

# Politique de la FIJ sur le harcèlement sexuel

**Ce document sera diffusé et porté à l'attention de tous les participants à chaque événement de la FIJ.**

La FIJ cherche à encourager la participation active de ses membres aux réunions, projets, campagnes et activités. La FIJ s'engage à respecter les normes de conduite professionnelle et éthique les plus pointues dans toutes ses activités. La FIJ s'engage à assurer et promouvoir l'égalité des genres.

Chaque membre a le droit de participer et d'être traité avec dignité, égalité et respect. Toute forme de comportement ou d'intimidation qui porte atteinte à ces droits fondamentaux est inacceptable.

Tous les participants aux événements et activités de la FIJ doivent :

- éviter les remarques personnelles ou les comportements qui pourraient offenser ou provoquer le désarroi ;
- mettre en cause le discours ou le comportement inadéquat lorsqu'ils sont témoins oculaires ou auriculaires.

**La FIJ pratique une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel au sein de ses structures, événements et activités.**

## **Qu'entend-on par harcèlement sexuel ?**

Le harcèlement sexuel est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique non désiré de nature sexuelle, notamment dans une démarche de création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il peut s'exprimer, entre autres, par :

- un contact physique non désiré, des remarques suggestives ou des « plaisanteries », des propositions de nature sexuelle ou des sous-entendus, des commentaires indésirables sur l'apparence, des agressions verbales de nature sexuelle ou en rapport avec le sexe d'une personne, des regards lubriques, l'exposition de photos pornographiques ;
- un harcèlement sexuel de personnes en raison de leur sexualité ou de la perception que l'on a de leur sexualité : lesbiennes, homosexuels, bisexuels ou transgenres (LGBT) qui peuvent se sentir particulièrement vulnérables.

Selon la CSI, parmi les exemples de harcèlement sexuel, on peut épingler :

### Harcèlement physique

- Toucher, pincer, caresser, serrer, ou se frotter délibérément contre quelqu'un
- Adresser des regards lubriques ou obscènes

- Faire des commentaires homophobes et des signes sexuellement suggestifs
- Envoyer des courriels, SMS, whatsapp et tout type de messages indésirables
- Provoquer un contact physique ou attouchement injustifié
- Violence physique
- 

#### Harcèlement verbal

- Faire des commentaires ou des insinuations à caractère sexuel
- Appeler une personne par un surnom à connotation sexuelle
- Raconter des blagues sexuelles ou poser des questions sur les fantasmes sexuels
- Adresser des insultes s'inspirant du sexe de la personne ou évaluant sa sexualité
- Dévier les discussions de travail sur des terrains sexuels
- Demander des faveurs sexuelles.

#### **Le harcèlement sexuel est :**

- Indésiré
- Malvenu
- Perçu par la personne qui en est l'objet comme intimidant, humiliant, harcelant.

#### **Traiter le harcèlement sexuel :**

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, *vous n'avez pas à le supporter.*

- Ne pensez pas que c'est votre faute ou que vous l'avez « bien cherché ». Vous avez le droit de ne pas être harcelé.e. Rappelez-vous, ce n'est pas vous, c'est lui.elle.
- Prenez note de tout ce qui se passe, y compris les dates, les heures, le lieu, ce qui a été dit ou fait, les témoins, si possible et une copie des lettres, courriels et messages, le cas échéant.

#### **Démarche informelle**

- Si vous vous sentez suffisamment en confiance, dites à l'auteur.e du harcèlement que son comportement n'est pas le bienvenu et demandez-lui d'arrêter. Parfois, une réponse rapide et énergique suffit à prévenir l'escalade. *Mais ne vous inquiétez pas si vous ne l'avez pas fait la première fois ou par la suite. Le harcèlement sexuel peut être un choc quand on ne s'y attend pas et tout le monde n'est pas prêt, ne trouve pas les bons mots et parfois, il faut un certain temps pour comprendre ce qui se passe.*
- Si vous ne vous sentez pas assez en confiance pour parler à l'auteur.e du harcèlement individuellement ou personnellement, vous pouvez lui écrire ou lui envoyer un courriel ou vous pouvez demander l'appui d'un collègue, d'un membre du Comité exécutif de la FIJ, d'un membre du Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes ou d'un représentant de votre organisation pour vous accompagner. Mais si vous ne pouvez l'affronter, ne vous inquiétez pas.
- Si la personne faisant l'objet d'un comportement non désiré souhaite rechercher une solution informelle au problème et le demande, le.s représentant.s **désigné.s** de la FIJ peut.peuvent parler aux deux parties séparément, en prêtant une attention particulière aux allégations faites par la personne faisant l'objet du harcèlement. Ils s'entretiendront ensuite avec les parties, le cas échéant ensemble, mais en veillant à ce que la vie privée de la personne ciblée soit respectée conformément à ses souhaits, tout en cherchant à trouver un règlement entre les parties.

#### **Introduire une plainte**

En toutes circonstances, envisagez de déposer une plainte officielle. Vous trouverez peut-être cette décision difficile, mais elle ne sera pas plus difficile que de vivre avec le harcèlement.

**Si l'incident et/ou le comportement indésirable est grave ou persistant,  
DÉPOSEZ UNE PLAINTÉ.**

*La FIJ constituera un groupe de 10 membres maximum et les formera pour qu'ils puissent faire partie du panel indépendant de gestion des plaintes.*

*Les membres du personnel de la FIJ qui ont été victimes de harcèlement sexuel lors d'un événement de la FIJ ou sur leur lieu de travail auront la possibilité de déposer une plainte en vertu de cette politique ou des procédures prévues dans les conventions collectives et/ou leurs contrats.*

*Cette politique sera distribuée dans le cadre des informations statutaires lors de toutes les manifestations de la FIJ, y compris les sessions de formation, ateliers, réunions, conférences et autres activités.*

*La politique sera examinée chaque année par le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes et par le Comité exécutif.*

# Politique des plaintes de la FIJ sur le harcèlement sexuel

## Principes généraux

Tous les membres participant aux activités de la FIJ ont le droit de faire part de leurs préoccupations ou de porter plainte pour harcèlement sexuel sans crainte de discrimination ou de représailles.

Cette politique s'applique à tous les événements et activités organisés par la FIJ, y compris les réunions statutaires, les formations, les projets, les ateliers et les manifestations publiques.

Cette politique s'applique à tout le personnel, les représentants et les participants, y compris les salariés, les bénévoles, les consultants ou le personnel contractuel.

Tout au long de ce processus, devra être respecté le principe général selon lequel la personne victime de harcèlement sexuel a des droits, de même que la personne accusée de harcèlement.

La FIJ s'efforcera à tout moment de veiller à ce que la personne qui fait l'objet d'un comportement indésirable soit traitée de manière à réduire au minimum tout préjudice engendré.

Le souci pour la personne ayant subi du harcèlement sexuel doit être au cœur de la démarche et la FIJ devrait aider à assurer un suivi après l'événement, qui pourrait prévoir des conseils thérapeutiques ou d'autres conseils professionnels (le cas échéant).

Ce processus de traitement des plaintes n'est pas un processus juridique officiel, mais un moyen d'assurer à nos membres un environnement de travail sûr, sécurisé et de qualité, fondé sur les valeurs syndicales, le respect de tous et les droits humains fondamentaux.

## Déposer une plainte officielle

Quiconque subit du harcèlement sexuel devrait :

- signaler rapidement l'incident ou les incidents, oralement ou par écrit, en fournissant autant de preuves que possible, y compris les coordonnées des témoins, les noms, les dates, les lieux et les faits.

### ➤ À qui s'adresser ?

Deux personnes seront clairement nommées à chaque événement - un homme et une femme - auxquelles tout signalement initial sur l'incident ou les incidents devra être soumis.

En l'absence d'une réponse satisfaisante ou si l'organisation ou la personne ne se sent pas à l'aise pour faire part de ses préoccupations aux personnes désignées, la plainte devrait être adressée au Secrétaire général, au Secrétaire général adjoint ou au Président de la FIJ.

Une fois la plainte reçue, des mesures doivent être prises immédiatement pour informer le Comité administratif de la réception de cette plainte, sans en fournir les détails. Dans un délai de 7 jours, le Comité administratif doit mettre en place un panel indépendant responsable de la gestion des plaintes. Il est composé de 3 personnes (dont au moins deux femmes membres, l'une d'entre elles, au moins, étant une représentante du Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes de la FIJ) pour mener une enquête et, dans un délai d'un maximum de 30 jours, soumettre un rapport au Comité administratif. Le rapport recommandera la ou les mesure.s à adopter.

### ➤ **Confidentialité et anonymat**

En tout temps, la FIJ respectera la confidentialité de toute plainte reçue, sauf si elle doit être levée pour réaliser l'enquête et traiter la plainte.

La FIJ encourage ses membres à ne déposer des plaintes anonymes qu'en dernier recours. Si les personnes choisissent de garder l'anonymat et/ou de ne pas fournir suffisamment de renseignements, il peut s'avérer impossible d'entreprendre une enquête exhaustive sur leur allégation.

### ➤ **Enquête et règlement des plaintes**

La FIJ présume que les plaintes déposées en vertu de cette Politique le sont de bonne foi, qu'elles sont fondées sur des faits réels, qu'elles sont légitimes et suffisamment importantes pour justifier une enquête. Toutes les plaintes déposées en vertu de la présente Politique feront l'objet d'une enquête aussi rapidement que possible, mais au plus tard dans les 30 jours suivant la création du panel indépendant de gestion des plaintes.

Si un membre du Comité administratif ou du Comité exécutif fait l'objet d'une enquête, il ou elle sera temporairement tenu.e à l'écart du Comité jusqu'au règlement du problème.

Tous les renseignements divulgués au cours de l'enquête demeureront confidentiels. La confidentialité ne sera levée qu'en cas de nécessité pour mener l'enquête et prendre toute mesure pouvant y remédier ou si la divulgation est requise par la loi en vigueur.

Dans des cas exceptionnels, la FIJ peut choisir d'avoir recours à une aide extérieure pour la conduite de l'enquête.

À l'issue de l'enquête, un rapport est soumis au Comité administratif.

Le Comité administratif se réunit dans un délai de sept jours pour examiner les conclusions de l'enquête.

S'il est déterminé que la plainte est fondée, des mesures correctives ou disciplinaires appropriées seront prises pour régler le problème avec la partie accusée du harcèlement. Elles sont proportionnelles à la gravité des faits. Des mesures sont également prises pour prévenir d'autres violations.

Ces mesures peuvent comprendre :

- Une lettre officielle à l'auteur.e
- Une lettre officielle au syndicat de l'auteur.e
- L'exclusion de l'accusé.e de la réunion
- L'exclusion de l'accusé.e de tout événement, voire de tous les événements futurs de la FIJ
- Une exclusion temporaire ou permanente de l'organisation de l'accusé.e des activités et/ou du statut de membre de la FIJ.

L'affaire peut également être signalée à l'organisme externe approprié pour assurer le respect de toutes les lois et de tous les règlements. La FIJ a la responsabilité de veiller à ce que ce processus n'empêche pas une personne victime de harcèlement d'exercer ses droits légaux. Si une infraction constitue une violation de la loi ou en est soupçonnée, la personne ciblée doit être aidée à exercer ses droits légaux. Cela pourrait prendre la forme d'un signalement à la police.

L'état et le règlement de l'enquête sont communiqués à la personne qui a déposé la plainte.

Toutes les organisations membres de la FIJ ou les personnes qui assistent aux manifestations de la FIJ ont le devoir de coopérer à une enquête. Si des organisations membres ou des individus ne coopèrent pas ou s'ils fournissent de fausses informations dans le cadre d'une enquête, la FIJ prendra des mesures proportionnelles à la gravité des faits.

➤ **Prévention de représailles**

Si une personne soumet un signalement en application de cette Politique, elle sera protégée contre des représailles, qu'il s'agisse de harcèlement ou d'autres formes de représailles ou de discrimination, ou encore des menaces de représailles ou de discrimination, que de tels signalements pourraient susciter si :

- la révélation des faits a été faite de bonne foi ;
- la personne pense que les faits sont fondamentalement vrais ;
- la dénonciation de la personne n'est pas entachée de malveillance ou de fausses allégations.

La FIJ considère que formuler des allégations délibérément fausses ou malveillantes en vertu de cette Politique constitue une faute grave. De telles actions peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'à une action en justice, le cas échéant.