

## **Politique contre le harcèlement sexuel au sein de la FEJ**

### **Cette note est un amendement aux règles de la FIJ contre l'intimidation**

La FEJ est une organisation au sein de laquelle la solidarité entre les différents organes et les individus est fondamentale. Chacun a le droit d'être traité dans la dignité, l'égalité et le respect. Tout type de comportement, comme la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement (sexuel, physique, moral ou autre), qui entrave ces droits fondamentaux est inacceptable.

Cette note et ces lignes directrices ont pour but d'assurer à tous les membres de la FEJ le droit de travailler et de communiquer en toute sécurité et dignité lors des événements organisés par celle-ci.

Le harcèlement sexuel concerne tout type de comportements non souhaités, verbaux ou non-verbaux, physiques ou non, de nature sexuelle, générant un sentiment d'intimidation, un environnement d'hostilité ou provoquant une situation dégradante ou humiliante.

### **Ne pas blesser autrui**

- Evitez les remarques ou comportements sources d'offense ou de souffrances
- Evitez également tout type de paroles ou d'actes discriminatoires se basant sur l'âge, le sexe, le genre, la race, la couleur de peau, le handicap, les orientations sexuelles, les convictions religieuses ou sur n'importe quelle autre caractéristique personnelle.
- Contestez tout type de langage ou de comportement inappropriés auxquels vous pourriez être confronté(e).

### **Que faire si vous êtes victime ou témoin de harcèlement, de langage ou de conduite déplacés ?**

Les membres élus de la FEJ et les personnes désignées en tant qu'organisateur d'un événement de la FEJ sont les principaux responsables de la bonne tenue des rencontres et elles doivent s'assurer que les comportements indésirables sont gérés de manière efficace et responsable.

En cas de plainte, l'incident devrait être relaté à un membre du Comité directeur responsable de la gestion de telles plaintes, par exemple au Président de la FEJ, au Vice-Président ou à un membre du comité directeur, qui s'occupera du problème aussi vite que possible. Dans le cas contraire, la possibilité de parler avec les personnes impliquées risque d'être manquée.

Au cours de cette procédure, il faudra veiller au respect des droits de la victime aussi bien qu'à celui de la personne accusée de harcèlement.

La FEJ s'assurera que la personne victime de harcèlement sera traitée de manière à réduire au maximum les dommages causés. La protection de ses intérêts doit être au cœur de la procédure et la FEJ devra s'assurer du suivi de l'affaire, ce qui inclurait l'orientation vers une thérapie ou, le cas échéant, vers toute autre assistance professionnelle.

Le(s) représentant(s) de la FEJ responsable(s) de la gestion du conflit, parlera/parleront d'abord séparément aux deux parties en accordant une attention particulière aux souhaits de la victime. Ensuite, si c'est approprié, il/elle(s) les réunira/réuniront, en s'assurant que la vie privée de la victime est respectée selon ses vœux, et tentera/tenteront de parvenir à un accord entre les deux parties. Si aucun arrangement n'est possible, le/la représentant(e) de la FEJ devra faire rapport de la situation au Comité directeur (CD) de la FEJ. Etant donné que le CD n'a pas de pouvoir juridique et que la FEJ n'a pas de membres individuels, la sanction pourrait être une lettre du CD adressée à la personne accusée de harcèlement et/ou le rapport de l'incident à l'organisation affiliée de la personne concernée.

Le/la représentant(e) de la FEJ a également la responsabilité de s'assurer qu'une telle procédure n'empêche pas la victime de harcèlement d'exercer ses droits légaux. Si l'outrage représente une violation de la loi, la victime doit être aidée dans l'exercice de ses droits. Ce qui pourrait mener à rapporter le cas aux services de police.

Les présentes procédures ne représentent pas d'une formalité légale ; il s'agit plus de garantir à tous les membres un environnement de travail agréable, sain et sécurisant basé sur les valeurs syndicales, le respect et les droits humains fondamentaux.

Ce document sera distribué pour information lors de chaque événement de la FEJ. Il sera revu annuellement par le CD à la lumière des expériences.

*Février 2012*