



الجمعية المغربية للتضامن والتنمية
Association Marocaine de Solidarité et de Développement

Directives du non-harcèlement

Objectif

L'objectif de la politique de l'Association Marocaine de Solidarité et Développement (AMSED) est de protéger ses employés partout où ils se trouvent, du harcèlement dans les lieux de travail de la part des collègues et de leur fournir le recours accessible quand un tel harcèlement survient (l'harcèlement est défini dans la section « politique et principes » ci-dessous).

Responsabilité pour la mise en œuvre

Tandis que c'est le devoir de tous les employés est d'accepter la responsabilité de la mise en application pratique de cette politique et à tout moment, l'AMSED reconnaît que des responsabilités spécifiques sont à la charge du directeur, des coordonateurs d'être réactif aux porteurs des plaintes (plaignants) . Le directeur de l'AMSED a la responsabilité spécifique de cette opération et du contrôle de cette politique.

Politique et principes

La politique de l'AMSED est de traiter l'harcèlement dans les lieux de travail et les principes qui devraient soutenir toute procédure pour traiter avec de telles questions, est présentée ci-dessous.

1. Le harcèlement peut être défini comme la conduite indésirable, non raisonnable ou offensive affectant la dignité de femmes et des hommes dans leur travail. Aussi bien les hommes que des femmes peuvent être des victimes d'harcèlement. Pour les répondre aux objectifs de ces directives sur le non-harcèlement, cette définition couvre le harcèlement basé sur l'orientation sexuelle, le statut transgenre, la race, la religion, l'incapacité ou le statut VIH/SIDA. Etre ou pas vraiment harcelé doit être traité de la perspective de l'individu.
2. Les exemples d'harcèlement peuvent inclure une conduite physique, verbale ou non-verbale blessante, tel que insulter quelqu'un ou le faire ridiculiser à cause de ses orientations sexuelles, sexuelle, son statut transgenre sa race, sa religion, son incapacité ou son statut VIH/SIDA. Le harcèlement peut aussi inclure d'autres formes de comportement méprisable, ou rustique, ou l'affichage ou la circulation de matériel qui pourrait être offensif.
3. L'AMSED traite tous les actes d'harcèlement comme une infraction du code de conduite accepté dans les lieux de travail, et s'il est prouvé que de tels actes ont eu lieu, ils seront traités comme une infraction de discipline. Ces directives devraient aussi être comprises en accord avec la politique d'égalité des chances et la politique des lieux de travail de VIH/SIDA.
4. Le harcèlement peut prendre la forme d'un acte singulier si c'est suffisamment sérieux.

5. L'AMSED reconnaît que le fait que la nature de son travail signifie que quelques employés seront exigés d'avoir accès et travailler avec un matériel sexuellement explicite et ce dans un cadre légitime du rôle de leur travail. De ce fait, ces employés ne devraient pas se sentir limités ou empêchés par cette politique.
6. L'harcèlement est, bien que pas toujours, souvent le résultat de l'exploitation d'une position de pouvoir et la responsabilité sur un subordonné. C'est pourquoi, dans de telles circonstances, un principe spécifique est appliqué et est le droit de contourner les parcours normaux des lignes de direction si nécessaire, et le porteur de plainte est permis de référer la situation au directeur de son supérieur hiérarchique.

Exceptionnellement, le porteur de plainte peut se référer à un membre de l'Équipe de Ressources Humaines, plutôt qu'à quelqu'un de la ligne de direction.

7. Ces directives reconnaissent les droits tant du harceleur présumé que du porteur de plainte et la confidentialité sera maintenue durant tout au long le processus.
8. L'harcèlement constitue une mauvaise conduite grossière et s'il est prouvé, les allégations de l'harcèlement mèneront à une action disciplinaire. L'action disciplinaire peut inclure le renvoi avec ou sans payement sur place. Dans certaines circonstances/certains contextes, l'harcèlement peut être illégal et conduira à une action légale (procès)
9. Si les allégations de l'harcèlement ne sont pas prouvées d'après le jury (qui comprend un directeur et un représentant de l'équipe opérationnelle), le porteur de plainte ne sera pas puni si ces allégations ont été faites en bonne foi. Cependant, si la mauvaise foi est prouvée, l'action disciplinaire peut être prise contre le porteur de plainte.
10. Il peut être nécessaire de séparer les parties pendant l'enquête. Cela devrait être fait en déplaçant le harceleur présumé. Déplacer le porteur de plainte pourrait être une victimisation.
11. Après l'enquête ou l'action disciplinaire, sans tenir compte du résultat, il peut être recommandé de déplacer ou bien le porteur de plainte ou l'harcleur au sein de l'organisation. L'option devrait être donnée au porteur de plainte d'abord. Cependant, la position offerte ne devrait aboutir à aucun détriment au porteur de plainte - par exemple, la position offerte ne devrait avoir moins de responsabilités ou ancienneté que le précédent.

Procédure

La procédure informelle pour résoudre une plainte

Il est reconnu que les relations professionnelles peuvent être détruites suite à un harcèlement. Il faudrait donc œuvrer à éradiquer l'harcèlement dès que possible. Dans une tentative d'assurer que le maintien des relations professionnelles, la première étape pour la résolution de la plainte devrait être faite d'une façon informelle. Dans la mesure du possible, la personne qui se sent qu'elle est sujette d'harcèlement devrait expliquer au harceleur que le comportement est inapproprié, embarrassant et qu'il se heurte à son travail.

La procédure formelle pour résoudre une plainte

Si l'harcèlement est trop sérieux pour que le problème soit résolu d'une façon informelle, ou la procédure informelle n'a pas réussi, ou la personne estime que la situation doit être traitée par des moyens formels, donc les procédures formelles sont les suivantes :

- **Étape 1**

L'employé peut exposer la question d'harcèlement avec son supérieur hiérarchique. Cependant, si l'harceleur est le supérieur hiérarchique, la personne peut se référer au supérieur hiérarchique de l'harceleur.

- **Étape 2**

La question devra être discutée dans des réunions aussi bien avec l'harceleur présumé qu'avec le porteur de plainte. Chacune des deux parties a le droit à être accompagné par un collègue. Ces réunions investigatrices devront être documentées et l'allégation d'harcèlement devrait rester confidentielle. Les étapes suivantes doivent donc être suivies :

(i) La plainte originale doit être enregistrée dans une déclaration écrite, détaillant les incidents spécifiques et appuyés par des preuves évidentes, y compris celle circonstancielle

(ii) La réponse doit être enregistrée par écrit, indiquant là où c'est approprié toute raison possible sur pourquoi le porteur de plainte aurait fabriqué ces allégations

(iii) Des enquêtes supplémentaires devraient être conduites aussi entièrement et partialement que possible

(iv) Les enquêteurs devraient être de l'extérieur du département concerné et supérieur au harceleur présumé

(v) Le porteur de plainte peut demander que n'importe quel entretien d'investigation soit conduit par (ou en présence de) une personne de la même race, du même sexe, de la même religion, de la même orientation sexuelle, du même statut VIH etc... que le porteur de plainte.

- **Étape3**

Une réunion doit être organisée dès que possible, et après l'achèvement de l'enquête, pour traiter des questions ayant été soulevées lors de l'enquête. Durant cette réunion, le plaignant et le harceleur présumé peuvent être représentés. Ils auront la permission d'exposer leurs cas devant le jury, comprenant un directeur qui a de statut supérieur au harceleur présumé et un représentant de l'équipe opérationnelle.