



**POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT
DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT MORAL
CHEZ TRIANGLE GÉNÉRATION HUMANAIRE**

JUIN 2026

Sommaire

Déclaration de Triangle Génération Humanitaire	2
Application et utilisation	2
Définition du harcèlement moral	2
Principes fondamentaux	3
Dispositions opérationnelles	3
Qualifier les situations de harcèlement moral	3
Prévenir les situations de harcèlement moral	4
Alerter, enquêter et sanctionner le harcèlement moral	5
Protection des victimes et des témoins	7
Entrée en vigueur	7

Déclaration de Triangle Génération Humanitaire

TGH s'engage à créer un environnement protecteur et égalitaire pour tous ses employés et ses bénéficiaires.

TGH porte une attention particulière à la protection, à la prévention et au traitement des situations de harcèlement moral.

TGH expose dans cette politique les lignes directrices pour la prévention et le traitement des situations de harcèlement moral en contexte professionnel.

Ce document vise à sensibiliser le personnel de TGH sur les risques liés à cette problématique en énonçant un certain nombre de principes essentiels à connaître et respecter.

Cette Politique a également pour but de susciter chez les membres du personnel de TGH une réflexion sur leurs comportements et actions.

Application et utilisation

La Politique de TGH en matière de prévention des situations de harcèlement moral s'adresse à tous les collaborateurs de l'association (Siège, personnels internationaux et nationaux). Sans être soumis au droit du travail, les bénévoles de TGH se doivent de respecter les principes de cette politique.

Cette politique se veut un guide pratique. Il s'agit donc d'un document en constante évolution qui doit être révisé régulièrement. La Politique est à la disposition de tout le personnel qui devra en prendre connaissance.

Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail consiste en des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet :

- de dégrader les conditions de travail de la victime en portant potentiellement atteinte à ses droits et à sa dignité
- d'altérer sa santé physique ou mentale
- ou de compromettre son avenir professionnel

En France par exemple, le code pénal précise par ailleurs que, *"le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"* est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (CP art. 222-33-2).

Principes fondamentaux

L'auteur du harcèlement peut être toute personne travaillant au sein de TGH. Il peut s'agir de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'un subordonné à l'égard d'un supérieur hiérarchique.

Les salariés ainsi que les personnes en formation ou en stage sont protégés contre le harcèlement moral. Ainsi, aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir dénoncé ou témoigné de tels agissements.

Le harcèlement moral constitue une faute, qui selon les cas, peut être qualifiée de "faute grave". C'est donc un motif de mesures disciplinaires, y compris de licenciement.

Dispositions opérationnelles

► Qualifier les situations de harcèlement moral

Les éléments constitutifs du harcèlement moral

Répétition d'actes : Le harcèlement suppose **une répétition d'actes** et ne peut résulter d'un acte isolé.

Absence d'élément intentionnel : Pour que le harcèlement soit reconnu, il suffit que le comportement de l'auteur ait pour effet de nuire à la victime peu importe qu'il en ait l'intention ou non.

Incidences personnelles du harcèlement sur la victime : Le harcèlement moral peut être reconnu si les comportements de l'auteur sont susceptibles :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime
- ou d'altérer sa santé physique ou mentale
- ou de compromettre son avenir professionnel

Exemples de comportements retenus par les tribunaux comme caractérisant des faits de harcèlement moral

Mise à l'écart du salarié : Mises au placard, exclusion systématique des réunions, comportements systématiques visant à empêcher le salarié de travailler normalement, de lui retirer toutes ses responsabilités, de le priver de ses outils de travail ou encore d'interdire aux autres salariés de s'adresser à lui...

Dénigrement du salarié : Brimades, remontrances humiliantes, surveillance excessive et illégitime, insultes, humiliation publique, dévalorisation systématique, remise en cause constante des compétences, des résultats ou de la parole ...

Harcèlement managérial : Mise en œuvre de méthodes de gestion qui dépassent la simple motivation des salariés ou ce qui peut être admis dans un contexte professionnel. La Cour de cassation a admis que les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur

hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral "dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"...

Modification injustifiée des conditions de travail : changement de poste, des horaires, du lieu de travail sans motif objectif, surcharge ou sous-charge de travail (assignation de tâches irréalistes ou, au contraire, privation de mission) en vue de nuire au salarié...

▶ **Prévenir les situations de harcèlement moral**

Afin d'assurer l'appropriation, la compréhension et l'application de la Politique de prévention et le traitement des situations de harcèlement moral, cette dernière doit être correctement diffusée auprès des équipes de TGH.

L'obligation de prévention de l'employeur

TGH est tenu par une obligation de protéger la santé et la sécurité de son personnel. L'obligation patronale de prévention du harcèlement recouvre l'obligation de prendre des mesures pour éviter que des agissements de harcèlement surviennent dans l'entreprise et l'obligation de faire cesser les agissements de harcèlement.

Dans ce cadre, TGH met en place :

- Des campagnes de sensibilisation
- Des actions de formation auprès des managers
- Une évaluation périodique des risques psychosociaux

Pour les salariés sous contrat de droit français - le rôle du CSE et des services de santé au travail

Rôle du CSE : Dans le cadre de ses attributions générales, veille à la santé, à la sécurité et à la protection de la santé mentale des salariés , le comité social et économique (CSE) de Triangle Génération Humanitaire peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral. Le CSE peut également être amené à être informé et consulté sur des questions de harcèlement moral dans le cadre de ses compétences générales sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les conditions d'emploi et de travail .

Contact du CSE : cse@trianglegh.org

Rôle du médecin du travail : Dans le cadre de leurs missions, les services de santé au travail doivent conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral .

Contact de la médecine du travail : vaise@promeom.fr

Pour les salariés nationaux - le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel, quand ils sont présents, ont pour mission d'informer les salariés, d'améliorer leurs conditions de travail et de mettre en place des actions préventives. Dans ce cadre, ils sont garant de la prévention des situations de harcèlement moral et doivent mener des actions en ce sens, en lien avec cette politique notamment.

▶ Alerter, enquêter et sanctionner le harcèlement moral

Tout fait de harcèlement moral doit être rapidement signalé afin qu'une enquête puisse s'ouvrir et donner lieu à des mesures adaptées dans le cas où le fait est avéré.

Les alertes

Tout salarié estimant être victime ou témoin de harcèlement moral peut :

- Informer son manager
- Contacter son service RH
- Saisir ses instances représentatives du personnel

En parallèle la personne, victime ou témoin, peut remonter son alerte sur l'adresse stopabuse@trianglegh.org.

Cette adresse électronique est dédiée au cas de PEAS et de harcèlement moral et est consultée uniquement par les deux référents PSEA du siège.

Les cas de harcèlement moral seront réadressés directement à la responsable RH Siège.

Les enquêtes

Face à une accusation de harcèlement moral au sein de la structure, TGH s'engage à agir et à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour vérifier les faits signalés et distinguer de manière objective les vraies situations de harcèlement de simples allégations sans fondement.

Selon la gravité et la complexité des faits signalés, TGH pourra faire le choix d'externaliser le processus d'enquête, en faisant appel à des ressources externes spécialisées (consultant, structures spécialisées en médiation, gestion de conflit...).

En interne, l'enquête peut être réalisée par une équipe composée de représentants du personnel, de représentants de la direction de la structure et, éventuellement, du médecin du travail.

Une attention particulière sera portée à offrir aux victimes un espace de parole bienveillant. Dans ce cadre, le CSE (pour les salariés sous contrat de droit français) ou un représentant du personnel sur le terrain (pour les salariés nationaux) peut accompagner un salarié, à sa demande, tout au long de la procédure. Ils peuvent mettre à disposition un de leurs membres formé à l'écoute, ou orienter vers un psychologue du travail ou un service d'aide interne. Le CSE ou le représentant du personnel sur le terrain peut aussi demander un

changement temporaire de poste, d'équipe ou d'horaires pour protéger le salarié ou proposer un aménagement du poste. Les échanges entre le salarié et le CSE ou les représentants du personnel sont traités de manière strictement confidentielle.

L'enquête doit respecter les principes suivants :

La présomption d'innocence : Tant que l'enquête n'est pas close et qu'aucune faute n'est prouvée, le salarié accusé est présumé innocent.

L'impartialité : Les personnes menant l'enquête ne doivent pas avoir de lien hiérarchique direct ou d'animosité envers l'une des parties.

La contradiction de la procédure : Chaque partie doit être entendue pour donner sa version des faits.

La confidentialité : Tous les cas signalés doivent être traités de manière confidentielle, dans le souci de préserver à la fois la ou les victimes, les plaignants et les témoins potentiels, et pour garantir la présomption d'innocence nécessaire.

Le droit à l'assistance : Le salarié peut s'il le souhaite être assisté (par un autre salarié, un membre du CSE, un représentant du personnel par exemple) lors de ses entretiens.

Les sanctions

Si la réalité des agissements de harcèlement moral est établie, TGH est tenu – compte tenu de son obligation de sécurité et de prévention – de le sanctionner. Le fait pour un salarié d'avoir commis des faits de harcèlement constitue nécessairement une faute, mais la qualification de faute grave n'est pas toujours reconnue et dépendra de la gravité des faits.

La sanction peut aller du simple avertissement au licenciement en fonction de la gravité des faits.

La médiation

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'association s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Protection des victimes et des témoins

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir signalé des faits de harcèlement moral de bonne foi.

Des mesures d'accompagnement peuvent être proposées (soutien RH, médecine du travail, aménagement temporaire du poste).

Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur à compter du **01/06/2026** et sera communiquée à l'ensemble du personnel.

Elle pourra être révisée afin de tenir compte des évolutions légales et organisationnelles.