



Organisation
internationale
du Travail

Une OIT sans harcèlement sexuel

Un droit et notre responsabilité commune

L'OIT est déterminée à garantir un environnement de travail sûr et sans harcèlement et une culture de respect mutuel dans l'ensemble de l'Organisation. Tous les fonctionnaires ont la responsabilité de maintenir les plus hauts standards de comportement et de prévenir activement tout harcèlement sexuel ou comportement répréhensible.

Ce que vous devez savoir

Le harcèlement sexuel se définit comme «tout comportement de nature sexuelle, sur le lieu de travail ou en lien avec le travail, qui peut raisonnablement être perçu par la personne qui en est l'objet comme créant un environnement de travail offensant, intimidant, hostile ou humiliant ou comme servant à fonder une décision ayant une incidence sur l'emploi ou la situation professionnelle de la personne» (Statut du personnel du BIT).

Toute personne peut être harcelée sexuellement et le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes:

- Commentaires ou blagues sexuelles en personne, par courriel ou sur les réseaux sociaux;
- Affichage d'images à caractère sexuel qui chosifient les femmes ou les hommes;
- Regards lubriques ou concupiscent ou sifflets;
- Gestes déplacés, tels que pincements, caresses ou étreintes non désirés;
- Avances sexuelles importunes ou pression pour se rencontrer en dehors du milieu professionnel;
- Références implicites ou explicites à la fourniture de faveurs sexuelles en échange de missions spécifiques, de la sécurité de l'emploi ou de promotions;
- Toute forme d'agression physique à caractère sexuel;
- Il peut s'agir d'un comportement habituel ou d'un incident isolé;
- Il peut se produire entre personnes de sexes opposés ou du même sexe;
- Que le harcèlement sexuel ait été intentionnel ou non – c'est la façon dont le comportement est perçu qui compte.

Cette politique couvre le harcèlement sur le lieu de travail mais aussi lors d'activités sociales en dehors du BIT, lors de voyages professionnels, de missions ou formations.

Ne manquez pas d'agir

L'OIT doit garantir que toute inconduite sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, sera correctement prise en compte. Tous les membres du personnel doivent être conscients de la nécessité de prévenir le harcèlement sexuel et veiller à ce qu'il soit traité de manière adéquate s'il se produit.

Tous les responsables sont dans l'obligation d'agir de manière appropriée pour prévenir et répondre aux incidents de harcèlement sexuel en recourant à des mesures rapides et efficaces. Si des cas sont portés à votre connaissance, vous devez agir.

Tout membre du personnel qui est confronté au harcèlement sexuel, ou qui a connaissance de cas possibles, doit informer un responsable hiérarchique ou le Directeur du Département des ressources humaines (HRD).

Les personnes qui signalent des incidents seront accueillies dans un environnement qui prend cette question au sérieux.

Faites le savoir si vous estimez être harcelé(e) sexuellement

En fonction de la nature du comportement et des conséquences induites, vous pouvez aborder directement la question avec la personne concernée. Dans de nombreux cas, en particulier quand le comportement offensant n'avait pas pour intention de causer un préjudice ou une souffrance, il devrait être possible de remédier à la situation par le dialogue.

Si cela n'est pas possible, alors il est important de chercher de l'aide auprès d'une personne de confiance. Plus vite la situation est révélée, plus il sera facile d'y mettre un terme.

Comment prendre des mesures informelles

Même si vous n'êtes pas sûr(e) que la situation entre dans le cadre du harcèlement sexuel, vous pouvez recourir à des procédures informelles pour discuter et clarifier la nature du problème dans la plus grande confidentialité. Il est important d'identifier quelqu'un de confiance pour vous aider à faire savoir que vous considérez le comportement de quelqu'un d'autre comme offensant.

Vous pouvez d'abord chercher de l'aide auprès de votre supérieur hiérarchique ou d'un responsable de plus haut niveau. Si cette solution ne vous convient pas, vous pouvez demander l'aide du Médiateur, de l'Assistante sociale, du Département des ressources humaines, du Syndicat du personnel, d'un collègue ou d'un ancien collègue, ou d'un représentant du service médical.

Comment prendre des mesures formelles

Si vous souhaitez suivre une voie formelle, vous pouvez déposer une plainte écrite, comprenant une déclaration écrite détaillant les faits, auprès du Directeur de HRD. Vous pouvez obtenir des conseils auprès d'un représentant du Syndicat du personnel ou de HRD concernant les procédures formelles.

Votre plainte sera examinée en vue de déterminer s'il est nécessaire de mener une enquête pour établir les faits. Le cas échéant, on fera appel à des enquêteurs externes indépendants qui remettront leur rapport au Directeur général.

Si les allégations de harcèlement sexuel sont corroborées, le Directeur général s'assurera que la sanction disciplinaire appropriée et toute autre mesure administrative seront prises.

Que faire si l'on vous dit que votre comportement est offensant

Si quelqu'un vous dit, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, que votre

comportement est offensant, vous devez le prendre au sérieux. Peu importe que vous ayez eu l'intention de nuire ou pas – vous devez arrêter immédiatement.

Prenez des mesures pour corriger votre comportement et présentez des excuses pour toute offense ou détresse que vous avez provoquée.

Si vous ne comprenez pas en quoi vous avez commis une faute ou si vous considérez que l'offense n'est pas justifiée, vous devez chercher à obtenir des avis et des conseils. Vous pouvez envisager de consulter le Médiateur, le HRD, un responsable hiérarchique ou un représentant du Syndicat du personnel.

Il incombe à chacun de mesurer l'impact de son comportement sur les autres et de réagir de manière constructive quand il cause un préjudice.

Protection contre les représailles

Le BIT est à vos côtés pour vous soutenir; il prendra des mesures pour garantir qu'il n'y a aucune victimisation ni représailles à l'encontre de ceux qui exercent leur droit à signaler un acte de harcèlement et à porter plainte. Tous les cas signalés seront examinés et des décisions prises en cas de harcèlement avéré. Si nécessaire, le cas de harcèlement sexuel sera renvoyé devant les autorités nationales en vue d'un examen approfondi.

Personnes à contacter

N'hésitez pas à contacter l'un des services suivants pour obtenir des conseils et du soutien:

Médiateur: Antonio Augusto Cuesta de Queiroga
mediator@ilo.org

Assistante sociale: Daniela Menes
menes@ilo.org

Service médical: medical@ilo.org

Département des ressources humaines: Faith O'Neill
oneill@ilo.org

Syndicat du personnel: syndicat@ilo.org