous aviez porté plainte également joindre des copies des documents pertinents.

## PARTIE D - DÉPÔT DE LA PLAINTE

***Formulaire adressé à : .....***

***Date : .....***

Un Guide pour Comprendre la Politique de JVE Côte d'Ivoire Contre le Harcèlement

Consulter la **Politique en matière de harcèlement moral et sexuel** sur notre site [www.jvecotedivoire.org](http://www.jvecotedivoire.org)  
Ce document fournit des indications supplémentaires sur la politique de JVE Côte d'Ivoire concernant le harcèlement moral et/ou sexuel au travail. Ce guide ne remplace pas la politique officielle, il met plutôt en évidence les questions clés que les membres de l'équipe peuvent rencontrer dans leurs fonctions et les étapes à suivre pour demander de l'aide. JVE Côte d'Ivoire s'engage à offrir un environnement de travail où chacun est traité avec respect et dignité. L'organisation ne tolérera ni harcèlement moral ni agressions sexuelles commises par des membres de l'équipe ou envers ceux-ci.



La transformation culturelle réussie d'une organisation est celle qu'on peut observer quotidiennement et concrètement dans des gestes. Elle est constituée de pratiques de gestion et des comportements qui reflètent les valeurs et les attitudes qu'on souhaite voir émerger dans la poursuite de la vision de l'organisation. Cette transformation exige que tous les membres de l'équipe prennent la responsabilité de rendre l'environnement de travail plus respectueux et plus sûr pour tout le monde.



Chacun.e a le droit et l'obligation de signaler un éventuel harcèlement. Si vous en êtes la cible ou le témoin, demandez de l'aide au Responsable des Ressources Humaines ou à un dirigeant de confiance.



Quelles que soient les normes sociales et les pratiques sociales, JVE Côte d'Ivoire ne tolérera pas le harcèlement comme défini dans sa politique.



Si vous êtes témoin de harcèlement, vous devez nous aider à résoudre le problème afin que chacun puisse se sentir respecté et en sécurité dans son environnement de travail.



Diverses raisons telles que la crainte de représailles, ne pas être pris au sérieux ou ne pas être cru peuvent faire hésiter une personne à demander de l'aide en cas de harcèlement. JVE Côte d'Ivoire prend au sérieux toutes les allégations.



Si un membre de l'équipe vous parle de harcèlement, écoutez et aidez-le/la sur la base de ces informations confidentielles. Il est important que chacun.e respecte la sensibilité de ce type d'allégation.

### QUELQUES DÉFINITIONS À RETENIR

**Harcèlement discriminatoire :** harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ;

**Harcèlement moral :** toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des menaces, des attaques, des paroles, des intimidations, des écrits, des attitudes, des agissements répétés à l'encontre d'un.e employé.e/collègue, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

**Harcèlement sexuel :** toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'apprentissage néfaste dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

**La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté de JVE Côte d'Ivoire.**

**Est considéré.e comme membre JVE Côte d'Ivoire en plus des dirigeants et employés, les consultant.e.s, les bénévoles et toute personne servant l'Organisation à titre de mandataire et se trouvant sous le contrôle de l'Organisation à ses activités, dans tous ses locaux et installations, y compris les véhicules.**



## BIENVENUE CHEZ JVE CÔTE D'IVOIRE ! NOTRE POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT VOUS SÉCURISE !

**JVE Côte d'Ivoire s'est engagée à offrir un environnement de travail où chacun.e est traité.e avec respect et dignité ! L'organisation ne tolérera ni harcèlement moral ni agressions sexuelles commises par des membres de l'équipe ou envers ceux-ci.**

**La politique anti-harcèlement s'applique à tous les membres de la communauté\* de JVE Côte d'Ivoire.**

**Votre bien-être compte chez JVE Côte d'Ivoire.**

Chacun.e a le droit et l'obligation de signaler un éventuel harcèlement. Si vous en êtes la cible ou le témoin, demandez de l'aide au Responsable des Ressources Humaines ou à un dirigeant de confiance.

**Notre tolérance zéro contre le harcèlement.**

Quelles que soient les normes sociales et les pratiques sociales, JVE Côte d'Ivoire ne tolérera pas le harcèlement comme défini dans sa politique.

**Votre sécurité est liée à la sécurité des communautés que nous servons.**

Diverses raisons telles que la crainte de représailles, ne pas être pris.e au sérieux ou ne pas être cru peuvent faire hésiter une personne à demander de l'aide en cas de harcèlement. JVE Côte d'Ivoire prend au sérieux toutes les allégations.

**Êtes-vous victime ou témoin ?**

Si vous êtes témoin de harcèlement, vous devez nous aider à résoudre le problème afin que chacun.e puisse se sentir respecté.e et en sécurité dans votre environnement de travail.

**Notre équipe est formée pour reconnaître et dénoncer les actes de harcèlement.**

Si un.e membre de l'équipe vous parle de harcèlement, écoutez et aidez-le/la sur la base de ces informations confidentielles. Il est important que chacun.e respecte la sensibilité de ce type d'allégation.

\* est membre de la communauté JVE Côte D'Ivoire toute personne servant l'Organisation à titre de mandataire et se trouvant sous le contrôle de l'Organisation à ses activités, dans tous ses locaux et installations, y compris les véhicules en plus des dirigeants et employés, des consultant.e.s et des bénévoles.