



Politique de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et l'abus de pouvoir

Cette Politique entre en vigueur à la date d'adoption par le Conseil.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. King", is written above a horizontal line.

Signé: _____

Date: 26 Janvier 2020

Politique de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et l'abus de pouvoir

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
Section 1 -- Définitions	1
Section 2 -- Principes généraux	2
Section 3 -- Applicabilité	3
Section 4 -- Mesures préventives	3
Section 5 -- Mesures correctives	4
Section 6 -- Procédure informelle	4
Section 7 -- Procédure formelle	5
Section 8 -- Divers	7

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL ET L'ABUS DE POUVOIR

Introduction

L'objectif de la présente Politique est de garantir que toutes les personnes travaillant à l'ICCROM soient traitées avec dignité et respect et soient conscientes de leur rôle ainsi que de leurs responsabilités pour assurer le maintien d'un environnement de travail sans aucune forme de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir.

Section 1 -- Définitions

1.1 Dans le cadre de la présente Politique, s'appliquent les définitions suivantes :

- a) La discrimination est 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 ou tout autre critère. La discrimination peut provenir d'un événement isolé affectant une seule personne ou un groupe de personnes se trouvant dans une situation semblable. Elle peut se manifester également sous la forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir.
- b) Le harcèlement 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, dénigrer, 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. Le harcèlement se manifeste en principe sous la forme d'une suite d'incidents.

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 :

- c) Le harcèlement sexuel provient de toute avance sexuelle non désirée, toute demande tendant à obtenir des faveurs de nature sexuelle, tout signe et geste verbal ou physique ou tout autre comportement à connotation sexuelle qui peut être raisonnablement considéré ou ressenti comme une offense ou une humiliation par une autre personne, lorsqu'un tel comportement interfère avec le travail, ou constitue une condition à l'accomplissement du travail ou bien encore crée une atmosphère de travail intimidante, déplaisante ou même hostile. Bien qu'il s'agisse en général d'un comportement considéré dans son ensemble, le harcèlement peut se traduire par un seul incident. Le harcèlement sexuel peut intervenir entre personnes de sexe opposé ou de même sexe. Des individus de tous les genres peuvent s'en rendre coupables ou en être victimes.

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 ; la présentation ou l'affichage

d'images ou de textes obscènes ou offensants ; des avances, des propositions ou des pressions de nature sexuelle.

- d) L'abus de pouvoir est 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, à savoir :le recrutement, une affectation, le renouvellement d'un contrat, une évaluation professionnelle, une promotion ainsi qu'un traitement discriminatoire au cours d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, sans que cette énumération ait un caractère limitatif. L'abus de pouvoir peut également provenir d'un comportement créant une atmosphère de travail hostile ou offensante. Un tel comportement peut résulter (sans s'y limiter) d'intimidations, de menaces, de chantage ou de l'usage de la coercition. La discrimination et le harcèlement, moral ou sexuel, sont particulièrement graves lorsqu'ils s'accompagnent d'un abus de pouvoir.

Section 2 -- Principes généraux

- 2.1 Conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et aux valeurs fondamentales énoncées aux articles 1et 2 du Statut et Règlement du personnel de l'ICCROM, tout Membre du personnel a le droit d'être traité avec dignité et respect et de travailler dans un environnement exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir. En conséquence, la discrimination, le harcèlement, moral ou sexuel, et l'abus de pouvoir, sous toutes leurs formes, sont interdits.
- 2.2 Tous les membres du personnel sont tenus d'agir avec tolérance et sensibilité et de respecter la diversité. Ils doivent s'abstenir d'adopter, de cautionner ou de tolérer un comportement présentant le caractère d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'un abus de pouvoir. Toute forme de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'abus de pouvoir sur le lieu de travail ou en relation avec le travail constitue une violation de ces principes et est susceptible d'entraîner une procédure disciplinaire, que ces faits interviennent au sein d'un bureau à l'ICCROM, au cours d'un déplacement ou d'une mission officielle pour le compte de celui-ci ou dans n'importe quel cadre ayant un impact sur le travail.
- 2.3 Les responsables¹ sont tenus de se comporter en modèles, en toute occasion, en imposant le respect de normes de conduite du niveau le plus élevé et en favorisant la mise en place d'un milieu de travail harmonieux, exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, et d'abus de pouvoir. Ils doivent veiller à ce que les plaintes en matière de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir soient instruites et traitées de façon rapide, juste et impartiale, dans le respect du caractère confidentiel de l'affaire, comme il est prévu par la présente Politique. Ces obligations impliquent de présenter et d'expliquer à la personne qui allègue être victime de harcèlement les procédures qui peuvent être mises en œuvre en vertu de la présente Politique. Tout manquement d'un responsable par rapport aux normes de comportement découlant de la présente Politique est susceptible de constituer une violation de ses obligations professionnelles laquelle, au cas où elle est avérée, est prise en compte dans le cadre de l'évaluation annuelle de ses résultats et expose l'intéressé à des mesures administratives ou, le cas échéant, disciplinaires.
- 2.4 Les responsables mettent en œuvre la présente Politique au sein de leurs programmes ou services respectifs et sont tenus d'informer les autres responsables ainsi que les Membres du personnel chargés d'en assurer l'application.
- 2.5 Performance : Les désaccords qui peuvent survenir entre un Membre du personnel et son supérieur hiérarchique en ce qui concerne l'appréciation des résultats ou d'autres questions liées au travail ne sont pas en principe considérés comme un harcèlement ou un abus de

¹ Le terme « responsable » désigne ici l'ensemble des personnes qui exercent des fonctions de direction et de gestion. Il désigne en particulier le Directeur général, les directeurs et les chefs de service. Cf également la circulaire administrative 2019/02.

pouvoir. Ils n'entrent pas dans le cadre des dispositions de la présente Politique, mais dans celui de la gestion de la performance et des résultats professionnels.

- 2.6 Plaintes à l'encontre du Directeur général : Lorsqu'une plainte est déposée contre le Directeur général, les mesures que celui-ci doit prendre en vertu de la présente Politique, en ce qui concerne la constitution du dossier, les investigations à mener et le traitement de la plainte relèvent du Président du Conseil.
- 2.7 Plaintes à l'encontre du responsable des ressources humaines : Lorsqu'une plainte est déposée contre le chef du service des ressources humaines, le Directeur général désigne une autre personne pour assumer les fonctions confiées au responsable du service des ressources humaines par les dispositions de la présente Politique. Dans un tel cas, les mesures que doit prendre le responsable des ressources humaines en vertu de la présente Politique relèvent de la personne qui est désignée à cet effet par le Directeur général.
- 2.8 Toute personne en charge de responsabilités ou impliquée dans une procédure menée en application de la présente Politique doit s'acquitter de ses fonctions dans la plus stricte neutralité vis-à-vis des parties concernées et veiller à tout moment au respect du caractère strictement confidentiel de la procédure afin d'assurer la protection de la vie privée des personnes en cause. Les personnes qui estiment ne pas être en mesure de s'acquitter des missions qui leur sont confiées en application de la présente Politique doivent en informer le Directeur général et cesser de prendre part aux procédures et décisions intervenues dans le cadre de celle-ci.
- 2.9 Délégation de pouvoirs : Le Directeur général peut déléguer les pouvoirs qu'il tient de la présente Politique à un autre Membre du personnel de l'ICCROM lorsqu'il le juge nécessaire. Le Président du Conseil peut également déléguer les pouvoirs qu'il tient de la présente Politique lorsqu'il le juge nécessaire.

Section 3 -- Applicabilité

La présente Politique est applicable à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux personnes ayant un rapport contractuel direct avec l'ICCROM, quel que soit le type de contrat. Les plaintes peuvent être déposées par toute personne qui, dans un contexte professionnel, a été soumise, du fait d'une autre personne travaillant à ou pour l'ICCROM, à une discrimination, un harcèlement moral ou sexuel ou un abus de pouvoir, en a été témoin ou a été contactée à ce sujet par la victime d'un tel comportement.

Section 4 -- Mesures préventives

- 4.1. Il est du devoir de l'ICCROM 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.
- 4.2. Il est de la responsabilité des Membres du personnel et des autres personnes ayant une relation contractuelle directe avec l'ICCROM de prendre connaissance et de se familiariser avec la présente Politique. Les chefs d'unité ou de service veillent à ce que soit mis à la disposition du personnel et des autres personnes dont ils sont responsables un exemplaire du document relatif à la présente Politique lors de leur entrée en fonctions. Une note tenant lieu d'accusé de réception est versée au dossier individuel de chaque Membre du personnel.
- 4.3. Afin de résoudre les problèmes qui peuvent être source de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir, les chefs d'unité veillent à ce que restent ouverts des canaux de communication et s'assurent que les Membres du personnel qui souhaitent faire part, de bonne foi, de leurs préoccupations puissent le faire en toute liberté et sans crainte de conséquences négatives.

- 4.4. Les Membres du personnel ainsi que les personnes ayant un rapport contractuel avec l'ICCROM 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 consulter le Directeur général ou le chef du service des ressources humaines.

Section 5 -- Mesures correctives

- 5.1. Les personnes qui s'estiment victimes de discrimination, de harcèlement, de harcèlement moral ou sexuel et d'abus de pouvoir, les personnes qui en sont témoins de tels faits ou qui ont été approchées à ce sujet par une victime (désignées comme des « plaignants ») sont invitées à en faire état le plus tôt possible après que les faits sont survenus. Le plaignant peut recourir à une procédure informelle ou formelle, comme il est expliqué ci-après. Le plaignant peut, dans un premier temps, s'efforcer de régler la situation à l'amiable ou bien il peut décider de déposer directement une plainte en bonne et due forme. Les procédures décrites ci-après n'ont pas un caractère obligatoire et ne sont pas listées dans un ordre de priorité. Elles se limitent à décrire les options qui s'offrent au plaignant, à qui il appartient de décider de l'option la plus adaptée à sa situation. Il n'est pas nécessaire que les personnes aient recours à la procédure informelle préalablement à l'engagement de la procédure formelle en matière de traitement des plaintes. Quelle que soit l'option retenue, la personne lésée est invitée à consigner les faits par écrit, en précisant la date et le lieu de leur survenance, en décrivant ces faits avec précision et en fournissant les noms des témoins et de toute personne qui pourraient donner des informations au sujet de l'incident ou la situation en cause.
- 5.2. Indépendamment du caractère formel ou informel de la procédure, tout signalement de cas de discrimination, harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir, doit être traité avec tact et dans le respect de la confidentialité afin d'assurer la protection de la vie privée de toutes les personnes qui peuvent être concernées.

Section 6 -- Procédure informelle

- 6.1 La procédure informelle offre la possibilité de régler une plainte ou un grief sans exercer de menaces et en dehors de tout contentieux. L'approche informelle comprend :
- a) l'action consistant à approcher l'auteur présumé des faits incriminés : Une personne qui s'estime victime de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir peut exposer directement ses préoccupations à l'auteur présumé de ces agissements. Celui-ci peut ne pas être conscient que son comportement est de nature offensante et, après avoir été averti de ce qu'implique ce comportement, peut décider de le changer dans un sens positif. Cependant, dans certaines situations, une personne peut se sentir victime de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel ou d'abus de pouvoir et hésiter à s'adresser à l'auteur présumé des faits, en particulier dans les situations de disparité de statut et de pouvoir. Il n'est pas nécessaire alors pour cette personne d'entreprendre une telle approche.
 - b) l'implication d'un tiers : Tant la personne qui se sent victime de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel ou d'abus de pouvoir que l'auteur présumé de l'infraction, lorsque l'affaire a été portée à son attention, peuvent choisir de faire appel à un tiers pour tenter de régler la situation. Ce tiers doit être une personne neutre, sans liens étroits avec l'une ou l'autre des parties, et elle doit concevoir son rôle comme visant à faciliter le déroulement d'une discussion entre les parties calme et respectueuse et de faire des suggestions pour aller de l'avant. La tierce partie peut être, par exemple, le supérieur direct du plaignant ou un autre responsable, le chef du service des ressources humaines ou un représentant du personnel.
 - c) Il est essentiel que la tierce partie assure le respect de la confidentialité tout au long de la procédure. Le tiers en cause doit bien connaître la présente Politique. Il doit avoir conscience que la meilleure forme d'assistance qu'il est susceptible d'apporter peut être le

renvoi à une personne plus qualifiée que lui au sein de l'ICCROM. Le tiers doit toujours agir en toute neutralité tant vis-à-vis du plaignant que de l'auteur présumé des faits incriminés. Si une tierce partie est dans l'incertitude quant aux suggestions qu'elle peut être amenée à faire aux parties, elle doit se retirer.

- 6.2 La circonstance qu'une tentative de régler la question à l'amiable demeure infructueuse ne s'oppose pas à ce que la procédure se poursuive sur un mode plus formel et selon les dispositions suivantes.

Section 7 – Procédure formelle

- 7.1 Dépôt de plainte : La plainte doit être présentée au Directeur général sous une forme écrite. Si la plainte est dirigée contre le Directeur général, elle doit être présentée au Président du Conseil de l'ICCROM, sous une forme écrite. Le Président du Conseil peut décider de remettre la plainte entre les mains d'une entité externe qualifiée afin de procéder à une étude préliminaire et, au besoin, à une vérification des faits. Toute personne a la faculté de déposer une plainte et est invitée à le faire dès que possible.
- 7.2 La plainte doit indiquer :
- a) le nom de l'auteur présumé des faits incriminés ;
 - b) la description du ou des incidents ;
 - c) la ou les date(s) et lieu(x) du ou des incidents qui constitueraient une discrimination, un harcèlement, sexuel ou moral, ou un abus de pouvoir ;
 - d) le nom des témoins et toute preuve matérielle ou documentée à l'appui des allégations du plaignant (tels que courriels, enregistrements de messages, photos, lettres, documents à caractère médical...) ;
 - e) toute autre information nécessaire et pertinente.

Étude préliminaire

- 7.3 Dès réception d'une plainte en bonne et due forme, le Directeur général charge le chef du service des ressources humaines de procéder à une étude préliminaire de la plainte et de discuter avec le plaignant des possibilités de régler la situation à l'amiable, lorsque ce dernier n'a pas eu recours auparavant à cette solution. Le but de l'étude préliminaire est de :
- a) clarifier les allégations du plaignant ;
 - b) déterminer si la plainte porte des faits constituant une discrimination, un harcèlement, moral ou sexuel, ou un abus de pouvoir ;
 - c) s'assurer que tous les éléments de preuve existants ont été fournis.
- 7.4 Si le chef du Service des ressources humaines conclut que la plainte a été déposée de bonne foi et qu'il existe des motifs suffisants pour entreprendre une enquête dans des formes régulières afin de vérifier l'exactitude des faits, il en informe le Directeur général.
- 7.5 Dès qu'il informe le Directeur général que la plainte en cause justifie une enquête, le chef du service des ressources humaines informe l'auteur présumé des faits de la nature des allégations qui sont formulées à son encontre. Afin d'assurer la régularité de la procédure, les informations susceptibles d'affecter la bonne conduite des investigations menées à ce stade ou de donner lieu à des actes d'intimidation ou des mesures de rétorsion ne sont pas divulguées à l'auteur présumé des faits. Il peut s'agir du nom des témoins ou de détails particuliers au sujet du ou des incidents.
- 7.6 L'auteur présumé des faits est invité à répondre et dispose de quinze jours civils pour fournir une réponse écrite, ainsi que des explications complémentaires, des documents probants et/ou les noms des témoins qui pourraient être en mesure de participer à une enquête.

Mesures provisoires

7.7 Le chef du service des ressources humaines peut suggérer au Directeur général, au besoin, que, dans l'attente de l'étude de l'affaire et du déroulement de l'enquête, des mesures provisoires soient prises, par exemple des mesures visant, de façon temporaire, à séparer physiquement l'auteur présumé des faits et le plaignant, à placer celui-ci sous l'autorité d'un autre supérieur hiérarchique, à attribuer des fonctions d'une nature différente, ainsi qu'à envisager une mise en congé administratif pour l'auteur présumé des faits ou pour le plaignant.

Investigation

7.8 Le Directeur général charge l'un des hauts responsables de l'ICCROM ou toute autre personne qu'il juge compétent à cet effet (y compris une partie extérieure) de mener une enquête et de lui présenter ses conclusions sous la forme d'un rapport.

7.9 L'enquête sur les faits comprend des entrevues avec la personne lésée, l'auteur présumé des faits et toute autre personne susceptible de détenir des informations utiles sur le comportement des parties et les faits en cause.

7.10 La personne ou l'organe chargé de mener l'enquête doit présenter un rapport détaillé dans lequel il est rendu compte intégralement des faits qui ont pu être établis au cours de l'enquête, en joignant toutes pièces justificatives, telles que déclarations écrites des témoins ou tout autre document ou dossier afférent au comportement répréhensible, tel qu'il est présumé.

7.11 Sur la base des résultats de l'enquête, le Directeur général prend l'une des mesures suivantes :

a) si le Directeur général estime qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour étayer les allégations de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel ou d'abus de pouvoir, il prononce la clôture de l'affaire par une note procédant au classement de l'affaire et en informe l'auteur présumé des faits ainsi que le plaignant en leur communiquant, le cas échéant, un résumé des conclusions de l'enquête ;

b) si le Directeur général estime qu'il existe des éléments de preuve suffisants pour démontrer l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir, il prend l'une des mesures indiquées aux alinéas c) et d) ci-après :

c) acte de gestion : Dans le cas où le rapport conclut que les allégations s'appuient sur des faits dont l'existence est avérée, mais que ceux-ci ne sont pas suffisants à justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire, le Directeur général prend une mesure de gestion. Le Directeur général décide du type de mesure qui doit être prise, il en informe le Membre du personnel concerné et prend également les dispositions nécessaires pour la mise en œuvre de toute mesure complémentaire qui pourrait s'avérer nécessaire. Les mesures de gestion peuvent prendre la forme d'une formation obligatoire, d'une réprimande, d'un changement dans les fonctions ou les responsabilités, y compris une réaffectation ou toute autre mesure appropriée. Le Directeur général informe le plaignant des résultats de l'enquête et, le cas échéant, des mesures prises. Si le cas implique le Directeur général, le Président du Conseil peut décider sur les mesures à prendre ;

d) mesures disciplinaires : Si le rapport conclut que les allégations sont fondées et que le comportement reproché à une personne est susceptible de constituer une faute, le Directeur général entreprend, conformément au Statut et au Règlement du personnel, une action disciplinaire. Le Directeur général informe le plaignant des résultats de l'enquête et de la mesure prise. La nature et la portée de toute action disciplinaire à l'encontre du Directeur général sont déterminées par le Président du Conseil de l'ICCROM.

7.12 Si, à un stade quelconque de la procédure, il est établi que les allégations de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'abus de pouvoir ne sont pas fondées et sont le résultat d'intentions malveillantes, le Directeur général peut décider d'entreprendre une action disciplinaire ou toute autre action adaptée contre le plaignant.

- 7.13 Le plaignant ou l'auteur présumé d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'un abus de pouvoir qui ont des motifs de croire que la procédure suivie sur la base d'allégations relatives à ces faits n'est pas justifiée, peuvent exercer un recours conformément à l'article 11 et à la disposition 110 du Statut et Règlement du personnel, même en l'absence de toute prise de décision administrative.

Section 8 -- Divers

- 8.1 **Démission de l'auteur présumé des faits incriminés** : Lorsque l'auteur présumé des faits incriminés fait le choix de démissionner de l'ICCROM pendant la durée de l'enquête, l'ICCROM ne peut l'obliger à rester en fonctions si tel est son souhait. Dans ce cas, une note est versée au dossier du Membre du personnel, exposant que celui-ci a démissionné alors qu'il faisait l'objet d'une enquête pour discrimination, harcèlement, moral ou sexuel ou abus de pouvoir. Une telle personne fait l'objet d'une interdiction de travailler avec l'ICCROM sous toute forme de contrat, sauf à être complètement disculpée des allégations portées contre elle. Lorsqu'un Membre du personnel démissionne pendant la durée de l'enquête, le Directeur général décide de poursuivre ou non l'enquête en dépit de la démission de l'auteur présumé des faits.
- 8.2 **Enquête sans dépôt de plainte** : Le Directeur général peut, de sa propre initiative, décider d'ouvrir une enquête sur la base d'allégations de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, ou d'abus de pouvoir, même sans faire aucune référence à une plainte qui aurait été déposée en bonne et due forme.