



MAX HAVELAAR FRANCE

FAIRTRADE ORGANIZATION CODE

**Politique de lutte contre l'Intimidation et le
Harcèlement**

Date : Septembre 2020

Sommaire

A. Objectifs	3
B. Champ d'application	3
C. Définitions	3
1. Intimidation	3
2. Harcèlement	4
D. Principes généraux	5
E. Rôles et responsabilités	6
1. Conseil d'Administration	6
2. Direction	6
3. Ressources humaines et CSE	6
4. Collaborateurs et membres	6
5. Parties prenantes externes	7
F. Procédures de plainte	7
G. Formation et sensibilisation	7
H. Contrôle de conformité	8
I. Historique du document	8



Cette politique s'inscrit dans le cadre des dispositions légales qui figurent dans l'article L 1125-2 du Code du Travail. Elle fait également référence et renvoie aux dispositions du Règlement Intérieur RH, du Règlement Intérieur Associatif ainsi qu'à la procédure Plaintes et Allégations (cf Fairtrade Organization Code).

A. Objectifs

Max Havelaar France s'engage à lutter contre toute forme d'Intimidation et de Harcèlement afin de préserver un environnement de travail sain et respectueux de chacun.e.

La présente politique a pour objectif de définir ce que sont le Harcèlement et l'Intimidation ainsi que d'informer les parties prenantes sur les pratiques jugées inacceptables par Max Havelaar France et les mesures prises pour réduire les risques d'occurrence, pour identifier les éventuelles Fautes, et pour agir en cas de signalement (enquête, mesures correctives, sanctions).

B. Champ d'application

Les parties prenantes internes ou externes sont tenues de respecter la présente politique et peuvent porter à la connaissance de l'Association un Signalement concernant une action ou une situation survenue dans le contexte professionnel, en lien avec l'activité de MHF.

Les parties prenantes internes sont :

- Les collaborateurs : salariés et stagiaires
- Les membres de l'association

Les parties prenantes externes sont :

- Les consultants, prestataires et partenaires économiques liés par contrat à MHF
- Toute autre partie prenante (partenaires institutionnels, journalistes, etc.)

C. Définitions

1. Intimidation

L'Intimidation est un comportement offensant, malveillant ou insultant. Elle peut provoquer chez la victime un sentiment de mal-être, de menace, d'humiliation, de colère, de vulnérabilité ou d'impuissance et peut engendrer une perte de confiance en soi.



L'Intimidation se définit par les caractéristiques suivantes :

- Elle est le résultat d'un abus de pouvoir ou de position.
- Elle est généralement commise par une personne en position d'autorité sur ses subalternes. Cependant toute personne est susceptible d'intimider ses pairs ou même ses supérieurs hiérarchiques. Elle peut également être le fait d'un groupe d'employés.
- Elle est une conduite ou un comportement inapproprié, répété et persistant sur une période de temps. Un incident isolé peut être jugé inacceptable mais ne pourra pas être considéré comme de l'Intimidation.

L'Intimidation peut prendre notamment les formes suivantes:

- Intimidation verbale ou physique (ex : menaces, insultes ou remarques désobligeantes) ;
- Conduite visant à dénigrer, ridiculiser, humilier un individu, ou à l'exclure socialement ;
- Contrôle excessif ;
- Modification des objectifs de travail ou des domaines de responsabilité de manière irrationnelle, sans justification ou consultation préalable ;
- Dissimulation d'informations dans l'intention d'entraver l'efficacité d'une personne ;
- Pression exercée de manière répétée sur un salarié afin qu'il soit joignable ou qu'il travaille en dehors de son temps de travail.

Ne seront pas considérés comme de l'Intimidation les divergences d'opinion, les conflits, les comportements impolis occasionnels, les décisions et demandes raisonnables du manager (feedback, évaluation, consignes, sanctions), qui entrent dans le cadre habituel des relations manager-collaborateur.

2. Harcèlement

Le Harcèlement est :

- Une conduite physique, verbale ou non verbale indésirable qui a pour but ou effet de violer la dignité d'une personne ou de créer autour d'elle un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant sans réciprocité ;
- Peut être fondé sur des critères distinctifs (couleur de peau, origine ethnique, genre, orientation sexuelle, âge, nationalité, handicap, religion, etc) ;
- Peut-être un incident répété ou isolé ;
- Peut-être le fait d'une personne ou d'un groupe de personne et peut être dirigé à l'encontre d'une ou plusieurs personnes.



La perception de la victime est à prendre en compte de manière prioritaire pour déterminer si des faits constituent ou non du harcèlement. Ce sont les conséquences du comportement et non les motivations du harceleur qui constituent le facteur déterminant. Cela signifie donc qu'un comportement, qui peut être perçu comme acceptable dans un contexte, peut être considéré comme du harcèlement dans un autre.

Le Harcèlement peut prendre notamment les formes suivantes:

- Harcèlement physique : contacts ou proximité indésirable pouvant aller jusqu'à la violence physique ;
- Harcèlement verbal ou écrit : plaisanteries, insultes, commérages et calomnies, communications inappropriées ;
- Harcèlement moral : pressions, critiques ou comportements visant à déprécier une personne, à l'exclure ou à l'isoler ;
- Harcèlement sexuel : remarques déplacées à propos de l'apparence, plaisanteries ou spéculations inappropriées à propos de la vie privée, demande de faveurs sexuelles, menaces.

D. Principes généraux

Max Havelaar France condamne toutes les formes de Harcèlement et d'Intimidation de la part de ses parties prenantes internes et externes.

Max Havelaar France s'engage à lutter contre le Harcèlement et l'Intimidation selon les principes suivants :

Vigilance: l'Association invite ses parties prenantes internes et externes à être vigilantes dans leurs actions et interactions afin de créer collectivement un cadre de travail libre de Harcèlement et d'Intimidation. Toute personne, si elle est victime ou témoin d'une situation problématique, est invitée à signaler à l'Association en se référant à la procédure Plaintes et Allégations.

Soutien et impartialité : l'Association s'engage à apporter son soutien à toute partie prenante victime de Harcèlement ou d'Intimidation et à traiter les cas qui lui sont signalés avec diligence et impartialité. Aucune partie prenante interne ne peut être sanctionnée pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de Harcèlement ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Signalement : l'Association s'engage à faire connaître la procédure de Signalement à suivre lorsqu'un cas de Harcèlement ou d'Intimidation est constaté (cf procédure Plaintes et Allégations).



Mesures : l'Association veillera à ce que les faits avérés de Harcèlement ou d'Intimidation commis par une partie prenante interne fassent l'objet de sanctions proportionnelles et cohérentes avec le Règlement Intérieur.

E. Rôles et responsabilités

1. Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est responsable de la mise en œuvre de la présente politique par la Direction.

Ses membres veillent à adopter une conduite exemplaire afin de contribuer à la lutte contre le Harcèlement et l'Intimidation au travail.

2. Direction

La Direction est tenue de :

- Faire connaître et respecter la présente politique ainsi que la procédure Plaintes et Allégations et la politique de protection des Lanceurs d'alerte ;
- Adopter une conduite exemplaire afin de contribuer à la lutte contre l'Intimidation et le Harcèlement ;
- Mettre en œuvre tous les moyens disponibles en sa possession pour lutter contre les Harcèlement et l'Intimidation. Dans le cas où des faits avérés ou suspectés d'Intimidation ou de Harcèlement seraient portés à la connaissance de l'Association, la Direction devra y répondre de manière attentive et bienveillante et conformément à la procédure Plaintes et Allégations ;
- Signaler aux autorités compétentes toute situation contrevenant à la loi.

3. Ressources humaines et CSE

Conformément aux procédures en place au sein de Max Havelaar France, l'équipe RH a pour rôle de soutenir et conseiller toutes les parties concernées dans la mise en œuvre effective de la présente politique. Le CSE pourra également avoir un rôle de conseil et de soutien des parties prenantes concernées par des cas de Harcèlement ou d'Intimidation.

4. Collaborateurs et membres

Les collaborateurs et membres de MHF doivent être conscients des rôles et responsabilités attachés à leur fonction et de la manière dont le non-respect de cette politique peut porter préjudice à l'Association ou toute autre partie prenante externe.



Tous les collaborateurs et membres de MHF sont responsables d'entretenir un environnement de travail qui respecte la dignité de chacun. Ils veilleront en particulier à :

- Traiter autrui avec dignité et respect, indépendamment des différences de chacun ; ne pas harceler ou intimider autrui ;
- Respecter la présente politique et appliquer les principes qui y sont définis. Coopérer sur toutes mesures visant à réduire les cas de Harcèlement et/ou d'Intimidation au travail ;
- Être prêts à modifier leur conduite ou leur comportement, s'ils apparaissaient comme indésirables ou offensants ;
- Soutenir leurs collègues victimes de Harcèlement et/ou d'Intimidation et signaler les incidents dont ils sont témoins.

5. Parties prenantes externes

Toute partie prenante externe, dans le cadre de son activité avec Max Havelaar France, est tenue d'avoir une conduite appropriée et de signaler à l'Association dans les plus brefs délais tout cas ou suspicion de Harcèlement ou d'Intimidation, et le cas échéant, de coopérer en cas d'enquête.

F. Procédures de plainte

Toute partie prenante qui pense être la cible ou être témoin de Harcèlement ou d'Intimidation est encouragée à en parler à un interlocuteur de confiance en se référant à la procédure Plaintes et Allégations pour signaler les faits. Toute partie prenante ayant été alertée de faits de Harcèlement ou d'Intimidation est tenue de suivre la procédure Plaintes et Allégations et de respecter la confidentialité de ces informations.

G. Formation et sensibilisation

Max Havelaar France informera et sensibilisera ses collaborateurs et membres sur la manière de prévenir, reconnaître et traiter les cas de Harcèlement et/ou d'Intimidation.

Le Secrétaire Général et l'équipe RH se tiennent à disposition de toute partie prenante souhaitant être conseillée ou réfléchir aux difficultés qu'elles rencontrent en lien avec un cas de Harcèlement et/ou Intimidation du fait de l'Association ou d'une partie prenante externe dans le cadre de son activité avec MHF.

Le cas échéant, les collaborateurs peuvent prendre contact avec la médecine du travail si ils le juge nécessaire.

H. Contrôle de conformité

Le Secrétaire Général réalise un reporting annuel auprès du Conseil d'Administration des Signalements effectués dans l'année.

Il prend soin de vérifier que tous les Signalements ont été traités conformément aux dispositions de la procédure Plaintes et Allégations et de la présente politique de lutte contre l'Intimidation et le Harcèlement.

I. Historique du document

Version	Date et organisme responsable de l'approbation	Révision obligatoire	Auteur
1.0	Décembre 2019, Fairtrade Labelling Organizations International e.V., Vorstand	D'ici novembre 2021	Conformité/ Juridique
1.1	Mai 2020, Conseil d'Administration de Max Havelaar France	D'ici décembre 2021	Secrétariat Général

La Présidente
Aurélie Chevrillon



La Secrétaire
Maryvonne Travers

