



**POLITIQUE RELATIVE A L'INTERDICTION DE LA
DISCRIMINATION, DU HARCELEMENT, DU HARCELEMENT
SEXUEL ET DE L'ABUS DE POUVOIR**
Première édition

Novembre 2022

ORGANISATION INTERNATIONALE DES BOIS TROPICAUX

Adopté par le Conseil international des bois tropicaux lors de sa 58^e session

POLITIQUE RELATIVE A L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCELEMENT, DU HARCELEMENT SEXUEL ET DE L'ABUS DE POUVOIR

La présente politique vise à garantir que toutes les personnes travaillant à l'OIBT ou avec l'OIBT soient traitées avec dignité et respect et qu'elles soient conscientes de leur rôle et de leurs responsabilités s'agissant de mettre en place un lieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir.

Section 1 Définitions

1.1 Aux fins de la présente Politique, les définitions suivantes s'appliquent:

(a) Le terme «discrimination» désigne tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé 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 statut d'une personne. La discrimination pourra constituer un événement isolé touchant une personne ou un groupe de personnes dans une situation similaire, ou pourra se manifester par du harcèlement ou un abus de pouvoir.

(b) Le terme «harcèlement» désigne toute conduite inappropriée et importune dont on peut raisonnablement attendre qu'elle portera offense ou qu'elle sera une humiliation envers une autre personne ou qu'elle sera perçue comme telle. Le harcèlement pourra prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes qui tendent à abuser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser une autre personne ou qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Cela inclut le harcèlement fondé sur des motifs, entre autres, tels que la race, la religion, la couleur, les croyances, l'origine ethnique, les attributs physiques, le sexe ou l'orientation sexuelle. Le harcèlement implique généralement une série d'incidents, mais pourra aussi n'en impliquer qu'un seul.

(c) Le terme «harcèlement sexuel» désigne toute avance sexuelle importune, demande de faveurs sexuelles, conduite verbale ou physique ou gestes de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il porte offense ou humilie autrui ou qu'ils soient perçus comme tels, lorsqu'une telle conduite interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Bien qu'il s'agisse généralement d'un modèle de comportement, il peut prendre la forme d'un incident unique.

Le harcèlement sexuel peut se produire entre personnes de sexe opposé ou de même sexe. Les hommes et les femmes peuvent être des victimes ou des agresseurs.

(d) Le terme «harcèlement mental et psychologique» comprend tout type d'abus de nature émotionnelle plutôt que physique. Il peut inclure toutes sortes d'agissements allant de la violence verbale, de critiques constantes à des tactiques plus subtiles telles que l'intimidation, la manipulation, les insultes, les réprimandes, les comportements arbitraires et imprévisibles et le détournement cognitif (à savoir, le déni que des incidents injurieux se soient produits antérieurement).

(e) Le terme «abus de pouvoir» désigne l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité à l'encontre d'une autre personne. Il est particulièrement grave lorsqu'une personne utilise ou menace d'utiliser son influence, son pouvoir ou son autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, y compris, mais sans s'y limiter, la nomination, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation des performances ou la promotion.

L'abus de pouvoir peut également inclure une conduite qui crée un environnement de travail hostile ou offensant, et une telle conduite peut inclure (mais sans s'y limiter) le recours à l'intimidation, aux menaces, au chantage ou à la coercition.

1.2 Un désaccord entre un membre du personnel et son superviseur au sujet de sa performance professionnelle ou sur d'autres questions liées au travail n'est normalement pas considéré comme du harcèlement ou un abus de pouvoir et n'est pas traité dans le cadre des dispositions de la présente directive, mais dans le contexte de la gestion des performances.

Section 2 Principes généraux

2.1 Conformément aux dispositions de l'article 1.12 du Statut du personnel de l'OIBT, tout membre du personnel a le droit d'être traité avec dignité et respect, et de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et d'abus.

En conséquence, toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir est interdite.

2.2 Tous les membres du personnel agissent dans un esprit de tolérance, de sensibilité et de respect de la diversité. Ils ont l'obligation de s'assurer qu'ils n'adoptent, n'approuvent ou ne tolèrent aucun comportement qui constituerait une discrimination, un harcèlement, un harcèlement sexuel ou un abus de pouvoir. Toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir sur le lieu de travail ou en relation avec le travail constitue une violation de ces principes et pourra entraîner des mesures disciplinaires, que la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel ou l'abus de pouvoir aient lieu dans un service de l'OIBT, au cours d'un voyage officiel ou d'une mission officielle, ou dans d'autres contextes dans lesquels cela peut avoir des incidences sur le lieu de travail.

2.3 Les cadres sont censés agir, en tout temps, dans un souci de montrer l'exemple en respectant les normes de conduite les plus strictes et en favorisant un environnement de travail harmonieux, exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir. Ils doivent veiller à ce qu'une plainte pour discrimination, harcèlement, harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir soit traitée rapidement de manière juste et impartiale tout en respectant le caractère confidentiel de l'affaire, ainsi que l'exige la présente directive. Cela inclut d'expliquer à une personne alléguant d'un harcèlement les processus qui sont à sa disposition en vertu de la présente directive. Une faute de la part d'un cadre à ses obligations en vertu de la présente directive pourra être considéré comme un manquement à ses devoirs et, s'il est établi, sera reflété dans l'évaluation de sa performance et pourra justifier de mesures administratives ou disciplinaires, selon le cas.

2.4 Les chefs de service/division sont responsables de la mise en œuvre de la présente Politique dans leur service/division respectif et de veiller à ce que tous les cadres soient tenus responsables du respect de ses termes, mais ne sont pas la seule voie possible. Se reporter à la section 5 ci-dessous pour en savoir plus sur les procédures en vigueur.

Section 3 Applicabilité

3.1 La présente Politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'OIBT, y compris au Directeur exécutif et à tout autre non-fonctionnaire. Tout non-fonctionnaire fera l'objet de mesures conformément aux termes et conditions de son contrat, de la politique s'appliquant aux fournisseurs et d'autres politiques applicables concernant ces non-fonctionnaires. L'action menée suite à un signalement dépendra du statut de l'auteur présumé de l'infraction.

3.2 Une plainte pour discrimination, harcèlement, harcèlement sexuel ou abus d'autorité pourra être déposée par toute personne ayant fait l'objet d'une discrimination, d'un harcèlement, d'un harcèlement sexuel ou d'un abus de pouvoir de la part d'un membre du personnel de l'OIBT, de même que par toute partie tierce ayant directement connaissance de faits de harcèlement. Dans les cas où le plaignant travaille pour une autre organisation, l'OIBT cherchera à mener une enquête en consultation avec l'autre organisation.

3.3 La présente Politique ne s'applique pas aux cas où le plaignant est un membre du personnel du Secrétariat de l'OIBT ou une autre personne travaillant pour l'OIBT, contre rémunération ou non, et dépose une plainte contre une autre organisation du régime commun des Nations Unies. Cependant, l'OIBT veillera, dans la mesure du possible, à ce que les intérêts des membres du personnel de son Secrétariat et des autres personnes travaillant pour l'OIBT soient protégés par l'autre organisation.

Section 4 Mesures préventives

4.1 L'OIBT a le devoir de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer un environnement de travail harmonieux et de protéger le personnel de son Secrétariat contre toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir par des mesures préventives et la mise en place de mesures correctives efficaces lorsque la prévention a échoué.

4.2 L'OIBT mène des programmes de sensibilisation obligatoires à destination de l'ensemble du personnel du Secrétariat afin de le sensibiliser à sa tolérance zéro en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, d'apporter des conseils sur la politique et les procédures pertinentes, et de favoriser la création d'un environnement de travail harmonieux. Les chefs de service/division sont chargés de veiller à ce que leur personnel suive et termine le programme de formation obligatoire sur la prévention de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir sur le lieu de travail.

4.3 Le personnel du Secrétariat est tenu de se familiariser avec la présente Politique et les dispositions et ressources connexes, y compris la Politique de l'OIBT en matière de dénonciation d'abus, qui protège un plaignant contre toutes représailles.

4.4 Afin de résoudre les problèmes qui seraient susceptibles de donner lieu à une discrimination, un harcèlement, un harcèlement sexuel ou un abus de pouvoir, les cadres maintiendront ouvertes les voies de dialogue et veilleront à ce que tout membre du personnel du Secrétariat qui souhaite faire part de ses préoccupations de bonne foi puisse le faire librement et sans crainte de conséquences néfastes.

4.5 S'il existe un besoin d'orientations ou de conseils confidentiels sur des questions qui pourraient donner lieu à des cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir, le personnel du Secrétariat et autres personnes travaillant pour l'OIBT, contre rémunération ou non, pourront consulter les Directeurs, la Division des opérations et/ou les Responsables de divisions.

Section 5 Mesures correctives

5.1 Une personne qui estime être victime de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir («plaignant») est encouragée à traiter le problème le plus tôt possible après qu'il soit survenu. Le plaignant peut le faire dans le cadre d'un processus informel ou formel, comme expliqué ci-dessous. Le plaignant pourra tenter, dans un premier temps, de résoudre la situation de manière informelle ou il pourra décider de déposer directement une plainte formelle. Les processus décrits ci-dessous ne sont pas obligatoires et ne sont pas non plus classés par ordre de priorité. Ils décrivent les options qui s'offrent au plaignant, qui décide quelle option est la plus appropriée à sa situation. Une personne n'est pas obligée d'avoir recours au processus de plainte informel avant de choisir d'utiliser le processus de plainte formel. Le recours au mécanisme de plainte informel n'empêche en aucun cas une personne de poursuivre le processus de plainte formel à tout moment.

5.2 Quelle que soit l'approche (formelle ou informelle), tout signalement de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir sera traité avec sensibilité et confidentialité afin de protéger la vie privée de toutes les personnes concernées.

Processus informel

5.3 Une approche informelle offre la possibilité de résoudre une plainte ou un grief d'une manière ouverte, de bonne foi, non menaçante et non contentieuse, y compris comme suit:

5.4 Approcher l'auteur des faits présumé: une personne qui estime avoir été victime de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir pourra, à titre volontaire, et si elle se sent suffisamment à l'aise et en sécurité pour le faire, approcher l'auteur des faits présumé au sujet de son comportement inapproprié ou d'exemples de possibles faits de harcèlement sexuel. Cette personne peut ne pas être consciente que son comportement est offensant et, après qu'il lui aura été signalé, peut changer son comportement de manière positive. Il existe des situations où une personne qui estime avoir été victime de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir hésitera à approcher le contrevenant présumé, notamment dans une situation de disparité de pouvoir ou de statut, et il n'est donc pas nécessaire de franchir cette étape particulière.

5.5 Implication d'un tiers: soit la personne qui s'estime victime de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir, soit, une fois l'affaire portée à sa connaissance, l'auteur présumé de l'infraction, pourra choisir d'impliquer un tiers pour tenter de résoudre la situation. Ce tiers, en toute connaissance du Directeur exécutif, peut avoir son utilité pour aider à faciliter une discussion calme et respectueuse entre les parties et proposer des suggestions pour trouver une solution. Le tiers peut être, par exemple, le cadre responsable du plaignant ou un autre superviseur; un professionnel des ressources humaines sur le lieu d'affectation; un conseiller du personnel; un bénévole de soutien par les pairs; ou un représentant du personnel du service/de la division concerné.

5.6 Il est vital que le tiers veille à ce que la confidentialité soit respectée à tout moment. Le tiers doit avoir parfaitement assimilé la présente directive. Le tiers doit être conscient que, parfois, la meilleure forme d'assistance est l'orientation vers une ressource plus appropriée au sein de l'OIBT. Le tiers doit toujours agir en toute neutralité à l'égard du plaignant et de l'auteur présumé de l'infraction. Si un tiers n'est pas sûr des suggestions à formuler aux parties, il doit se retirer.

5.7 Une tentative infructueuse de résoudre l'affaire de manière informelle n'exclut pas qu'elle soit formellement poursuivie en vertu des dispositions qui suivent.

Processus formel

Dépôt d'une plainte

5.8 Toute personne peut déposer une plainte de bonne foi. Si la personne qui effectue le signalement choisit de le faire de manière anonyme, ladite personne doit fournir suffisamment d'informations concernant le fondement des allégations et suffisamment de détails ou d'éléments factuels à l'appui pour que l'affaire puisse être poursuivie de manière adéquate.

5.9 La plainte, dûment signée et datée, doit être soumise par écrit au Directeur de la division des opérations («Responsable chargé de l'examen» dans les six (6) mois suivant l'incident allégué le plus récent. Dans le cas où la plainte concerne le Directeur des opérations, la plainte doit être adressée au Directeur exécutif, qui sera le Responsable chargé de l'examen. Dans le cas où la plainte implique le Directeur exécutif, la plainte doit être déposée auprès du Président du Conseil international des bois tropicaux, qui sera le Responsable chargé de l'examen. Compte dûment tenu du droit au signalement anonyme prévu à la section 5.10, le plaignant est encouragé à inclure dans la plainte les informations suivantes:

(a) le nom de l'auteur présumé de l'infraction;

(b) la(les) date(s) et le(s) lieu(x) des incidents allégués de discrimination, de harcèlement, de

violence sexuelle, d'harcèlement ou d'abus de pouvoir;
(c) les noms des témoins et toute preuve physique et/ou documentaire à l'appui de l'allégation (par exemple, courriels, enregistrements de messages, photos, lettres, examens médicaux); et
(d) toute autre information pertinente.

5.10 Le dépôt d'une plainte uniquement sur notification d'une décision administrative particulière que le plaignant souhaite contester peut mettre en doute la crédibilité des allégations de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir, en l'absence de résolution informelle documentée ou de signalement formel d'un incident de harcèlement effectué préalablement à la décision administrative. Cependant, un tel préjudice ne s'appliquera pas aux plaintes pour représailles déposées en vertu de la Politique de l'OIBT en matière de dénonciation d'abus.

Évaluation préliminaire

5.11 À la réception d'une plainte officielle, le Responsable chargé de l'examen procédera à une évaluation préliminaire de la plainte et discutera avec le plaignant des avantages d'envisager une résolution informelle.

5.12 Le plaignant sera interrogé par le Responsable chargé de l'examen ou une autre personne désignée par ce directeur afin de:

- (a) éclaircir si la ou les allégations sont formulées de bonne foi;
- (b) s'assurer que la plainte porte sur des allégations de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir;
- (c) s'assurer que toutes les preuves disponibles sont présentées; et
- (d) envisager la possibilité d'une résolution informelle.

5.13 Si le Responsable chargé de l'examen conclut que la plainte en question 1) a été déposée de bonne foi; et que 2) si elle est étayée par des faits, elle constituerait une faute en vertu de la présente Politique, il/elle renverra la plainte à une entité d'enquête externe décrite à la section 5.8, et en avisera promptement toutes les parties concernées.

5.14 Si le Responsable chargé de l'examen juge que le signalement n'a pas été effectué de bonne foi ou bien que, même s'il est étayé par des faits, il ne constituerait pas une faute en vertu de cette politique donnée, le Responsable de l'examen clôt le cas et informe toutes les parties concernées de sa décision, le cas échéant. Le cas échéant, le Responsable de l'examen peut orienter le plaignant vers d'autres politiques du personnel et mécanismes de plainte potentiellement pertinents.

Mesures intérimaires

5.15 Le cas échéant, le Responsable chargé de l'examen pourra suggérer au Directeur exécutif, le cas échéant, que des mesures intérimaires soient prises à titre temporaire, par exemple des mesures visant à séparer physiquement ou hiérarchiquement l'auteur présumé de l'infraction et le plaignant à titre temporaire. Cela pourra inclure l'identification d'autres tâches, l'examen d'un congé spécial pour l'auteur présumé de l'infraction ou le plaignant, ou un congé administratif pour l'auteur présumé de l'infraction.

Enquête

5.16 Une plainte jugée par le Responsable chargé de l'examen comme nécessitant une enquête approfondie est renvoyée, en consultation avec le Directeur exécutif et/ou le Président du CIBT, selon le cas, à une entité d'enquête professionnelle dûment qualifiée (telle que la fonction d'enquête d'une organisation du système des Nations Unies, un organisme indépendant consultant ou une entité juridique privée compétente) de manière neutre et factuelle pour une enquête complète. L'OIBT s'assurera en outre de la disponibilité de ressources financières adéquates pour couvrir les frais de ces enquêtes.

5.17 L'entité d'enquête sélectionnée se voit accorder un accès complet et sans entrave à toutes les personnes ou informations qu'elle juge pertinentes pour l'enquête. Tous les fonctionnaires, non-fonctionnaires et les autres tiers couverts par la présente Politique sont tenus de coopérer pleinement aux enquêtes. Les fournisseurs et les agences d'exécution de l'OIBT sont tenus de s'assurer que leur personnel et leurs agents (y compris leurs avocats, comptables et autres conseillers) coopèrent également pleinement à ces enquêtes.

5.18 L'entité d'enquête sélectionnée enquêtera sur la ou les plaintes dans un délai raisonnable, mais pas plus de 90 jours calendaires à compter de la date de réception afin de déterminer s'il existe suffisamment de preuves pour étayer l'allégation de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus d'autorité, et elle soumettra un rapport détaillé sur les résultats de son enquête au Responsable chargé de l'examen, qui le transmettra en copie à toutes les parties à la plainte, au Directeur exécutif et au Président du CIBT.

Procédures à la suite de l'enquête

5.19 Si l'entité chargée de l'enquête détermine qu'il existe suffisamment de preuves pour étayer la conclusion d'une faute en vertu de la présente Politique, le directeur exécutif engage une procédure disciplinaire conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'OIBT. Dans le cas où la plainte concerne le Directeur exécutif, le président du CIBT, en concertation avec l'ensemble du Conseil, déterminera la mesure la plus appropriée à prendre.

5.20 Si le rapport indique qu'il existe des éléments factuels étayant les allégations, mais que, bien que non suffisantes pour justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire, les faits justifieraient une action managériale, le Directeur exécutif, ou le Président du CIBT, décidera du type d'action managériale à entreprendre, en informera le membre du personnel concerné et prendra les dispositions pour la mise en œuvre de toute mesure consécutive qui pourra être nécessaire. L'action managériale pourra inclure une formation obligatoire, des conseils, une réprimande officielle, un changement de fonctions ou de responsabilités, y compris une réaffectation, ou d'autres mesures correctives appropriées.

5.21 Si l'entité chargée de l'enquête détermine qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour étayer l'allégation de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus d'autorité, le Responsable chargé de l'examen clôt le dossier avec une note de clôture, dont il transmet une copie au Directeur exécutif.

5.22 Dans tous les cas, le Responsable chargé de l'examen, le Directeur exécutif ou le Président du CIBT, selon le cas, informera le plaignant du résultat de l'enquête et des mesures prises.

Plainte déposée de mauvaise foi

5.23 Si, à une étape quelconque du processus, il est déterminé que les allégations de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir étaient infondées et reposaient sur une intention malveillante, le Directeur exécutif pourra décider d'engager des mesures disciplinaires ou d'autres mesures appropriées à l'encontre du plaignant

Appels

5.24 Lorsqu'un plaignant ou l'auteur présumé de l'infraction a des motifs de croire que la procédure suivie ou les mesures administratives prises à l'égard des allégations de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir était inappropriée, il pourra faire appel conformément au chapitre 8 du Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, même si aucune décision administrative n'est intervenue.

Section 6 Divers

6.1 Démission de l'auteur présumé d'une infraction: si l'auteur présumé d'une infraction choisit de démissionner de l'OIBT en attendant l'enquête, l'OIBT ne peut l'obliger à conserver son emploi s'il souhaite démissionner. Dans un tel cas, une note pour mémoire sera versée au dossier personnel du membre du personnel, divulguant qu'il a démissionné alors qu'il faisait l'objet d'une enquête pour des allégations de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir. Il sera interdit à ladite personne de travailler avec l'OIBT sous quelque modalité contractuelle que ce soit, à moins qu'elle ne soit totalement disculpée des allégations de faute portées contre elle. Si un membre du personnel du Secrétariat démissionne pendant l'enquête, il appartiendra au Directeur exécutif d'assurer que l'enquête soit menée à son terme malgré la démission de l'auteur présumé de l'infraction.

6.2 Le conseiller juridique de l'OIBT sera tenu informé de l'avancement de l'enquête et de l'affaire en général, et déterminera aux moments opportuns si une saisine des autorités pénales est appropriée. Ladite saisine interviendra conformément aux procédures normalisées en la matière.

Section 7

Suivi

7.1 Le Directeur des opérations, en collaboration avec les Chefs de division, fournira au Directeur exécutif des rapports périodiques, selon la nécessité, qui comprendront un aperçu de toutes les mesures préventives prises en vue d'assurer un environnement de travail harmonieux et de protéger le personnel du Secrétariat contre les conduites prohibées, ainsi que des mesures correctives prises en vertu de la section 5, ainsi que toute évaluation ou appréciation relative à ces mesures et/ou activités.

7.2 Dans un souci de transparence, le Directeur exécutif informera le Conseil international des bois tropicaux des décisions prises, y compris en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, au cours de l'année précédente. Il pourra publier ponctuellement une circulaire des cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir ayant fait l'objet d'une enquête et ayant conduit à la prise d'une mesure disciplinaire.