



Fondation euro-méditerranéenne de soutien aux défenseur-e-s des droits de l'Homme

Politique de protection, de traitement et de prévention à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels

Adoptée en novembre 2022

1. Déclaration de politique générale

La Fondation euro-méditerranéenne de soutien aux défenseur-e-s des droits de l'Homme (FEMDH) s'engage à promouvoir le respect des droits humains, l'égalité de genre et la justice. À ce titre, elle s'engage à offrir à tous ses employés, stagiaires, représentants et consultants un environnement sûr, exempt de toute discrimination, quel qu'en soit le motif, et de tout harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel. Conformément aux principes figurant dans la Circulaire du secrétaire général des Nations unies intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels », [ST/SGB/2003/13](#), datant du 9 octobre 2003, la FEMDH appliquera une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels sur le lieu de travail et dans les relations avec les autres, traitera tous les incidents avec sérieux, et examinera avec célérité toutes les allégations de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. La FEMDH s'engage également à promouvoir une culture de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels auprès de ses partenaires et des bénéficiaires de ses appuis. Ainsi, elle s'efforcera d'intégrer des pratiques de lutte contre le harcèlement dans le cadre de ses collaborations, partenariats et activités d'octroi d'appuis¹.

Toute plainte pour harcèlement, exploitation ou abus sexuels sera prise au sérieux et traitée avec respect et en toute confidentialité. Personne ne sera l'objet de représailles pour avoir déposé plainte. Toute personne qui a commis des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels à l'encontre d'une autre personne fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. La FEMDH est également tenue de fournir une assistance appropriée à toute personne ayant survécu à des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels commis par une personne représentant la Fondation.

2. Définition du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels

Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement

¹ Dans le cadre de l'élaboration de cette politique, l'expérience et les pratiques de la Fondation ont été prises en considération. Elle s'est également inspirée des politiques développées par d'autres organisations, notamment Oxfam, Frontline Defenders et l'Organisation internationale du travail (OIT).

propre ou de nature à choquer ou humilier. Un tel comportement sera également considéré comme du harcèlement sexuel lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi, d'obtention d'un avantage professionnel ou de tout autre avantage financier ou non financier, ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé.

L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. La FEMDH est consciente que les termes d'abus sexuel et d'exploitation sexuelle englobent de nombreux comportements et ne se limitent pas à des rapports sexuels.

L'abus sexuel désigne toute atteinte sexuelle, et toute menace d'atteinte, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, notamment le mariage forcé et l'esclavage sexuel, ainsi que les activités sexuelles avec un enfant.

Le harcèlement, l'exploitation ou les abus sexuels peuvent mettre en présence des personnes de sexe ou de genre opposé ou du même sexe ou genre. Une femme, un homme, une personne intersexuée, transgenre ou non binaire peut en être la victime ou l'auteur.

Il est interdit de commettre tout acte de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel, que ce soit dans l'enceinte des bureaux de la FEMDH ou à l'extérieur, notamment lors d'événements sociaux, de déplacements professionnels, de réunions bilatérales ou multilatérales, de formations ou de conférences organisées par la FEMDH.

3. Principes directeurs de la FEMDH sur la protection à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels

La FEMDH veillera à ce que :

- a. Les préoccupations ou allégations en matière d'abus ou de négligence soient toujours prises au sérieux et examinées par au moins deux membres du personnel désignés qui décideront s'il y a lieu de mener une enquête approfondie.
- b. L'ensemble des personnes avec lesquelles elle travaille, y compris son personnel et les bénéficiaires de son soutien, soient protégées et préservées, en les valorisant, en les écoutant et en les respectant.
- c. Tous les membres du Conseil d'administration, employés, stagiaires, bénévoles et autres représentants aient accès à cette politique, y soient familiarisés et connaissent leurs responsabilités.
- d. Toutes les personnes travaillant avec et pour le compte de la FEMDH reçoivent une formation en rapport avec cette politique.
- e. Tous les membres du Conseil d'administration, employés, consultants, stagiaires et bénévoles aient accès à des informations sur les modalités de signalement des préoccupations ou allégations d'abus.
- f. La FEMDH ne nomme pas sciemment des membres du Conseil d'administration ni ne recrute sciemment des employés, des consultants, des stagiaires, des bénévoles ou d'autres représentants dont le comportement peut présenter un risque connu pour la sécurité ou le bien-être des personnes.
- g. La direction de la FEMDH soit chargée de faire connaître cette politique au sein de l'équipe.

Compte tenu de la nature de ses activités et des difficultés ou défis auxquels certains de ses partenaires et bénéficiaires sont confrontés et, dans certains cas, de leur vulnérabilité, la FEMDH exercera une vigilance particulière pour s'assurer que l'engagement et la collaboration de son personnel auprès de ses partenaires et bénéficiaires, y compris les bénéficiaires d'appuis restent exempts de toute discrimination, quel qu'en soit le motif, et de toute forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

La FEMDH utilisera ses activités d'octroi d'appuis, de mentorat et d'encadrement personnalisé comme une occasion de promouvoir la responsabilité et une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels auprès de ses partenaires et bénéficiaires.

4. Responsabilité et procédure de plainte

Toute personne qui a subi des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels doit, dans la mesure du possible, informer le présumé auteur de harcèlement ou d'abus que son comportement est indésirable et malvenu. Toutefois, la FEMDH reconnaît que le harcèlement, l'exploitation ou les abus sexuels se produisent fréquemment dans le cadre de relations inégales (c'est-à-dire entre un supérieur hiérarchique et son employé) ou s'accompagnent de coercition, et que la victime peut ainsi se trouver dans l'impossibilité d'informer le présumé auteur de harcèlement ou d'abus. Si une victime ne peut pas s'adresser directement au présumé auteur de harcèlement ou d'abus, elle peut s'adresser à l'un des deux membres du personnel désignés, les points focaux pour la protection à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (voir l'article 6), qui sont chargés de recevoir les plaintes portant sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (points focaux protection).

Lorsqu'un point focal protection reçoit une plainte pour harcèlement sexuel, il procédera aux actions suivantes :

- Enregistrement immédiat des dates, heures et faits de l'incident ou des incidents ;
- Sollicitation de l'opinion de la victime quant à l'issue qu'elle souhaite ;
- Vérification de la bonne compréhension par la victime des procédures de traitement de la plainte ;
- Discussion et accord concernant les étapes à suivre : plainte formelle ou informelle, étant entendu que le choix de résoudre l'affaire de manière informelle n'empêche pas la victime de déposer une plainte formelle si elle n'est pas satisfaite de l'issue ;
- Tenue d'un registre confidentiel de toutes les discussions ;
- Respect du choix de la victime ;
- Information de la victime concernant la possibilité de déposer une plainte en dehors du cadre de la Fondation par le biais des autorités compétentes concernées et conformément à la législation applicable, y compris en empruntant les voies de la justice pénale.

Tout au long de la procédure de plainte, la victime a le droit d'être aidée par un.e conseiller.e de son choix au sein du personnel, du Conseil d'administration de la Fondation ou d'une personne de confiance externe. La FEMDH reconnaît que les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels se produisent régulièrement dans le cadre de relations inégales sur le lieu de travail, et que les victimes ont souvent le sentiment qu'elles ne peuvent pas se manifester. La FEMDH comprend la nécessité de soutenir les victimes pour leur permettre de porter plainte.

a) Mécanisme de plainte informelle

En cas d'incidents de harcèlement mineurs, la victime peut préférer traiter l'affaire de manière informelle. Dans ce cas, les points focaux protection prendront les mesures suivantes :

- Donner la possibilité au présumé auteur de harcèlement de répondre à la plainte ;
- Veiller à ce que le présumé auteur de harcèlement comprenne le mécanisme de plainte ;
- Faciliter la discussion entre les deux parties afin de parvenir à un règlement informel qui soit acceptable pour le plaignant, ou renvoyer l'affaire auprès d'un médiateur désigné au sein de la Fondation (membre du personnel ou du Conseil d'administration) aux fins de résoudre le problème ;
- Veiller à la tenue d'un registre confidentiel des mesures prises ;
- Effectuer un suivi après l'issue d'une plainte pour s'assurer que le comportement a cessé ;
- Adopter rapidement, si nécessaire, des mesures provisoires pour protéger le plaignant jusqu'à la fin de la procédure ;
- Veiller à ce que les mesures susmentionnées soient prises rapidement et dans les 14 jours suivant le dépôt de la plainte.

b) Mécanisme de plainte formelle

Si la victime choisit de déposer une plainte formelle, ou si le mécanisme de plainte informelle n'a pas abouti à une issue satisfaisante pour la victime, le mécanisme de plainte formelle doit être utilisé pour résoudre l'affaire. Le point focal protection qui a initialement reçu la plainte renverra l'affaire au Conseil d'administration pour qu'il initie une enquête formelle. Le point focal protection doit toujours engager une procédure formelle en cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement grave.

Si le point focal protection qui a initialement reçu la plainte s'abstient de renvoyer l'affaire au Conseil d'administration, la victime peut demander au deuxième point focal de le faire. Si ce dernier refuse de renvoyer l'affaire, la victime peut alors alerter le Conseil d'administration par l'intermédiaire d'un de ses membres.

Dès réception d'une demande de renvoi de la part des points focaux protection, le Conseil d'administration désigne au moins deux de ses membres comme enquêteurs. Le Conseil d'administration peut également décider de nommer des enquêteurs externes, le cas échéant.

Les personnes en charge de l'enquête prendront les mesures suivantes :

- Interroger séparément la victime et le présumé auteur de harcèlement ;
- Interroger de manière individuelle les autres tiers concernés ;
- Adopter rapidement, si nécessaire, des mesures provisoires afin de protéger la victime jusqu'à la fin de l'enquête ;
- Décider si le ou les incidents de harcèlement sexuel ont eu lieu ;
- Produire un rapport détaillant les enquêtes, les conclusions et les recommandations éventuelles ;
- Si le harcèlement a eu lieu, décider de la forme de réparation appropriée pour la victime, en consultation avec celle-ci (c'est-à-dire des excuses, une modification des conditions de travail, une promotion si la victime a été rétrogradée en conséquence du harcèlement, une formation pour l'auteur du harcèlement, des mesures disciplinaires, une suspension, un licenciement) ;
- Effectuer un suivi pour s'assurer que les recommandations sont mises en œuvre, que le comportement a cessé et que la victime est satisfaite de l'issue ;
- S'il ne peut pas être déterminé que le harcèlement a eu lieu, adopter des recommandations visant à garantir le bon fonctionnement du lieu de travail ;
- Tenir un registre de toutes les mesures prises ;

- Veiller à ce que tous les registres concernant l'affaire restent confidentiels ;
- Veiller à ce que la procédure se déroule le plus rapidement possible et, en tout état de cause, dans les six semaines suivant la saisine.

c) Mécanismes de plaintes externes

Une personne qui a été victime de harcèlement sexuel peut également, à tout moment et indépendamment de l'issue d'une procédure interne, déposer une plainte en dehors du cadre de la Fondation, conformément à la législation locale.

Si l'incident de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels constitue ou est susceptible de constituer une infraction pénale, le Conseil d'administration et/ou la direction en informera systématiquement les autorités officielles compétentes après en avoir discuté avec la victime.

5. Intégrer la protection à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans le travail de la FEMDH

a) Recrutement

Dans le respect des lois applicables, la FEMDH s'engage à empêcher que les auteurs de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels soient (ré)engagés. La direction et le personnel des ressources humaines veilleront à mettre en place des processus de sélection solides pour le recrutement de l'ensemble du personnel, y compris les employés, les bénévoles, les consultants et autres représentants. Dans ce cadre, tous les entretiens et références devront aborder la question.

b) Accords de partenariat/Contrats de financement

La FEMDH veillera à ce que, lors de la conclusion de partenariats ou de contrats de financement, ces accords (1) incluent les formulations appropriées imposant aux partenaires / bénéficiaires d'avoir ou d'adopter une politique visant à protéger leurs employés et leurs bénéficiaires à l'égard des situations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, qu'ils tiennent les auteurs de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels pour responsables et qu'ils empêchent leur récurrence², et (2) stipulent expressément que l'absence d'enquêtes sérieuses et complètes de la part des partenaires / bénéficiaires sur les faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et, le cas échéant, le défaut de signalement des allégations en question, d'engagement de la responsabilité des auteurs et de recours aux mesures correctives nécessaires, de protection des droits des victimes ou de recours aux mesures préventives nécessaires à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, constituent autant de motifs pour la FEMDH

² Les dispositions générales des contrats de subvention incluent les clauses suivantes : « Les parties s'engagent à prévenir et à lutter contre toutes les formes de discrimination, de violence et de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels conformément aux normes de la Circulaire du secrétaire général des Nations unies intitulée Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, document des Nations unies [ST/SGB/2003/13](#) datant du 9 octobre 2003. Il est précisé que [nom de l'ONG] s'engage à adopter, si elle ne l'a pas déjà fait, une politique intégrant les mécanismes de signalement et de suivi nécessaires pour prévenir et donner suite aux allégations et incidents de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Elle s'engage en outre à mener des enquêtes sérieuses et complètes sur tout fait de violence et de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels la concernant, à informer la FEMDH et, le cas échéant, à signaler les allégations aux autorités compétentes, à engager la responsabilité des auteurs et à mettre en place les mesures nécessaires à la protection des droits des victimes et à la prévention de la violence et du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels. »

de mettre fin à ces accords³. Lors de l'examen des demandes ou pendant la période de financement et les phases de rapport, le Conseil d'administration et le personnel de la FEMDH demanderont que les candidats/bénéficiaires soumettent pour examen leurs politiques internes, y compris leur propre politique en matière de protection, de traitement et de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels.

L'ensemble des contrats de subvention mentionneront également la politique de la FEMDH dans le corps du texte ou en annexe.

La FEMDH n'est pas tenue de mener des enquêtes relatives aux incidents de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels intervenant au sein des organisations partenaires, sauf implication d'un membre de son personnel ou d'un de ses représentants. Cependant, elle conservera un registre des cas de harcèlement et de leur suivi dans une base de données interne confidentielle. En outre, les bénéficiaires qui ne traitent pas avec sérieux des cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels seront consignés dans la liste confidentielle des cas problématiques tenue par la FEMDH.

c) Mécanisme de plainte pour les bénéficiaires

Tout bénéficiaire individuel d'un appui ou tout employé ou représentant d'un bénéficiaire institutionnel qui a subi, pendant le processus d'octroi d'un appui, sa mise en œuvre ou la phase d'élaboration de rapport, des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un membre du personnel ou d'un représentant de la FEMDH peut déposer une plainte conformément au mécanisme externe de signalement d'une plainte de la FEMDH. Le traitement d'une telle plainte suivra *mutatis mutandis* la même procédure que celle appliquée aux plaintes internes décrite à l'article 4.

d) Formation du personnel

Le personnel de la FEMDH doit recevoir, dans le cadre de sa formation initiale, une formation sur la protection à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et la mise en œuvre de la présente politique. En outre, des formations internes seront périodiquement organisées lors des retraites du personnel.

6. Rôles et responsabilités

- a) Conseil d'administration :** Le Conseil d'administration de la FEMDH assume la responsabilité globale de cette politique et de sa mise en œuvre.
- b) Tous les membres du Conseil d'administration, employés, stagiaires et consultants de la FEMDH :** Toute personne travaillant pour le compte de la FEMDH est tenue de signaler tout soupçon ou incident de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels commis par d'autres. Le fait de ne pas signaler aux points focaux un soupçon de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels concernant une autre personne constitue une violation de la politique de la FEMDH et

³ Les dispositions générales des contrats de subvention stipulent en outre : « Si la FEMDH établit que les termes de l'accord, y compris ceux visant à prévenir et à lutter contre toutes les formes de discrimination, de violence et de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels, ont été violés, le présent contrat pourra être résilié par la FEMDH conformément à l'article 4 des Principes généraux de financement de la FEMDH (Annexe 2) et une action civile et/ou pénale pourra être intentée par la FEMDH. »

peut entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre des membres du personnel. Il n'y a aucune obligation pour un individu de signaler tout incident qui lui est arrivé.

- c) **Points focaux protection** : Les deux points focaux de la FEMDH pour la protection à l'égard du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels seront nommés tous les deux ans par le Conseil d'administration sur recommandation de la direction. Les personnes nommées peuvent être un.e directeur.ice ou un membre du département des programmes ou des finances/ressources humaines. Ils fournissent un appui en matière de prévention et de traitement des situations de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels en plus de leurs fonctions habituelles. Ils reçoivent les plaintes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels comme indiqué à l'article 4. Ils participent aux efforts de sensibilisation et à la promotion des meilleures pratiques en recevant les préoccupations du personnel, en soutenant les survivant.e.s et en faisant part de leurs préoccupations de manière confidentielle au Conseil d'administration.
- d) **Direction** : La direction est chargée de promouvoir la connaissance de cette politique auprès des personnes qu'elle dirige et de soutenir les systèmes qui créent et maintiennent un environnement de travail sûr. Elle doit également veiller à ce que l'ensemble du personnel reçoive une formation.
- e) **Équipe chargée des programmes** : Consulter les partenaires et les bénéficiaires, y compris les bénéficiaires d'appuis (d'une manière sûre, accessible et culturellement appropriée) pour s'assurer qu'ils connaissent la politique actuelle de la FEMDH.