PUBLIEZ CE QUE VOUS PAYEZ

Nom de la politique	**Politique anti-discrimination et anti-harcèlement**
Date d'exécution	**Juin 2018**
Prochaine révision	Avril / mai 2019
Documents associés	• Code de conduite • Manuel du personnel (comprend une politique disciplinaire) • Politique de dénonciation • Politique de prévention de l'exploitation sexuelle et des abus et protection de l'enfance

1. Quel est le but de cette politique

Soucieux de respecter nos valeurs, nous nous efforçons d'offrir un environnement où chacun est traité avec dignité et respect. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement. Nous avons le devoir de vous protéger et notre priorité sera de vous assister si vous êtes victime de discrimination ou si quelqu'un vous harcèle. Nous vous encourageons d'ailleurs à signaler ce genre de problèmes.

Chaque plainte pour discrimination ou pour harcèlement rapportée fera l'objet d'une investigation équitable, indépendante et confidentielle et, après avoir examiné tous les faits, nous prendrons rapidement des mesures appropriées.

Cette politique définira donc l'assistance et les différents modes d'action proposés en cas de discrimination ou le harcèlement.

2. Qui est concerné par cette politique ?

Nous attendons de toute personne ayant une **relation directe avec PCQVP** («parties liées»), y compris les employés, consultants; membres des instances dirigeantes de PCQVP[1], volontaires et stagiaires, les délégués aux réunions ou stages de formation à se comporter avec respect les uns envers les autres et à ne pas agir de manière discriminatoire ou qui pourrait être considéré comme un harcèlement. En outre, nous attendons des visiteurs et des invités à nos bureaux et / ou événements qu'ils respectent les exigences de cette politique. Cela comprend les entités non PCQVP et leurs employés qui ont conclu des accords de partenariat, de sous-subvention ou de sous-bénéficiaire avec PCQVP.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive d'exemples de comportement acceptable et inacceptable.
Les actes de discrimination ou de harcèlement sont considérés comme une faute grave, il s'agira même, dans certains cas, d'affaires criminelles qui exposeront les coupables à un licenciement ou à l'annulation de leur collaboration avec PCQVP et les cas les plus extrêmes seront confiés aux autorités.

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

PUBLIEZ CE QUE VOUS PAYEZ

Cette politique peut être utilisée si des cas de discrimination ou de harcèlement sont ressentis au bureau de PCQVP ou lors d'événements liés à PCQVP, par exemple les fonctions sociales de PCQVP ou les déplacements liés au travail.

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

La discrimination ou le harcèlement peuvent avoir lieu face à face, dans votre dos, par téléphone, par courrier électronique, par SMS, sur les médias sociaux ou toute autre forme de communication.

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

Harcèlement et discrimination
Le harcèlement est défini par l' Equality Act 2010 du Royaume Uni comme un comportement indésirable lié à vos «caractéristiques protégées» ayant pour objet ou pour effet de **violer votre dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** pour vous.
Les caractéristiques protégées sont les suivantes:

- L'âge d'un individu
- L'invalidité d'un individu
- Le changement de sexe d'un individu
- Le mariage ou toute autre union civile
- La grossesse ou la maternité
- La race d'un individu
- La religion ou toute autre croyance
- Le sexe d'un individu
- L'orientation sexuelle d'un individu

Voici des exemples de **comportements discriminatoires et de harcèlement**. Lorsque quelqu'un :

- vous rabaisse ou vous embarrasse intentionnellement
- fait des commentaires ou des blagues insultantes
- vous effraie, vous menace ou vous crie dessus
- utilise des mots insultants ou un langage corporel menaçant
- vous ignore ou vous empêche déraisonnablement de participer à des réunions ou à certains événements
- vous empêche de faire votre travail
- vous menace ou inflige une quelconque violence physique
- laisse des objets offensants autour de votre espace de travail

Le harcèlement sexuel[2]

[2] Notez que le harassement sexuel est illégal dans plusieurs pays et donc soumis à une enquête criminelle (directive UE)

Le harcèlement peut également se manifester par un comportement de nature sexuelle ayant pour objectif ou effet de porter atteinte à votre dignité, ou de vous intimider, de vous porter préjudice, de vous rabaisser, de vous humilier ou de vous offenser par l'intermédiaire :

- d'avances sexuelles non désirées et importunes,
- de demandes de faveurs sexuelles, ou
- toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle explicite ou implicite dans le cadre de votre travail ; ou pouvant avoir une incidence sur des décisions professionnelles ; ou ayant pour objectif ou effet de porter préjudice en substance au rendement professionnel d'une personne et de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Voici quelques exemples de **harcèlement**s sexuels. Lorsque quelqu'un :

- vous fait des avances sexuelles importunes ou vous touche d'une manière intrusive
- fait des blagues sexuelles
- affiche des photographies pornographiques ou des dessins autour de votre espace de travail
- vous envoie des e-mails comportant du contenu de nature sexuelle
- a un comportement non verbal avec des gestes ou un regard mal places
- avances sexuelles importunes, propositions, suggestions ou pression en faveur d'une activité sexuelle sur le lieu du travail ou en dehors

PCQVP interdit les comportements inappropriés de nature sexuelle dans le cadre du travail, en déplacement travail ou lors d'événements organisés par PCQVP, notamment :

- Les commentaires, les blagues, les langages ou comportements dégradants de nature sexuelle ;
- Les objets, livres, magazines, photographies, dessins animés, images, calendriers, affiches, communications électroniques ou autres matériels à caractère sexuel ;
- Les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles ou les attouchements sexuels ;
- Les propositions de conditions favorables ou d'avantages professionnels en échange de faveurs sexuelles, les menaces ou la mise en place de conditions professionnelles défavorables si une quelconque faveur sexuelle est refusée.

Le harcèlement sexuel est interdit que ce soit avec une personne du sexe oppose ou du même sexe.

4. Notre approche pour traiter les plaintes pour harcèlement ou pour discrimination ?

Si vous avez été victime de discrimination ou de harcèlement, tel que décrit dans cette politique, nous vous encourageons à le dire.
Nous ne vous victimiserons pas, nous ne traiterons pas injustement et nous n'entamerons aucune procédure de discipline contre les personnes qui rapportent une discrimination ou un harcèlement.

Nous respecterons et garantirons la confidentialité de cette procédure. Nous rappellerons également aux personnes visées par cette plainte leurs responsabilités en termes de confidentialité.

5. La responsabilité de la direction et du personnel

Les administrateurs de PCQVP ont la responsabilité de garantir et de maintenir un lieu de travail exempt de toute discrimination/harcèlement. Les directeurs et les cadres hiérarchiques sont directement responsables de la conduite avec toute personne. Tous les employés de PCQVP, les membres des organes dirigeants, les consultants et autres personnes avec lesquelles nous travaillons, comme les délégués, doivent se conformer à cette politique et chaque employé est responsable de s'assurer qu'aucune conduite inappropriée ne se produise.

Tous les participants aux événements de PCQVP doivent signer le formulaire (voir annexe 1 et ci-joint). Il est recommandé d'ajouter ce formulaire à toutes les lettres d'invitation aux réunions et aux événements organisés par le secrétariat de PCQVP. Les participants à des réunions plus courtes devront confirmer par courrier électronique qu'ils notent et respecteront les exigences de la présente politique (voir Annexe 2).

Nous encourageons également toutes les coalitions de PCQVP à adopter cette politique ou à veiller à ce que leur propre politique réponde au minimum aux exigences de cette politique.

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

Nous sommes tous responsables de garantir un environnement de travail sûr pour nous-mêmes et pour les autres. Même si vous n'avez pas subi de discrimination ou d'harcèlement directement, vous avez peut-être été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement. Si c'est le cas, vous devriez communiquer ce problème afin de protéger la personne concernée.

Nous comprenons que vous pouvez vous sentir mal à l'idée de vous impliquer dans un problème qui ne vous concerne pas directement. Nous vous aiderons à communiquer ce genre de problèmes, afin de mettre fin au plus vite les comportements discriminatoires ou les harcèlements. Nous ne vous victimiserons pas, nous ne vous traiterons pas injustement et nous n'entamerons aucune procédure disciplinaire contre les personnes qui dénoncent un comportement inapproprié qui s'avère réel.

Si vous décidez de déposer une plainte officielle, nous vous demandons de l'envoyer par écrit à votre responsable. Si la plainte concerne votre responsable, contactez son responsable au plus vite.

7. Processus de traitement des plaintes

Toutes les allégations de discrimination ou de harcèlement feront l'objet d'une enquête dans les plus brefs délais et des mesures disciplinaires appropriées seront prises pour mettre fin aux comportements inappropriés. Chaque employé à la responsabilité de garantir un environnement de travail libre de toute discrimination et de tout harcèlement.

PUBLIEZ CE QUE VOUS PAYEZ

Les plaintes doivent toujours être documentées même si la plainte initiale se fait de manière verbale. Si vous recevez une plainte, observez ou croyez que vous êtes victime de discrimination, de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement au travail, dans le cadre d'une activité de PCQVP ou lors de tout événement auquel participe PCQVP, vous devez immédiatement le signaler à l'un des organes suivants :

- Pour les employés ou consultants de PCQVP, les plaignants devront contacter leur responsable (contractuel, et si leur plainte concerne leur responsable, ils devront contacter la directrice exécutive (epeter@publishwhatyoupay.org) ou la Directrice des Finances et des Operations (cmacleod@publishwhatyoupay.org). Si l'employé est sous la direction de la directrice exécutive, les plaignants devront s'adresser au président du conseil d'administration (board.chair@publishwhatyoupay.org)

- Pour les membres de l'un des organes de direction, les plaignants devront adresser leur plainte à la directrice exécutive de PCQVP.

- Toutes les autres plaintes, en vertu de cette politique, doivent être adressées au directeur exécutif ou, lorsque le directeur exécutif fait l'objet de la plainte, au président du Conseil d'Administration de PCQVP.

Toutes les plaintes seront traitées humainement et resteront confidentielles, tant que la situation le permet. Les plaignants ne sont pas tenus de signaler qu'ils ont porté plainte à la ou les personne(s) concernée(s). Par exemple, si la plainte concerne le responsable du plaignant, il peut s'adresser au directeur des finances et des opérations, en sa qualité de directeur des ressources humaines. Cependant, si quelqu'un adopte, au travail, durant les activités de PCQVP ou à tout événement auquel participe PCQVP une conduite qui mettra le plaignant mal à l'aise, nous l'encourageons à dire à cette personne que sa conduite est importune, qu'il la trouve offensante et qu'il doit cesser immédiatement.

8. L'enquête

La directrice exécutive entamera rapidement une investigation suite à une plainte.

- La directrice exécutive élira un panel chargé de superviser le processus comprenant normalement la directrice exécutive, la directrice des finances et des opérations et un membre du comité exécutif du conseil. D'autres membres du groupe peuvent être nommés si le directeur exécutif le juge nécessaire (par exemple, l'avocat de PCQVP). Dans le cas où la plainte concerne le directeur exécutif, le président du conseil de PCQVP dirigera ce processus et ne nommera pas de personnel au sein du groupe.
- PCQVP engagera le service d'un organisme indépendant pour agir en tant qu'arbitre, actuellement ce seront les consultants en ressources humaines du secrétariat, Peninsula. Les plaignants doivent coopérer pleinement à ces enquêtes, notamment en interrogeant 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 rendra compte de ses conclusions et recommandations au panel pour décision.
- Si nécessaire, PCQVP prendra les mesures correctives appropriées, y compris la cessation d'emploi ou la destitution de l'organisation.

PCQVP interdit toute forme de représailles contre les personnes ayant signalé une discrimination ou un harcèlement, ou ayant participé à l'enquête d'une plainte pour discrimination ou harcèlement. Si un plaignant pense avoir fait l'objet de représailles, il pourra utiliser l'une des ressources décrites plus haut pour signaler son problème.

9. Les cas de figure possibles suite à l'enquête

Différentes procédures de médiation, de formation, d'encadrement ou disciplinaires pourront faire suite à l'enquête. Celles-ci pourront entrainer des avertissements officiels allant jusqu'au licenciement (pour les employés), jusqu'à l'exclusion ou jusqu'à la cessation de toute collaboration avec PCQVP pour les membres de ses organes de direction et pour les participants aux réunions.

Si, suite à votre plainte, un cas de discrimination ou de harcèlement est avéré, nous pourrons faire référence à la politique disciplinaire de PCQVP et/ou faire des recommandations.

Si, suite à une plainte, la personne dénoncée est conviée à une réunion disciplinaire, conformément à la politique disciplinaire de PCQVP, le plaignant sera informé, de façon strictement confidentielle, du résultat de cette procédure disciplinaire, une fois que le processus d'appel a pris fin.

Les audiences disciplinaires découlant d'une plainte suite à une discrimination et/ou suite à un harcèlement seront entendues par le responsable d'audience nommé par une équipe n'ayant aucun rapport avec l'équipe de l'employé.

Dans tous les cas, si un comportement inapproprié a été constaté, la personne impliquée sera informée que ledit comportement doit cesser.

Toute personne impliquée dans une enquête de discrimination ou de harcèlement devra faire preuve de bonne volonté et d'honnêteté. Nous pourrons être amenés à prendre des mesures disciplinaires si nous constatons qu'une plainte est non fondée ou malveillante.

9. Quelles sont les méthodes de contrôle des discriminations et des harcèlements ?

Nous traitons toutes les plaintes de discrimination et de harcèlement dans le respect de la loi sur la protection des données et de la politique de protection des données de PCQVP.

PUBLIEZ CE QUE
VOUS PAYEZ

ANNEXE 1 – FORMULAIRE A REMPLIR

POLITIQUE ANTI DISCRIMINATION ET ANTI HARCELEMENT

Soucieux de respecter nos valeurs, PCQVP s'efforce d'offrir un environnement où chacun est traité avec dignité et respect. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement. Nous avons le devoir de vous protéger et notre priorité sera de vous assister si vous êtes victime de discrimination ou si quelqu'un vous harcèle. Nous vous encourageons d'ailleurs à signaler ce genre de problèmes.

Chaque plainte pour discrimination ou pour harcèlement rapportée fera l'objet d'une investigation équitable, indépendante et confidentielle et, après avoir examiné tous les faits, nous prendrons rapidement des mesures appropriées.

Publiez Ce que vous payez est fermement attaché à une politique contre la discrimination et le harcèlement illicites et interdit donc strictement toute discrimination ou harcèlement à l'encontre de tout membre du personnel ou autre participant à nos réunions / événements sur la base de leur race, religion ou croyances, sexe (y compris l'identité de genre), grossesse et maternité, âge, handicap, situation matrimoniale, statut de partenaire, orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la loi britannique.

En tant que partenaire contractuel, délégué ou invité de Publiez ce que vous payez, nous vous demandons de respecter cette politique. Toute violation de cette clause peut entraîner la résiliation de votre relation avec PCQVP.

Voici quelques exemples de **telles violations.**

- Tout contact verbal ou physique opportun, toute demande de faveur sexuelle et autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle constituent du harcèlement
- Faire des blagues ou commentaires désobligeants à l'encontre d'un collègue sur son sexe ou sa race
- Faire des blagues sexuelles ou faire circuler du matériel a caractère sexuel ou explicite
- Demander une relation sexuelle ou demander à plusieurs reprises une relation amoureuse
- Avoir un comportement physique inapproprié tel que des gestes mal places
- Envoyer des e-mails contenant des insultes sur l'âge, le handicap, les attributs physiques ou la religion d'un membre du personnel.

Tout employé ou autre représentant de Publiez ce que vous payez qui reçoit un rapport ou une plainte de discrimination ou de harcèlement doit signaler cette infraction à la directrice exécutive. Tous les rapports de discrimination ou de harcèlement feront l'objet d'une enquête approfondie et impartiale. Le cas échéant, des mesures correctives immédiates seront prises, y compris la cessation de votre relation avec Publiez ce que vous payez.

PUBLIEZ CE QUE VOUS PAYEZ

Organisation: _____

Signé: _____

Nom: _____

Date: _____

PUBLIEZ CE QUE
VOUS PAYEZ

ANNEXE 2 – PIED DE PAGE EMAIL

POLITIQUE ANTI-DISCRIMINATION ET ANTI HARCELEMENT

Conformément aux principes de fonctionnement de PCQVP, le Secrétariat international de PCQVP s'efforce d'offrir un environnement où chacun est traité avec dignité et respect. Nous ne tolérons pas la discrimination ou le harcèlement. En acceptant d'assister à cette réunion ou à cet événement, vous acceptez de respecter notre politique anti-discrimination et de harcèlement. Si vous ne le faites pas, nous vous demanderons de quitter la réunion.