

# Politique de prévention et de répression du harcèlement, des abus et autres comportements préjudiciables à l'intégrité et à la dignité des personnes

## PSEA Policy\*

*\*Prevention of / Protection against sexual exploitation and abuse*

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE  
PER LO SVILUPPO



Insieme, per un mondo possibile

## Avant-propos

La protection de la personne et de sa dignité - comprise à la fois comme un élément intrinsèque et universel de chaque être humain et comme une condition essentielle à l'exercice de la liberté individuelle - doit, pour être efficace et efficiente, évoluer et s'adapter aux nouveaux scénarios induits par les changements socio-économiques.

Ces dernières années, il a été nécessaire d'adopter des codes de conduite, des règlements et des mécanismes pour protéger la dignité de la personne sur le lieu de travail afin de prévenir et de combattre le mobbing, le harcèlement et les abus sexuels. Ce qui est particulièrement pertinent dans le cas du VIS, qui opère dans des contextes fragiles, où il n'y a pas de mécanismes efficaces pour protéger l'intégrité physique et psychologique et la dignité de la personne.

Cette *Politique de prévention et de répression contre le harcèlement, les abus, le harcèlement moral et autres comportements préjudiciables à l'intégrité et à la dignité des personnes*, intègre les lignes directrices les plus récentes des organismes internationaux, des agences gouvernementales et des organisations opérant dans le domaine du développement et de l'aide humanitaire, intègre et met en œuvre les principes et les exigences du Code de Conduite (CdC) et du Modèle organisationnel et de gestion de données (élaboré en vertu du décret législatif 231/2001, visant à la prévention de la criminalité) déjà adoptés par le VIS.

Compte tenu de la complexité de la question, qui rend inappropriée une cristallisation et une normalisation des comportements nuisibles, notamment en raison des différents contextes culturels et religieux dans lesquels on opère, une importance prioritaire est accordée à la personne à travers un système de diffusion d'informations et de connaissances, qui peut être aussi accessible et compréhensible que possible, visant à rendre effectif les moments de prévention, de contrôle et d'application de la loi.

Afin de contribuer à rendre efficaces les mesures de prévention et de répression que la présente politique décrit, le VIS a également jugé opportun d'introduire dans sa structure organisationnelle la fonction de Conseillère de Confiance et - le cas échéant - la Conseillère Locale. La Conseillère de Confiance, une figure désormais adoptée par les organismes privés et publics, est normalement un expert indépendant qui a pour rôle de fournir des informations, des conseils et une assistance sur des questions telles que le harcèlement, la discrimination, l'intimidation.

Le VIS, en tant que petite ou moyenne organisation, a décidé d'adopter cette fonction en son sein, en nommant à cette fin une femme au sein de son Bureau des Ressources Humaines, une unité centrale et stratégique pour l'évaluation du personnel et les dynamiques interpersonnelles. De même, il a été décidé d'introduire la Conseillère Locale, nommée lorsque la portée et le type de programmes et d'activités mis en œuvre par le VIS, ainsi que le nombre de bénéficiaires impliqués, rendent approprié et nécessaire d'avoir un point de référence sur ces questions également dans chaque pays d'intervention.

Grâce à l'introduction de ces médiateurs entre la personne qui fait le rapport et l'Organisme de Vigilance - OdV (établi en vertu du décret législatif 231/2001 et du CdC), l'objectif est de garantir une approche qui soutient et se concentre sur la personne afin d'encourager l'utilisation des mécanismes de rapport et d'information.

### 1. Introduction

Le VIS est une organisation non gouvernementale (ONG) et une organisation de la société civile (OSC) opérant dans le domaine de la coopération internationale. Fondé en Italie en 1986, le VIS s'inspire du système préventif de Don Bosco et de la pratique éducative salésienne. Le VIS a été promu par le CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane (Centre National des Œuvres Salésiennes), en tant qu'organisation composée de laïcs qui soutiennent l'engagement social de la tradition des Salésiens de Don Bosco en Italie et dans les pays du sud du monde. Conformément à son identité et au cadre idéologique des Objectifs de Développement Durable (ODD, Agenda 2015-2030) définis par les Nations Unies, face à des situations de

profonde injustice dans lesquelles les droits fondamentaux sont niés à une grande partie de l'humanité, le VIS a pour objectif l'engagement concret en faveur de la solidarité internationale et de la paix.

Le VIS est une association qui possède la personnalité juridique et est :

- ONG/OSC officiellement reconnue comme telle par le Ministère Italien des Affaires Etrangères, inscrite sur la Liste des Organisations de la Société Civile (OSC) auprès de l'Agence Italienne pour la Coopération et le Développement en vertu du Décret 2016/337/000285/2, conformément à l'art. 26, paragraphe 2, de la loi 125/2014 ;
- Organisation à but non lucratif (ONLUS), inscrite au registre des organisations à but non lucratif auprès de la DR Lazio de l'Agence fiscale italienne, art. 32, paragraphe 7, de la loi 125/2014 ;
- ONG dotée du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) par la décision n° 226 du 27 juillet 2009 ;
- ONG partenaire d'ECHO - Direction générale pour la protection civile et les opérations d'aide humanitaire européennes de la Commission européenne : FPA (Framework Partnership Agreement) 2014-305 ;
- ONG accréditée par et/ou partenaire des institutions européennes et internationales pour la mise en œuvre de programmes de coopération internationale au développement, officiellement reconnue par les autorités locales de nombreux pays où elle intervient (Albanie, Angola, Bolivie, Burundi, RDC, Ethiopie, Ghana, Palestine, Sénégal, etc.)

VIS est membre fondateur du *Réseau Don Bosco*, le réseau international d'ONG d'inspiration salésienne, du CINI - *Coordinamento Italiano Network Internazionali*, et du *Comité pour la promotion et la protection des droits de l'homme*. Le VIS est également membre de l'ASVIS - *Alliance italienne pour le développement durable*, de la FRA – *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* et de la *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

## 2. Fonction de la Politique et sujets concernés

- 2.1 L'objectif principal de cette politique est de prévenir et de combattre tout comportement pouvant être lié à ce qui suit : abus sexuel, exploitation sexuelle, harcèlement sexuel ou moral, mobbing et tout autre comportement portant atteinte à la dignité et à l'honneur de la personne.
- 2.2 Ce type de conduite peut être effectué par :
- employés, employé et/ou consultant du VIS, expatrié et/ou local;
  - les bénévoles, les stagiaires, le personnel du Service Civil International, le Corps Civil de la Paix (CCP) et toute autre personne qui travaille avec le VIS pour toute relation de travail, éducative, de recherche, philanthropique, religieuse, etc ;
  - les personnes appartenant aux organisations partenaires du VIS (nationales et/ou internationales, partenaires de mise en œuvre et/ou de financement) et toute personne travaillant ou collaborant avec elles ;
  - les personnes faisant référence aux organisations, institutions, associations et autres parties prenantes de la société civile, qui travaillent/collaborent à quelque titre que ce soit avec le VIS.
- 2.3 Aux fins de la présente politique, le comportement des personnes précitées est également pertinent à l'égard de :
- les employés, collaborateurs et/ou consultants du VIS, soit expatriés soit locaux ;

- les bénévoles, les stagiaires, le personnel du Service Civil International, le Corps Civil de la Paix et toute autre personne qui travaille avec le VIS pour toute autre relation de travail, d'éducation, de recherche, de philanthropie, de religion, etc ;
  - les bénéficiaires/ destinataires des programmes et des activités institutionnelles promus et réalisés par le VIS et/ou auxquels il participe.
- 2.4 La Politique fait partie intégrante du CdC, qui constitue l'ensemble des valeurs sur lesquelles repose l'action de l'organisme et les principes dont le respect est considéré comme fondamental pour le bon fonctionnement, la fiabilité de la gestion, la crédibilité et l'image du VIS.
- 2.5 Les dispositions de la présente politique s'appliquent à toutes les relations et activités menées au nom et pour le compte du VIS et/ou dans son intérêt et/ou en rapport avec ce dernier de quelque manière que ce soit, tant au niveau interne qu'externe. Le respect des dispositions de la présente politique constitue une partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles liées à toute activité, en particulier les contrats de travail (de toute nature) et autres règles/arrangements contractuels ou résultant d'accords.
- 2.6 La Politique est préparée par les directeurs en collaboration avec le bureau Ressources Humaines (RR.UU.) et l'Unité de Coordination des Programme (UCP), et est approuvée par le Comité Exécutif (CE). La Politique est soumise à révision et - à cette fin - tiendra compte des suggestions et commentaires de tous ses destinataires, ainsi que de toute évolution réglementaire et de tout changement des normes et procédures nationales et internationales les plus répandues, ainsi que de l'expérience acquise dans l'application et la pratique de ces dispositions.
- 2.7 Il sera donné connaissance de l'existence de cette Politique à toutes les personnes concernées (Associés, Responsables de sites, participants-bénévoles, bénévoles, employés ou collaborateurs, donateurs, fournisseurs, partenaires, etc.) ainsi que par diffusion directe parmi les principaux bailleurs de fonds et par publication sur les différents réseaux d'information du VIS conformément aux indications données par le CE.
- 2.8 Les principes qui inspirent l'activité du VIS et ceux qui font partie de sa structure opérationnelle de différentes manières, en Italie et dans les pays partenaires, sont définis par l'acte constitutif et les statuts de l'organisme, sont également précisés et détaillés dans les motions de l'Assemblée Générale et, au niveau opérationnel, dans le Rapport social (qui est établi chaque année) et dans les Politiques.

### 3. Définitions

*Personnel*: employés et collaborateurs engagés par le VIS en Italie et à l'étranger, volontaires du Service Civil International ou des CCP, stagiaires, chercheurs, et toute autre personne en relation de collaboration avec l'organisation.

*Bénéficiaire*: toute personne qui, dans le cadre d'un projet de développement ou d'aide humanitaire, reçoit des biens ou des services à titre gratuit ou est en tout cas le bénéficiaire d'activités et de résultats axés sur ce projet.

*Partenaire*: organisations et formations sociales qui promeuvent, financent et/ou mettent en œuvre des activités en collaboration avec l'organisation.

*Victime*: personne ayant subi des actes imputables aux comportements couverts par la présente Politique.

*Lanceur d'alerte*: une personne se référant au VIS ou à l'un de ses partenaires qui, ayant pris connaissance d'un des comportements soumis à la présente Politique, le signale à un autre collègue, à son supérieur et/ou au siège social ou à l'Organisme de Vigilance (OdV).

*Abus sexuel*: tout comportement ou menace consistant en une intrusion physique de nature sexuelle, perpétrée par la force ou en tout cas dans des conditions de coercition ou d'inégalité.

*Exploitation sexuelle*: tout comportement, même s'il ne s'agit que d'une tentative, visant à abuser de positions de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris les comportements visant à tirer momentanément, socialement ou politiquement profit de l'exploitation sexuelle d'autrui.

*Harcèlement sexuel*: comportements et pratiques répétés, indésirables et inacceptables de nature sexuelle, y compris les invitations, les questions, les demandes de faveurs sexuelles, les comportements ou gestes verbaux ou physiques, qui peuvent raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants.

*Harcèlement moral*: comportement hostile répété, dirigé contre une personne, avec une intention de persécution physique ou psychologique, prolongé et systématique, susceptible de créer un environnement irrespectueux, humiliant ou préjudiciable à l'intégrité psychophysique ou à la dignité de la personne. U

#### 4. Comportements concernés par les mesures de prévention et de répression

- 4.1 Tous les actes qui peuvent être rattachés à l'abus sexuel, à l'exploitation sexuelle, au harcèlement sexuel et au harcèlement moral tels que définis ci-dessus constituent des comportements qui font l'objet des mesures de prévention et de répression adoptées par la présente politique.
- 4.2 Les mesures de prévention et de répression s'appliquent à toutes les relations internes entre le personnel du VIS, tant local qu'expatrié, et entre le personnel de l'organisation et les bénéficiaires. Le VIS met également en œuvre cette politique à l'égard des partenaires, auxquels les mesures de prévention et de répression sont donc étendues.

#### 5. Mesures de prévention

- 5.1 Afin de prévenir les comportements précisés ci-dessus, le VIS par le bureau RR. UU., lors de la phase de recrutement, de sélection et de formation du personnel expatrié, adopte des mesures de contrôle spécifiques et particulièrement rigoureuses sur ceux qui opéreront dans les pays partenaires.
- 5.2 Le bureau RR.UU. évalue, d'une part, l'aptitude du personnel à mener des activités dans des contextes particulièrement fragiles et, d'autre part, la capacité à prévenir et à combattre les comportements et les abus qui peuvent avoir lieu. Lors de la phase de sélection, une analyse précise des références indiquées par le personnel et/ou celles qui peuvent être déduites indirectement de la formation et du parcours professionnel des candidats est effectuée. La question du harcèlement et des abus sexuels est analysée et comparée pendant l'entretien afin d'évaluer la sensibilité des candidats aux questions d'abus et de violence. Les critères et méthodes de sélection adoptés par le Bureau RR.UU. au siège, orientés vers la prévention des comportements visés par la présente politique, doivent également être suivis dans les activités de recrutement du personnel local des Bureaux Locaux. A cette fin, le Bureau de RR.UU. du siège fournit aux bureaux nationaux et, en particulier, aux Représentants des Pays, des indications et des instructions à ce sujet.
- 5.3 Le personnel et les collaborateurs sont tenus de soumettre une auto déclaration attestant l'absence de cas antérieurs de harcèlement et/ou d'abus, l'implication dans des cas d'exploitation sexuelle, ainsi que l'obligation de respecter le principe de "tolérance zéro" établi par le CdC et par la présente Politique.
- 5.4 Le VIS - dans le cadre de la formation du personnel - offre des modules d'apprentissage spécifiques pour informer le personnel sur les procédures établies par le CdC, la présente Politique et la *Politique de Mécanisme et de Réclamation de Réponse (CRM Policy)*, ainsi que sur les responsables internes de leur mise en œuvre. La formation sera axée sur le phénomène du harcèlement et des abus et sur les cas qui s'y rapportent, à l'aide d'exemples pratiques qui en facilitent la compréhension. Sans préjudice de l'application de cette politique, le personnel qui opérera dans les pays partenaires recevra également des informations sur la législation italienne et nationale des pays de destination en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

5.5 L'action de prévention est également assurée par une communication constante entre le bureau RR.UU. et le personnel sur place au moyen d'entretiens individuels et confidentiels, menés de manière à garantir la sérénité des personnes concernées et à sauvegarder leur honneur.

## 6. Mesures répressives et délais de réponse

- 6.1 Afin de contrecarrer et de garantir que les comportements en conflit avec le CdC et la présente Politique cessent dès que possible, le VIS adopte tout d'abord la procédure d'alerte telle que réglementée par le CdC.
- 6.2 L'OdV doit être informé, au moyen de rapports spécifiques présentés par la *Conseillère de Confiance*, les directeurs, les employés et le personnel du VIS, des faits, actions ou omissions imputables aux comportements faisant l'objet de cette Politique. Il incombera à l'OdV d'enquêter sur la violation et d'adopter les mesures appropriées afin de ne pas compromettre la sécurité et la dignité des personnes concernées, en tenant également compte des aspects culturels pour éviter toute stigmatisation sociale. Une fois que les enquêtes nécessaires ont été menées, l'OdV prendra les mesures estimées nécessaires.
- 6.3 Les dispositions de cette Politique complètent également celles de la *Politique de CRM*, qui sont axées sur la gestion des plaintes et des signalements, en particulier ceux émanant des bénéficiaires/destinataires des interventions du VIS. Le signalement d'un comportement illégal se fait par courrier électronique, par lettre ou lors d'entretiens directs avec/aux contacts indiqués sur le site, et en tout cas toujours de manière strictement confidentielle.
- 6.4 D'une manière générale, il ne devrait pas s'écouler plus de 60 jours entre le moment de la plainte et sa résolution, sauf s'il existe des raisons de force majeure ou d'autres circonstances extraordinaires qui retardent le déroulement normal des travaux des organes responsables. En cas de faits graves et suffisamment fondés, la plainte doit être résolue dans les plus brefs délais et - en tout état de cause - au plus tard 15 jours après le rapport.

## 7. Organismes et acteurs chargés d'assurer la prévention et les mesures répressives

- 7.1 Le bureau RR.UU. au siège et les personnes responsables du recrutement du personnel local dans les bureaux nationaux accomplissent des fonctions fondamentales et d'une grande importance en ce qui concerne l'objet de la présente politique, car ils sont chargés d'évaluer l'aptitude du personnel pendant les phases d'identification, de sélection, de placement et de formation. Le contrôle et l'évaluation du personnel sont constants, même pendant la relation de travail, et s'effectuent par le biais d'entretiens individuels et d'activités de suivi menées en collaboration avec d'autres membres du personnel (sur place et au siège). Comme déjà précisé, les critères et les méthodes de sélection, de gestion et de suivi du personnel visant à prévenir les comportements faisant l'objet de la présente politique doivent être suivis de manière uniforme tant au siège que dans les bureaux nationaux.
- 7.2 Les personnes chargées de la gestion du mécanisme de réclamation de réponse (CRM) au siège et dans les bureaux nationaux, reçoivent et évaluent les rapports et les plaintes comme prévu par la Politique de CRM. Si l'objet du rapport concerne des violations graves du CdC et/ou des comportements prévus dans cette Politique, le rapport doit être immédiatement transmis à l'OdV afin d'enquêter sur les faits signalés, de coordonner l'enquête, de rendre compte des conclusions et de demander les mesures appropriées au CE et au Président, tant pour ceux qui ont porté plainte auprès des autorités compétentes, que les instructions à donner aux bureaux nationaux.
- 7.3 La *Conseillère de Confiance* est nommée par le CE, est la personne de contact privilégiée pour la mise en œuvre de la présente Politique, collabore à la définition et à la modification des mesures de

prévention et répressives et agit en tant que conseillère sur cette question auprès de l'OdV, des bureaux et des CRP et RPL. Dans l'exercice de ses fonctions, la Conseillère de Confiance peut recevoir des rapports du personnel expatrié, garantit leur confidentialité et fournit des informations à l'OdV.

- 7.4 Lorsque cela est jugé approprié, compte tenu du nombre de bénéficiaires concernés et de la nature et de la portée des programmes et activités mis en œuvre, les Directeurs - en accord avec la Conseillère de Confiance et sur recommandation du CRP et des RPL - peuvent nommer une *Conseillère Locale* au sein des Bureaux Nationaux. La Conseillère Locale supervise la mise en œuvre correcte des mesures de prévention, reçoit les rapports et rend compte directement à la Conseillère de Confiance et à l'OdV.
- 7.5 Aux termes du CdC et du Mod. 231/2001 adopté par le VIS, l'OdV est le terminal du système de lancement d'alerte et de tout autre mécanisme d'information concernant le comportement pris en considération par la présente Politique. L'OdV est chargée d'enquêter sur les violations et de formuler les résultats au CE pour l'adoption de toute mesure appropriée. Afin de poursuivre ses fonctions, l'OdV peut utiliser toutes les unités de la structure organisationnelle du VIS, peut demander des outils en plus pour soutenir son action et faire rapport au CE sur les résultats.

## 8. Sanctions

- 8.1 L'OdV, après avoir enquêté sur les faits rapportés, lorsqu'il vérifie la commission d'un comportement qui intègre l'abus et/ou le harcèlement sexuel et/ou moral ainsi que les pratiques liées à l'exploitation sexuelle, signale immédiatement ces comportements au CE pour qu'il le soumette aux autorités compétentes (italiennes et/ou nationales).
- 8.2 Si l'OdV constate qu'un tel comportement a été commis par le personnel du VIS, conformément à la politique de tolérance zéro adoptée par le CdC, il fait rapport au CE afin qu'il procède à la résiliation immédiate du contrat de travail ou de la relation de collaboration fondée sur tout autre motif.

## 9. Indemnisation de la victime

- 9.1 Dans le cas où il est établi qu'un comportement portant atteinte à la dignité de la personne et/ou à la sécurité physique objet de la présente Politique a été commis, le VIS assure l'indemnisation de la victime en prenant en charge les frais de justice et l'indemnisation des besoins de la victime et de sa famille.
- 9.2 Le montant et la forme de l'indemnisation seront déterminés par le CE sur recommandation de l'OdV et de la Conseillère de Confiance, après consultation de la victime.

## 10. Rapports frauduleux

Dans le cas où l'OdV, une fois les enquêtes réalisées par le même organisme ou par les autorités compétentes sont terminées, constate que le comportement signalé n'a jamais eu lieu et que le signalement a été fait de mauvaise foi par la personne qui a transmis le rapport, c'est-à-dire avec l'intention d'obtenir une indemnisation et/ou de nuire à la personne indiquée comme responsable des actes, il fera rapport de ces constatations au CE afin qu'il puisse prendre les mesures jugées nécessaires au "cas par cas", jusqu'à la cessation de l'emploi ou de la relation professionnelle, le signalement aux autorités compétentes pour diffamation ou une autre infraction configurable.

## 11. Informations

- 11.1 Afin d'assurer l'efficacité et l'efficience des mesures prévues dans la présente politique, le VIS le met à la disposition de tous ses destinataires, en le livrant et/ou en l'intégrant dans le système de gestion auquel

tout le personnel a accès via Cloud, en le publiant sur son site web et en fournissant sur les contrats et accords conclus avec des tiers des notes ad hoc faisant référence à un lien spécifique. Par le même moyen sera diffusé le contact de la Conseillère de Confiance (fiducia@volint.it). Enfin, cette Politique, comme déjà précisé, fera l'objet d'activités spécifiques de formation du personnel.

11.2 Dans les bureaux nationaux, en particulier dans le cadre des activités qui touchent les bénéficiaires, au moyen des outils de diffusion de la Politique de CRM, il convient de faire connaître le contenu de cette Politique et des contacts des Conseillères Locales désignées à cet effet. La communication aux bénéficiaires/ destinataires doit être faite dans la langue locale et adaptée de manière à être facilement compréhensible. En tout état de cause, le personnel du VIS doit se rendre disponible pour recevoir et écouter les plaintes et les alertes des bénéficiaires sans offenser ou dénigrer et en assurant la protection de l'honneur de la personne.

Pagina | 7

\*\*\*

Cette Politique a été rédigée avec la contribution de Irene Zanella, *Master in International Cooperation and Development, Université de Pavia & IUSS, stage Torno Subito – Région Lazio.*



