



## Code de conduite anti-harcèlement et intimidation

Tous les membres et le personnel de *Filles, Pas Epouses* ont un important rôle à jouer pour que le partenariat accomplisse sa mission de donner plus de moyens d'action aux femmes et aux filles. Pour ce faire, les membres doivent observer les normes les plus élevées de respect mutuel et de comportement éthique. Grâce aux principes de ce code de conduite, le partenariat peut protéger son excellente réputation et opérer aussi effectivement et efficacement que possible. En tant que partenariat, nous militons en faveur des droits des femmes et des filles, et il est indispensable que nos membres et le personnel adoptent une tolérance zéro face à tous les comportements inadmissibles et pourtant évitables, pouvant nuire dans leur travail, y compris le harcèlement, l'intimidation et la persécution.

Le harcèlement, l'intimidation, l'exploitation, la persécution, l'abus ou le comportement illégal (tel que décrit ci-dessous, en plus des lois locales pertinentes où les exigences sont plus élevées) qui causent du tort à autrui sont formellement interdits au sein du Partenariat de *Filles, Pas Epouses*.

Dans cette optique, *Filles, Pas Epouses* exige de ses membres, de son personnel et de leurs représentants qu'ils traitent toutes les personnes avec **dignité et respect**, conformément à toutes les lois applicables (lorsqu'elles exigent une norme plus élevée) **indépendamment de l'âge, du handicap, du sexe, de l'ethnie ou de toute autre différence sociale**.

Les organisations membres doivent s'engager à promouvoir le bien-être de leur personnel, de ceux avec qui ils travaillent, des communautés locales et de ceux qui entrent en contact avec l'organisation membre (il en va de même pour le personnel d'une autre organisation membre ou le personnel de *Filles, Pas Epouses*), et à adopter les mesures adéquates à cet égard.

*Filles, Pas Epouses* demande à ses membres d'assurer, dans la mesure du possible, un environnement sûr et fiable dans lequel toutes les mesures raisonnables sont prises au sein de leurs organisations pour prévenir toute conduite contraire à ces attentes et, dans l'éventualité où cela se produirait, de le traiter de manière appropriée.

Les membres sont tenus de prendre toutes les mesures raisonnables pour **créer une culture organisationnelle qui privilégie l'intégrité, la dignité, le respect, la promotion du bien-être et la prévention des préjudices**, permettant aux personnes de librement signaler tout incident ou problème.

**Les organisations membres, leur personnel et leurs représentants ne doivent rien faire qui compromettrait l'intégrité de *Filles, Pas Epouses* ou qui pourrait constituer une menace sur sa fiabilité ou sa réputation.**

**Si un incident qui pourrait avoir cet effet survient, les organisations membres sont tenues de notifier le secrétariat de *Filles, Pas Epouses* dès que possible. Ceci pourrait motiver la fin de l'appartenance au partenariat. (Pour plus de précisions, se reporter aux directives relatives à l'arrêt de l'appartenance.)**

***Un comportement inadmissible*** (y compris le harcèlement, l'intimidation et la persécution) peut inclure des actions, des paroles ou des gestes qui pourraient être raisonnablement interprétés comme provoquant la détresse ou la gêne d'une autre personne. Un comportement inadmissible n'a pas forcément lieu face à face et peut prendre plusieurs formes comme les communications écrites, téléphoniques ou par messagerie électronique, ou via les médias sociaux.

Voici des exemples de comportement inadmissible :

- un comportement agressif ou abusif tels que les cris ou les insultes personnelles ;
- les médisances ou les insultes ;
- la traque ;
- l'isolation, l'exclusion délibérée / l'absence de coopération ;
- la rétention des informations des autres membres de *Filles, Pas Epouses*, fournies par le secrétariat ;
- l'abus de pouvoir au sein du partenariat mondial ;
- un comportement perçu comme enfreignant directement les principes de *Filles, Pas Epouses*.

**Le harcèlement** désigne toute conduite physique, verbale ou non verbale non désirée qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour cette personne. Un seul incident peut constituer un harcèlement. Cela inclut également de traiter quelqu'un de façon moins favorable parce qu'il a déjà soumis ou refusé de se soumettre à un tel comportement par le passé. Il peut s'agir de conduite à caractère sexuel (harcèlement sexuel) ou d'âge, de handicap, de changement de sexe, de statut civil et marital, de grossesse ou de maternité, de race, de couleur, de nationalité, d'origine ethnique ou nationale, de religion ou de conviction, sexe ou orientation sexuelle. Le harcèlement est inacceptable même s'il ne fait partie d'aucune de ces catégories. Cela peut inclure, par exemple :

- conduite physique non désirée ou « jeu de main », y compris toucher, pincer, pousser et saisir ;
- des propositions continues pour une activité sociale après que de telles propositions ne sont clairement pas les bienvenues ;

- envoyer ou afficher du matériel à caractère pornographique ou pouvant choquer certaines personnes (y compris des courriels, des sms, des clips vidéo et des images envoyés par téléphone portable ou téléchargés sur Internet);
- avances sexuelles non désirées ou comportement suggestif (que le harceleur peut percevoir comme inoffensif);
- des blagues racistes, sexistes, homophobes ou âgistes, ou des remarques désobligeantes ou stéréotypées à propos d'un groupe ou d'un genre ethnique ou religieux particulier;
- contenu de discours, courriels, sms ou de médias sociaux offensant;
- se moquer, imiter ou déprécier le handicap d'une personne.

**L'intimidation** est un comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant impliquant un abus de pouvoir qui peut rendre une personne vulnérable, contrariée, humiliée, dévalorisée ou menacée. Le pouvoir ne signifie pas toujours être en position d'autorité, mais peut inclure à la fois la force personnelle et le pouvoir de contraindre par la peur ou l'intimidation. L'intimidation peut prendre la forme d'une conduite physique, verbale et non verbale. L'intimidation peut inclure, par exemple:

- menaces physiques ou psychologiques;
- niveaux de supervision dominateurs et intimidants;
- remarques désobligeantes inappropriées sur la performance de quelqu'un.

**La persécution** se définit comme le traitement désavantageux d'une personne lorsqu'elle a fait valoir ses droits à un traitement équitable conformément à cette politique.

La persécution se produit lorsque :

- un membre a fourni des preuves de harcèlement ou d'intimidation au secrétariat ;
- un membre a émis des allégations – expressément ou de toute autre manière – de harcèlement ou d'intimidation ;
- on s'attend à ce que le membre persécuté agisse comme mentionné ci-dessus.

**L'exploitation** consiste à tirer profit d'un déséquilibre de pouvoir (quel qu'il soit créé) entre des individus au profit de l'individu dans la position la plus forte.

**L'abus** peut être physique, sexuel, émotionnel/psychologique, discriminatoire, financier/matériel, organisationnel, domestique, dû à la négligence ou à l'esclavage moderne.

### **Processus pour porter plainte**

*Filles, Pas Epouses* préconise aux membres de rapporter les cas de harcèlement, intimidation, persécution, exploitation et abus tels qu'énoncés dans ce code de conduite. Si un membre de *Filles, Pas Epouses* tient à porter plainte contre un autre membre, les mesures suivantes peuvent être prises :

- Dans la mesure du possible et si la situation le permet, le comportement inadmissible doit tout d'abord être abordé avec la victime. Celle-ci peut soulever et discuter de l'incident avec son bourreau bien que cette étape ne soit pas obligatoire.
- Si cette approche échoue ou si la victime ne réussit pas à résoudre elle-même la situation, un rapport doit être adressé au membre du secrétariat de l'équipe du partenariat.
- Ce dernier doit rencontrer la victime du comportement inadmissible (y compris le harcèlement, l'intimidation et la persécution) pour discuter de la situation. Les circonstances et la chronologie seront alors établies, ainsi que l'impact sur la victime, et toute action entreprise pour y remédier.
- Le membre du secrétariat conviendra alors d'une ligne de conduite avec la victime. Celle-ci pourrait inclure une rencontre (facilitée par le secrétariat) entre la (ou les) victime(s) et le(s) présumé(s) bourreau(x). L'objectif de la réunion est de convaincre la victime que des mesures raisonnables ont été prises pour régler la situation et empêcher des incidents similaires à l'avenir.

### **Confidentialité**

Les membres du personnel ayant pris part aux mesures prises dans le cadre de cette politique doivent veiller à ce que toutes les informations restent confidentielles autant que possible. Toute enquête doit être menée avec discrétion et toutes les parties informées que toutes les informations doivent restées confidentielles.

Un comportement constituant une violation de ce code de conduite peut entraîner l'arrêt de l'appartenance d'une organisation à *Filles, Pas Epouses*. Pour de plus amples renseignements, prière de se reporter à la politique relative à la fin de l'appartenance d'un membre.