



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

Nom de la politique	Politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement
Date de mise en œuvre	Juin 2018
Date de la dernière révision	Décembre 2023
Date de la prochaine révision	Décembre 2028

1. Quel est l'objectif de la politique ?

Conformément à ses valeurs, PCQVP s'efforce d'offrir un environnement où chacun est traité avec dignité et respect. Nous ne tolérons ni la discrimination ni le harcèlement. Notre priorité est de vous soutenir si vous rencontrez des problèmes de discrimination ou de harcèlement. Si vous pensez être victime de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail, nous vous encourageons à le signaler.

Nous examinerons toute plainte de discrimination ou de harcèlement portée à notre attention de manière équitable, indépendante et confidentielle et, après avoir examiné tous les faits, nous prendrons les mesures qui s'imposent.

Cette politique explique le soutien disponible et la manière dont la discrimination ou le harcèlement peuvent être traités.

2. À qui s'applique la politique ?

Nous attendons de toute personne ayant une **relation directe avec PCQVP ("parties liées")**, y compris les employés, les consultants, les membres de l'organe directeur (¹), les bénévoles et les stagiaires, les délégués aux réunions et les participants aux formations, qu'ils se comportent de manière respectueuse les uns envers les autres et qu'ils n'agissent jamais d'une manière qui pourrait être considérée comme de la discrimination ou du harcèlement. En outre, nous attendons des visiteurs et des invités dans nos bureaux et/ou lors d'événements qu'ils respectent les exigences de cette politique. Cela inclut les entités non-PWYP et leurs employés qui ont conclu des accords de partenariat, de sous-subvention ou de sous-réceptaire avec PWYP.

Une liste non exhaustive d'exemples de comportements acceptables et inacceptables est présentée ci-dessous. Les actes de discrimination ou de harcèlement sont considérés comme une affaire sérieuse et, dans certains cas, criminelle, et leurs auteurs risquent de perdre leur emploi ou leur engagement auprès de PCQVP. Dans les cas extrêmes, nous ferons appel aux autorités.

Cette politique peut être utilisée en cas de discrimination ou de harcèlement au sein de PCQVP ou lors d'événements liés à PCQVP, par exemple des fonctions sociales de PCQVP ou des voyages liés au travail.



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

3. Qu'est-ce que la discrimination et le harcèlement ?

La discrimination ou le harcèlement peuvent avoir lieu en face à face, dans le dos, par téléphone, par courriel, par texto, par les médias sociaux ou par toute autre forme de communication.

¹ Conseil d'administration de PCQVP, Conseil mondial de PCQVP, Comité de pilotage de PCQVP Afrique



Le harcèlement peut se produire entre personnes du même sexe ou du sexe opposé.

Harcèlement et discrimination

Le harcèlement est défini par la [loi britannique sur l'égalité de 2010](#) comme un comportement indésirable lié à vos "caractéristiques protégées" qui a pour but ou pour effet de **porter atteinte à votre dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour vous**. Les caractéristiques protégées sont les suivantes

- L'âge
- Handicap
- Changement de sexe
- Mariage et partenariat civil
- Grossesse et maternité
- Course
- Religion ou croyance
- Le sexe
- Orientation sexuelle

Voici quelques exemples de **comportements de discrimination et de harcèlement** :

- vous rabaisse ou vous met délibérément dans l'embarras
- fait des commentaires ou des plaisanteries insultants ou offensants
- vous effraie, vous menace ou vous crie dessus
- utilise des mots insultants ou un langage corporel menaçant
- vous ignore ou vous empêche de participer à des réunions ou à des événements de manière déraisonnable
- vous empêche de faire votre travail
- vous menace ou commet des violences physiques
- laisse des objets offensants sur son lieu de travail

Harcèlement sexuel²

Le harcèlement est également un comportement non désiré de nature sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour une personne, et comprend notamment

- des avances sexuelles non désirées et importunes,
- les demandes de faveurs sexuelles, et
- d'autres contacts verbaux ou physiques non désirés qui sont explicitement ou implicitement érigés en conditions d'emploi ; ou qui servent de base aux décisions en matière d'emploi concernant cette personne ; ou qui ont pour objet ou pour effet d'interférer de manière substantielle avec les performances professionnelles d'une personne et de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le **harcèlement sexuel** se manifeste par exemple lorsque quelqu'un.. :



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

² Notez que dans de nombreux pays, le harcèlement sexuel est illégal et peut donc faire l'objet d'une enquête criminelle (par exemple, la directive européenne).



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

- vous fait des avances sexuelles importunes ou vous touche de manière intrusive
- fait des blagues à caractère sexuel
- affiche des photos ou des dessins pornographiques sur son lieu de travail
- vous envoie des courriels contenant des informations à caractère sexuel
- le comportement non verbal, comme le fait de fixer du regard ou de faire des gestes.
- les avances sexuelles, les propositions, les suggestions ou les pressions en vue d'une activité sexuelle sur le lieu de travail ou en dehors.
- des commentaires sur leur apparence, des questions sur leur vie sexuelle ou des plaisanteries offensantes

PCQVP interdit toute conduite inappropriée de nature sexuelle au travail, dans le cadre des activités de PCQVP ou lors d'événements de PCQVP, y compris ce qui suit :

- Commentaires, plaisanteries, langage ou comportement dégradant de nature sexuelle ;
- Objets, livres, magazines, photographies, bandes dessinées, images, calendriers, affiches, communications électroniques ou autres matériels à connotation sexuelle ;
- Les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles ou tout attouchement sexuel ;
- Offrir des conditions d'emploi ou des avantages favorables en échange de faveurs sexuelles ou menacer d'imposer des conditions d'emploi moins favorables en cas de refus de faveurs sexuelles.

Le harcèlement sexuel est interdit, qu'il s'agisse de membres du sexe opposé ou du même sexe.

4. Notre approche du traitement des plaintes pour harcèlement ou discrimination

Si vous avez été victime de discrimination ou de harcèlement dans le cadre de cette politique, nous vous encourageons à vous exprimer. Nous ne victimiserons ni ne traiterons injustement les plaintes déposées pour discrimination ou harcèlement.

Nous respecterons et maintiendrons la confidentialité. Nous rappellerons également à toute personne impliquée dans une plainte ses responsabilités en matière de confidentialité.

5. Responsabilité de la direction et du personnel

Les directeurs de PCQVP ont une responsabilité clé dans l'établissement et le maintien d'un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Les directeurs et autres responsables hiérarchiques sont directement responsables de la conduite de leurs subordonnés directs. Tous les employés de PCQVP, les membres des organes directeurs, les consultants et les autres personnes avec lesquelles nous travaillons, comme les délégués aux réunions, sont tenus de respecter cette politique et il est de la responsabilité personnelle de chaque employé de veiller à ce qu'aucun comportement inapproprié ne se produise.

Tous les participants aux événements PCQVP sont tenus de respecter cette politique. Il est recommandé de mettre cette politique à la disposition des participants aux principaux événements organisés par PCQVP. La formulation de l'annexe 1 peut être utilisée pour faire référence à cette



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

politique dans les courriels adressés aux participants à l'événement.



Nous encourageons également toutes les coalitions de PCQVP à adopter cette politique ou à s'assurer que leur propre politique répond au minimum aux exigences de cette politique.

6. Que faire si vous êtes témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement ?

Nous avons tous la responsabilité de garantir un environnement de travail sûr pour nous-mêmes et pour les autres. Il se peut que vous n'ayez pas été directement victime de discrimination ou de harcèlement, mais que vous ayez été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement à l'encontre d'une autre personne. Dans ce cas, vous devez faire part de vos préoccupations afin de protéger la sécurité et le bien-être de l'autre personne.

Nous comprenons que vous puissiez être inquiet à l'idée de vous impliquer dans une situation qui ne vous concerne pas directement. Nous vous aiderons à faire part de vos préoccupations de manière informelle ou formelle, afin que la discrimination ou le harcèlement cessent. Nous ne vous victimiserons pas, ne vous traiterons pas injustement et ne prendrons pas de mesures disciplinaires pour avoir soulevé une question.

Si vous décidez de déposer une plainte formelle, nous vous demandons de l'envoyer par écrit à votre supérieur hiérarchique ou, si la plainte concerne votre supérieur, au niveau hiérarchique suivant, dès que possible après l'incident.

7. Procédure de plainte

Toutes les plaintes pour discrimination ou harcèlement feront l'objet d'une enquête rapide et des mesures disciplinaires appropriées seront prises pour mettre fin au comportement inapproprié. La création d'un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement relève de la responsabilité de chaque employé.

Les plaintes doivent toujours être documentées, même si la plainte initiale a été signalée verbalement. Si vous recevez une plainte ou si vous observez ou croyez être victime de discrimination, de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement au travail, dans le cadre des activités de PCQVP ou lors d'un événement de PCQVP, vous devez immédiatement le signaler à l'une des personnes suivantes :

- Dans le cas du personnel et des consultants de PCQVP, les plaignants doivent contacter leur supérieur hiérarchique ou, si la plainte concerne leur supérieur, le directeur exécutif ou le directeur des finances et des opérations. Lorsque le personnel est géré par le plus haut niveau de direction (c'est-à-dire le directeur exécutif), les plaintes doivent être adressées au président du conseil d'administration de PCQVP (board.chair@pwyp.org).
- Pour les membres de l'un des organes directeurs, les plaignants doivent adresser leur plainte au directeur exécutif de PCQVP.
- Toutes les autres plaintes relatives à cette politique doivent être adressées au directeur



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

général ou, si le directeur général fait l'objet de la plainte, au président du conseil d'administration de PCQVP.



Toutes les plaintes sont traitées avec sensibilité et restent strictement confidentielles. Les plaignants ne sont pas tenus de signaler leur plainte à la personne qui en est l'objet. Par exemple, si la plainte concerne le responsable du plaignant, celui-ci peut s'adresser au directeur des finances et des opérations en sa qualité de responsable des ressources humaines. Toutefois, si quelqu'un au travail, dans le cadre des activités du PCQVP ou lors d'un événement du PCQVP adopte un comportement qui met le plaignant mal à l'aise, nous l'encourageons à dire à cette personne que ce comportement n'est pas le bienvenu, qu'il le trouve offensant et qu'il demande à ce qu'il cesse immédiatement.

8. Enquête

Le directeur exécutif veille à ce qu'une enquête soit ouverte rapidement.

- Le directeur exécutif élira un groupe chargé de superviser la procédure, composé normalement du directeur exécutif, du directeur des finances et des opérations et d'un membre du comité exécutif du conseil d'administration. D'autres membres du panel peuvent être nommés si le directeur exécutif le juge nécessaire (par exemple un avocat). Si la plainte concerne le directeur exécutif, le président du conseil d'administration de PCQVP dirigera la procédure et ne nommera pas de membres du personnel au comité.
- Si le directeur exécutif le juge nécessaire, PCQVP fera appel aux services d'un organisme indépendant ou d'un consultant qualifié pour agir en tant qu'arbitre. Les plaignants doivent coopérer pleinement à ces enquêtes, qui peuvent comprendre des entretiens avec le plaignant et d'autres personnes concernées. Toutes les enquêtes seront menées dans le respect de l'équité et de la confidentialité. L'arbitre indépendant présentera ses conclusions et recommandations au panel pour décision.
- Si cela est justifié, PCQVP prendra les mesures correctives qui s'imposent, pouvant aller jusqu'au licenciement ou au retrait de l'organisation.

PCQVP interdit toute forme de représailles à l'encontre des plaignants qui signalent un cas de discrimination ou de harcèlement ou qui participent à l'enquête sur une plainte de discrimination ou de harcèlement. Si les plaignants pensent avoir fait l'objet de représailles, ils peuvent utiliser l'une des ressources décrites ci-dessus pour faire part de leurs préoccupations.

9. Résultats possibles d'une enquête

De nombreux résultats peuvent découler d'une enquête sur la discrimination ou le harcèlement, y compris la médiation, la formation, le coaching ou les procédures disciplinaires. Celles-ci peuvent déboucher sur des avertissements formels pouvant aller jusqu'au licenciement (pour les employés) et à l'exclusion ou au retrait des activités de la PCQVP pour les membres des organes directeurs de la PCQVP et les participants aux réunions.

Si la réponse à une plainte est qu'il existe un cas de discrimination ou de harcèlement, nous pouvons utiliser la politique disciplinaire de PCQVP et/ou faire des recommandations.



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

Si, à la suite d'une plainte, l'accusé est convoqué à une réunion disciplinaire dans le cadre de la politique disciplinaire de PCQVP, le plaignant sera informé, de manière strictement confidentielle, de l'issue de la procédure disciplinaire, une fois que la procédure d'appel aura pris fin.

Les audiences disciplinaires découlant d'une plainte pour discrimination et/ou harcèlement seront entendues par un responsable d'audience nommé dans une équipe différente de celle du salarié.

Dans tous les cas, si un comportement inapproprié est constaté, il sera clairement indiqué à l'autre personne impliquée que ce comportement doit cesser, en précisant pourquoi il est inapproprié.

Toute personne impliquée dans une enquête sur une discrimination ou un harcèlement doit agir avec bonne volonté et honnêteté. Nous pouvons prendre des mesures disciplinaires si nous constatons qu'un employé a déposé une plainte fautive ou malveillante.

10. Comment la discrimination et le harcèlement sont-ils contrôlés ?

Nous traitons toutes les plaintes de discrimination et de harcèlement conformément à la loi sur la protection des données et à la politique de protection des données de PCQVP.

Annexe I - pied de page du courrier électronique

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

Conformément aux principes opérationnels de PCQVP, le Secrétariat international de PCQVP s'efforce d'offrir un environnement où chacun est traité avec dignité et respect. Nous ne tolérons ni la discrimination ni le harcèlement. En acceptant de participer à cette réunion ou à cet événement, vous acceptez de respecter notre politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement. En cas de non-respect de cette politique, il vous sera demandé de quitter la réunion.