

# Politique interne de protection

## Contre le harcèlement sexuel au travail

GIZ Algérie

Cercle Genre

2021 - 2023

Lien vers DMS



### En bref

L'égalité de genre constitue une valeur clé de la GIZ, à la fois dans ses actions en tant qu'entreprise, mais également en tant qu'employeur. En Allemagne ainsi qu'à travers le monde, la GIZ veille à garantir un traitement équitable et juste pour l'ensemble de son personnel. Elle promeut un environnement de travail où toute personne est traitée avec dignité et respect. La GIZ se positionne fermement contre toute forme de harcèlement sexuel. Aucun et aucune employé.e de la GIZ ne devrait subir ou vivre des situations inconfortables (verbales ou physiques) de la part d'autres collègues ou d'une tierce personne dans le cadre du travail.

“Toutes et tous  
uni.e.s contre le  
harcèlement  
sexuel au travail!”



### Le contexte

En 2021, la GIZ Algérie était l'un des derniers bureaux pays de la région EMAC n'ayant pas encore adopté sa propre politique interne de protection contre le harcèlement sexuel au travail, car elle a voulu d'abord organiser des activités de sensibilisation ponctuelles pour ses employé.es. Malgré l'existence de dispositifs dans le Code Pénal algérien, destinés à lutter contre le harcèlement sexuel, le sujet est encore très tabou. Peu d'entreprises ont des structures d'écoute ou des procédures internes à cet égard. Les victimes restent souvent silencieux.euses.

Au niveau de la GIZ Algérie, il s'agissait de consolider un document cadre qui englobe une procédure claire de prise en charge des plaintes ou toute forme d'incident relatif à un harcèlement sexuel, tel qu'il est défini dans l'article 75 et 76 du règlement intérieur du bureau Algérie. Au-delà, des activités de sensibilisation et de formation étaient nécessaire pour vulgariser la thématique auprès des collègues.

# Le processus

La politique interne de protection contre le harcèlement sexuel au travail que la GIZ DZ a présenté à l'ensemble de son personnel en novembre 2022, constitue le fruit d'un processus de **deux ans** de travail. Elle a été conçue de manière **participative** dans un esprit de **cocréation**, avec des **concertations** et de **discussions ouvertes** à tout.e collaborateur.trice souhaitant s'impliquer.

Le document final constitue aujourd'hui un important moyen de **sensibilisation** et **d'orientation** par rapport à la thématique à la GIZ en Algérie, en vue du **cadre légal national** et concernant les **rôles** des employé.e.s. Au-delà, la politique de protection définit les **personnes de contact** et les **options d'actions** pour les différents acteurs. En son cœur se trouve **une procédure de plainte formelle, à bas seuil, développée sur mesure**. Cette procédure prend en compte les spécificités de la structure du bureau pays, les préférences des collaborateurs.trices par rapport aux personnes de contact et leurs craintes relatives à la transparence et à la discrétion. Suivant une **logique préventive**, le document énonce également des engagements concrets en vue de son exécution.

Par sa nature et sa portée, le document final de cette politique constitue un progrès majeur pour le **renforcement de la culture interne** de la GIZ Algérie. Bien que le livrable constitue un objectif en soi, le **processus** pour y arriver est un achèvement à part entière, duquel nous sommes particulièrement fiers et fières. Un proverbe allemand dit: «Der Weg ist das Ziel» (i.e. « Le chemin est le but»), et il semble que c'est aussi le cas pour le sujet sensible du harcèlement sexuel pour lequel un **lieu d'échange** a dû être formé pas à pas pour forger une **compréhension commune** entre tou.te.s les employé.e.s.

A présent, rejoignez-nous pour parcourir deux ans de travail sur la sensibilisation des collègues et le renforcement de capacités!



# Les acteurs

## Directrice résidente :

Définition de la réalisation de la politique comme priorité (objectif dans la planification annuelle 2021 et 2022)

## Points Focaux Genre pays :

Lead sur le développement du document de la politique et sur les activités y afférents

## Représentants du Personnel National / RH / RMO :

Contribution active au développement de la politique dans toutes ses phases ; Clarification des rôles pendant la phase d'exécution

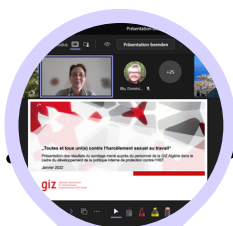
## Membres du Cercle Genre :

Orientation et implication des collègues des projets dans le développement du document

.....  
**Fev '21 - Jan '22**

## 1. Diagnostic

- Etude documentaire sur le cadre algérien & les politiques développées au sein du département EMAC (Liban, Jordanie, Maroc, Tunisie)
- Echange sur les bonnes pratiques et leçons apprises avec les PFG voisins au Maroc et en Tunisie
- Elaboration d'une feuille de route détaillée pour le processus & validation par le Management
- Sondage anonyme auprès des collègues : la compréhension de la thématique HST, les situations vécues, les priorités par rapport à une procédure de traitement des plaintes, les propositions pour les activités de sensibilisation
- Analyse des résultats et présentation au personnel national et expatrié (webinaire)





.....  
**Fev '21 - Jan '22**  
.....

## 2. Conception

- Réunions de travail avec le groupe des acteurs clés (RMO, RH, RPN, DR)
- Développement de la procédure de plainte formelle
- Rédaction du contenu (brouillon)
- Idea-Lab : réflexion sur l'état actuel du processus ; développement des scénarios de sensibilisation avec tou.te.s les collègues intéressé.e.s
- Finalisation du document de la politique
- Relecture du document final par une juriste algérienne spécialisée en droit du travail
- Validation du document final par la direction
- Conception des outils de sensibilisation / communication



.....  
**Fev '22 - Août '22**  
.....

## 3. Vulgarisation

- Présentation & discussion de la politique finale dans le cadre d'un atelier lors de l'atelier annuel du Groupe Management à Tipaza
- Désignation de deux Points Focaux HST & élaboration des fiches de postes
- Présentation & discussion de la politique avec l'ensemble des collègues lors de l'Assemblée du personnel



.....  
**Nov '22 - Déc '22**  
.....

## 4. Renforcement de capacités

**Thème:** Gestion des cas & écoute active

**Cible :** Groupe de contact HST + management)

- Pouvoir distinguer différentes formes de harcèlement sexuel
- Connaître le contexte de la criminalisation du harcèlement sexuel en Algérie
- S'entraîner dans les techniques d'écoute active et le traitement de cas

**Thème:** Comment réagir face au harcèlement sexuel ?

**Cible :** Tou.te.s les collègues intéressé.e.s)

- Connaître les différents types de harcèlement sexuel
- Savoir déconstruire les stéréotypes et préjugés qui justifient ou banalisent le HST
- La notion du consentement
- Conseil collégial, attitude des témoins, accompagnement.

**Formatrice**

Soumia Salhi, psychologue, activiste pour les droits des femmes, fondatrice d'un centre d'écoute pour les femmes victimes de violences, ancienne syndicaliste



.....  
**Depuis Jan '23**  
.....

## 5. Implémentation

- Mise en application de la politique
- Sensibilisation des nouveaux.elles collègues
- Adaptation du document par les Points Focaux (en cours)
- Poursuite des échanges avec les collègues Points focaux de la région
- Séance de sensibilisation pour les nouveaux AMA (prévu)
- Formation approfondie du groupe de contact (prévu)
- Présentation de la politique et de
- L'expérience de la GIZ dans un colloque RH à Oran (date à fixer)

# Les résultats obtenus

**1**  
document de politique  
établi y compris 2  
annexes (en Français et  
en Arabe)

**11**  
membres du groupe de  
contact HST & du  
Management formés

**1**  
séance de  
sensibilisation sur le HST  
intégrée dans le  
Onboarding annuel du  
nouveau personnel  
national

**2**  
Points Focaux mis en  
place (intégrés au  
Cercle Genre)

Tou.te.s les  
collaborateurs.trices de  
la GIZ Algérie  
sensibilisés

**21**  
collègues formé.e.s

Actualisation du  
document en cours

## Facteurs de succès

### La participation

Adopter une approche multi-acteurs et inclusive et valoriser les différentes expertises sur la thématique auprès des employé.e.s. Laisser la place aux débats avec les collègues intéressé.e.s pour débattre du sujet.

### La persévérance

Donner le temps qu'il faut pour trouver une formule adaptée au contexte et pour s'assurer que tout le monde soit à bord

### Leadership exemplaire

Un soutien ferme de la directrice pays et des AV est primordial compte tenu du caractère sensible de la thématique.



## Conclusion

La GIZ constitue un environnement de travail en **mutation permanente**, notamment en matière de recrutement du personnel mais également par rapport aux nombreuses collaborations avec des tiers personnes (partenaires, prestataires et autres). Dans ce contexte dynamique et changeant, **il est impératif de revenir régulièrement aux valeurs qui nous unissent et qui nous définissent en tant qu'entreprise engagée** pour assurer le bien-être des collaborateurs et collaboratrices au sein de leur cadre de professionnel.

Le travail sur le sujet du harcèlement sexuel est donc **un processus continu**. **L'adaptation de la politique** fait également partie des tâches des deux Points Focaux et constitue un sujet d'échange important avec la Direction et les pays voisins. De nombreuses questions doivent encore être traitées et ne doivent pas être omises, comme par exemple l'application de la politique aux tiers.

