

Politique et procédures contre le harcèlement sexuel

Alliance mondiale MenEngage

1.	Introduction	2
1.1.	Argumentaire.....	2
1.2.	Engagements.....	3
1.3.	Objectifs.....	3
1.4.	Champ d'application.....	4
1.5.	Applicabilité.....	4
1.6.	Complémentarité.....	4
2.	Définitions.....	5
2.1.	Violence sexuelle.....	5
2.2.	Harcèlement sexuel.....	5
2.3.	Exploitation sexuelle et abus sexuels.....	6
2.4.	Cas particuliers de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.....	6
2.5.	Les différences culturelles.....	8
2.6.	Sexualité positive.....	8
3.	Prévention.....	8
3.1.	Transformation culturelle	8
3.2.	Formation, sensibilisation et renforcement des compétences.....	9
3.3.	Vérifications et recrutement	10
3.4.	Dissémination de la politique.....	11
4.	Réponse.....	12
4.1.	Approche centrée sur les survivants et justice restaurative.....	12
4.2.	Communication assertive et soutien immédiat avant l'escalade	13

4.3 Rechercher le soutien en cas de risque de perpétration.....	13
4.4. Comment faire un signalement	14
4.5. Canaux de signalement.....	14
4.6. Comment recevoir et traiter les plaintes pendant la phase initiale.....	15
4.7. Dénonciation d'un crime.....	16
4.8. Mécanisme de plainte informel	16
4.9. Mécanisme de plainte formel	17
4.10. Le Comité d'examen	17
4.11. Alternative aux mécanismes de plainte formels et informels : processus de veille .	19
4.12. Mécanismes spéciaux contre les violences sexuelles faites aux enfants.....	19
4.13. La protection des lanceurs d'alerte et de la personne mise en cause	20
4.14. Conclusion et mesures à prendre à la suite d'une enquête	20
5. Suivi et évaluation	22
Annexe.....	23
Bibliographie.....	24

1. Introduction

1.1. Argumentaire

L'Alliance MenEngage est un réseau international d'organisations de la société civile engagées dans le démantèlement du patriarcat et la promotion de la justice de genre, par le biais d'un travail avec les hommes et les garçons. Cette politique vise à consolider l'engagement de l'Alliance à éliminer toutes les formes de violence sexuelle, y compris dans le cadre de ses organisations membres. Compte tenu de la nature généralisée de ce problème dans tous les contextes, nous nous n'ignorons pas qu'il y a des personnes qui ont pu être la cible de cette violence, des auteurs de cette violence ou les deux parmi les membres de l'Alliance. Nos organisations ne sont pas immunes envers les membres du personnel qui peuvent être les auteurs de ces actes, comme le démontrent clairement le mouvement #MeToo et les condamnations publiques contre les organisations non gouvernementales internationales, ainsi que les agences des Nations Unies travaillant dans le domaine du développement et de l'aide humanitaire, au regard de leur incapacité à protéger les survivants et la perpétuation du statu quo qui maintient l'impunité. En tant qu'Alliance, nous reconnaissons que le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexuelle se produisent dans notre milieu interne et que de nombreux membres de MenEngage Alliance peuvent ne pas être bien préparés et/ou peuvent manquer d'outils appropriés pour les prévenir et apporter une réponse efficace, éthique et responsable.

Cette politique vise à combler cette lacune potentielle au sein de l'Alliance mondiale MenEngage, mais aussi à encourager nos membres et partenaires à mettre en place des politiques et outils similaires et à renforcer les capacités. Cette politique ne remplace pas la loi nationale, elle constitue davantage un engagement au niveau de l'Alliance afin de répondre à ce problème. Nous reconnaissons que cet effort s'inscrit dans un processus que nous nous sommes engagés à mener en collaboration avec nos membres, les organisations qui agissent pour les droits des femmes et avec les comités mis en place pour mettre en œuvre cette politique.

1.2. Engagements

La direction de l'Alliance mondiale MenEngage est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre de cette politique et allouera les ressources humaines et financières nécessaires pour répondre à ce problème de manière appropriée. L'Alliance mondiale MenEngage vise à aller au-delà d'une approche « case à cocher », qui n'est qu'une manière d'éluder cette question importante, en choisissant plutôt une approche ferme dans le cadre de notre engagement pour le développement des mécanismes de réponse interne pour prévenir et lutter contre toutes les formes de violence sexuelle.

Les membres de l'Alliance MenEngage s'engagent à agir en tant qu'alliés envers les cibles de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexuelle, à être des *upstanders*¹ et à assumer un rôle actif, ainsi qu'à se considérer comme mutuellement responsables. Nos Principes fondamentaux, notre Code de conduite et notre mission guident l'Alliance et ses membres à traiter tout le monde avec dignité, respect et empathie, à défendre le consentement dans les actes sexuels, tout en étant conscients des enjeux de pouvoir qui peuvent compromettre le consentement, et à écouter et à prendre au sérieux tout sujet de préoccupation dont nous sommes conscients et/ou dont nous avons pris connaissance. L'Alliance, en tant que collectif, s'engage au soutien mutuel, à se tenir mutuellement responsables des « angles morts » que nous pourrions avoir en tant qu'individus, à améliorer notre vigilance concernant les actes qui pourraient potentiellement constituer des violences sexuelles et à trouver des moyens de réponse collective.

1.3. Objectifs

Cette politique vise à prévenir les préjugés, à promouvoir des pratiques saines, à mettre fin à tout système potentiel d'impunité au sein de l'Alliance mondiale MenEngage ; à établir des politiques et des pratiques qui apportent un soutien à celles et ceux qui ont été la cible d'un tel comportement, et à s'assurer de la responsabilité des auteurs.

¹ *Upstander* désigne « une personne qui parle ou agit en faveur d'une personne ou d'une cause, en particulier quelqu'un qui intervient au nom d'une personne agressée ou harcelée ». Source : <https://en.oxforddictionaries.com/definition/upstander>

1.4. Champ d'application

Le champ d'application de cette politique englobe tous les types de violences sexuelle, avec une attention particulière pour le harcèlement sexuel (voir la section « Définitions » pour des clarifications supplémentaires). La politique s'applique en particulier à notre travail et aux relations développées au sein de nos organisations et réseaux. Les comportements préjudiciables liés à la violence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, qui ont lieu dans d'autres sphères de notre vie seront traités dans le cadre de notre Code de conduite.

1.5. Applicabilité

Cette politique s'applique aux individus qui représentent l'Alliance mondiale MenEngage et qui ont un lien contractuel ou légal avec l'entité « MenEngage Global Alliance », légalement enregistrée dans le District de Columbia, aux États-Unis. Cette catégorie inclut : le personnel du Secrétariat mondial de MenEngage, les membres et dirigeants du Conseil d'Administration au niveau mondial, les bénévoles, les stagiaires et les consultants directement recrutés par l'Alliance mondiale MenEngage.

Cette politique sera applicable, comme convenu, à toutes les organisations partenaires avec lesquelles l'Alliance mondiale MenEngage a ou aura des accords contractuels de quelque forme que ce soit, ainsi qu'à leurs membres du personnel, par exemple les membres de l'Alliance qui hébergent le secrétariat régional et reçoivent des subventions en cascade de la part de l'Alliance mondiale MenEngage. Celles et ceux qui sont couverts par cette politique doivent la signer chaque année afin de garantir que toutes les nouvelles politiques potentielles sont comprises et respectées.

Cette politique n'est pas directement applicable aux membres internationaux de l'Alliance, qui est composée de plus de 700 organisations membres présentes et organisées en réseaux régionaux et nationaux dans diverses régions du monde. Cependant, nous demandons à tous nos membres, partenaires et réseaux de développer leurs propres politiques et procédures² qui intègrent des éléments de cette Politique mondiale.

1.6. Complémentarité

Cette politique est destinée à être lue en parallèle du [Code de conduite](#), des [Principes et directives de responsabilisation](#) et de la Politique pour les droits de l'enfant. Ces instruments se complètent.

² Ils peuvent être invités à signer un accord d'adhésion qui inclut l'adhésion à cette politique avec sa propre contextualisation, ou à développer leur propre politique contre l'inconduite sexuelle.

2. Définitions

Il n'existe pas de définition universellement valable qui permettrait d'appréhender la complexité de la violence sexuelle et du harcèlement sexuel. Beaucoup de ces comportements et les préjudices qui en résultent sont spécifiques au contexte. Dans nos efforts pour clarifier ces termes, notre visée est de permettre une flexibilité qui permet de s'adapter à des situations relevant d'un contexte spécifique. Cependant, les éléments suivants doivent être considérés comme étant des normes minimales pour identifier ces comportements, les contextes locaux pouvant prolonger ces définitions sans contredire les éléments fondamentaux inclus ici.

2.1. Violence sexuelle

L'Alliance définit et comprend la violence sexuelle comme un terme générique qui inclut différentes formes de comportement sexuel préjudiciable telles que le harcèlement sexuel, les abus sexuels et l'exploitation sexuelle. L'élément commun réside dans l'abus de pouvoir qui est en jeu, en raison des déséquilibres de pouvoir entre deux ou plusieurs parties, ce qui peut entraîner et aggraver l'absence de consentement.

La violence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, est « une forme de violence et une violation des droits de l'homme et, à ce titre, est susceptible d'entraîner des dommages physiques, psychologiques, sexuels, économiques ou sociaux ou des souffrances [1] ».

Ces abus de pouvoir sont considérés comme ayant à leur origine des expressions des structures patriarcales et d'autres inégalités et oppressions, telles que le racisme, le colonialisme, l'ethnocentrisme, le validisme, les privilèges de classe et l'hétérosexisme, en intersectionnalité avec le sexisme et la misogynie, ciblant certains groupes plus que d'autres. Bien que n'importe qui puisse être un survivant ou un auteur de violence sexuelle, les recherches indiquent que les femmes subissent plus souvent ces formes de discrimination que les hommes et que les hommes sont plus susceptibles de commettre des violences sexuelles. Les personnes transgenres et non-binaires subissent plus de violences sexuelles que les femmes hétérosexuelles.

2.2. Harcèlement sexuel

L'Assemblée générale des Nations Unies affirme que « le harcèlement sexuel englobe un ensemble de pratiques et comportements inacceptables et importuns à connotation sexuelle qui peuvent comprendre, sans s'y limiter, toute suggestion ou exigence à caractère sexuel, toute demande de faveurs sexuelles ou tout geste ou comportement verbal ou physique à connotation sexuelle qui est ou pourrait être raisonnablement considéré comme propre à choquer ou à humilier [1] ».

Il existe trois types de comportements qui relèvent du harcèlement sexuel :

Coercition sexuelle (« la proposition ou l'exécution d'un échange entre un avantage ou l'absence de détriment sur le lieu de travail et une faveur sexuelle. »)[2]

Attention sexuelle non désirée (avances sexuelles verbales ou physiques importunes)

Harcèlement fondé sur le genre (« comportements verbaux et non verbaux qui expriment l'hostilité, l'objectivation, l'exclusion ou un statut d'infériorité à l'égard des membres appartenant à un genre ») [3]. Ce troisième type de harcèlement sexuel n'est pas nécessairement de nature sexuelle.

Tous ces types de harcèlement sexuel peuvent se manifester par « une condition environnementale sur le lieu de travail, constituée d'une conduite persistante ou omniprésente ou d'un seul incident grave » [2].

2.3. Exploitation sexuelle et abus sexuels

Le Secrétaire général de l'ONU définit ces termes comme suit [4] :

« L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité d'une personne, d'un rapport de force ou de confiance inégal en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, y compris mais non exclusivement, en proposant de l'argent ou d'autres avantages sociaux, économiques ou politiques. »

« L'abus sexuel désigne toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte. » Dans cette politique, nous élargissons cette définition pour inclure les abus sexuels non physiques tels que les remarques à connotation sexiste et sexuelle, les regards dégradants et les gestes sexuellement suggestifs.

2.4. Cas particuliers de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels

Ceux-ci incluent, sans s'y limiter, les éléments suivants [5] :

Comportements physiques

- Contacts physiques intempestifs, notamment des frôlements, pincements, caresses, baisers, étreintes, effleurements ou attouchements inappropriés
- Violence physique
- Agression sexuelle, y compris les rapports sexuels non consentis, incluant ou non une pénétration
- Recours à des menaces ou récompenses liées à l'emploi pour solliciter des faveurs sexuelles

- Demander des faveurs sexuelles en échange de biens ou de services ou toute assistance due à toutes personnes.

Comportements verbaux

- Remarques sur l'aspect physique de la personne, son âge, sa vie privée, etc.
- Allusions, anecdotes ou blagues sexuelles
- Avances sexuelles
- Invitations de nature sociale répétées et non souhaitées pour des rendez-vous ou une intimité physique
- Insultes basées sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre
- Remarques condescendantes ou paternalistes
- Envoyer ou forcer quelqu'un de partager des messages et des images sexuellement explicites

Comportements non verbaux

- Regards lubriques non désirés
- Affichage de matériel sexuellement explicite ou suggestif
- Gestes sexuellement suggestifs
- Sifflements et autres comportements objectivants ou sexuellement suggestifs
- Utilisation d'un équipement technique ou du matériel d'un autre employé, avec ou sans consentement, pour regarder des contenus sexuellement explicites, y compris dans l'intention d'intimider quelqu'un

Harcèlement sexuel dans un contexte numérique

Les activités et infractions dans les contextes numériques seront traitées tout aussi sérieusement que les activités et infractions hors-ligne, qui incluent, sans s'y limiter, les éléments suivants [1 & 6] :

- « Le trolling, la cyberintimidation et autres formes de cyberharcèlement, y compris les comportements verbaux ou non verbaux indésirables de nature sexuelle » [6]
- Harcèlement, menaces de mort et menaces de violence sexuelle basée sur le genre
- La surveillance et le pistage arbitraires ou illégaux, la censure et le piratage des comptes numériques, des téléphones mobiles et autres appareils électroniques
- Autres comportements décrits dans les sections précédentes (comportements verbaux et non verbaux)

2.5. Les différences culturelles

En tant qu'Alliance internationale, nous reconnaissons la diversité culturelle et le fait que l'acceptation de l'intimité physique et des « plaisanteries » verbales peuvent être différentes d'une culture à l'autre (et d'une personne à l'autre, y compris l'utilisation de la langue et de l'argot). Pour cette raison, nous rappelons la nécessité d'une communication claire et respectueuse et de la reconnaissance que l'impact de nos actions peut être négatif même si nos intentions sont contraires à cet effet.

Nous reconnaissons également que de nombreux pays où nos membres sont présents ont des politiques strictes relatives aux différentes formes de harcèlement sexuel qui définissent ce qui est considéré comme étant un comportement approprié ou inapproprié. Cependant, nous reconnaissons également que dans de nombreux contextes, ces définitions, leurs interprétations et leur mise en œuvre peuvent être tout aussi ambiguës. Dans de tels cas, en particulier lorsque MenEngage Global Alliance a un partenariat contractuel, ce document de politique et son but seront considérés comme le document de référence pour des interprétations et applications spécifiques basées sur le contexte.

2.6. Sexualité positive

L'Alliance MenEngage reconnaît que la sexualité est un aspect positif de notre existence humaine. Cette politique ne doit pas être considérée comme un obstacle pour engager ou exprimer un plaisir sexuel sain, ni comme un moyen de créer un environnement sexuellement étouffant. Au contraire, en promouvant le consentement, le respect et la sécurité, notre objectif est de contribuer aux droits et libertés sexuelles des personnes. Cependant, L'Alliance MenEngage décourage tout type de relation sexuelle entre les personnes qui représentent L'Alliance Globale MenEngage ou qui ont un lien contractuel ou légal avec l'Alliance. Cela permet d'éviter le risque de harcèlement sexuel, les interprétations erronées ou les traitements préférentiels. Si de telles relations se produisent, les personnes concernées devraient déclarer leur relation au Directeur général.

3. Prévention

3.1. Transformation culturelle

L'Alliance mondiale MenEngage s'engage à promouvoir des pratiques qui favorisent un environnement sûr pour parler ouvertement de la violence sexuelle. Nous souhaitons créer une culture organisationnelle avec une responsabilité partagée pour la sécurité de toutes les personnes au sein de notre organisation ou avec lesquelles notre organisation interagit. Nous reconnaissons qu'une politique formelle sur la violence sexuelle ne sera pas suffisamment efficace si la culture organisationnelle contredit les engagements énoncés dans la politique.

Les leaders de l'Alliance mondiale MenEngage ont une position critique pour inciter et motiver la poursuite de l'objectif de transformation culturelle. Étant donné que les hiérarchies rigides, les dynamiques de pouvoir inégales et la discrimination systémique à l'égard des femmes et d'autres groupes opprimés créent des conditions propices à la violence sexuelle et sa pérennisation, un engagement organisationnel constant envers le pouvoir partagé, la diversité dans les postes de direction, la démocratie institutionnelle, les normes égalitaires et la responsabilité relationnelle est nécessaire.

3.2. Formation, sensibilisation et renforcement des compétences

L'Alliance mondiale MenEngage veillera à ce que les personnes couvertes par cette politique reçoivent des formations annuelles et un soutien au renforcement des capacités concernant la prévention et la réponse à toutes les formes de violence sexuelle, y compris par le biais des réflexions critiques et le développement des compétences.

Les formations comprendront ces éléments fondamentaux :

- Comprendre le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexuelle, sa cause profonde³, l'impact sur les personnes ciblées, ainsi que les questions liées aux enjeux de pouvoir⁴, l'intersectionnalité des discriminations et les définitions fournies par la justice restaurative et par les approches des systèmes juridiques
- Comprendre les raisons pour lesquelles les cibles des violences sexuelles peuvent décider de ne pas porter plainte
- Normes comportementales : la différence entre les comportements respectueux et les relations saines par rapport au harcèlement et aux abus
- Mesures à prendre si vous êtes témoin ou soupçonnez quelqu'un d'être la cible de violences sexuelles (comment agir face à une injustice ou être un *upstander*⁵).
- Mesures à prendre si vous êtes témoin ou soupçonnez que quelqu'un est coupable de violences sexuelles (stratégies pour contester leur comportement, moyens de distraire

³ Les causes de la violence sexuelle comprennent l'abus de pouvoir par toute personne se trouvant dans une position privilégiée et ayant un sentiment de supériorité et de droit à un traitement privilégié, en particulier les hommes.

⁴ La formation peut aider les agresseurs potentiels à prendre conscience de leur comportement préjudiciable. Certains d'entre eux peuvent ignorer que ce qu'ils font relève du harcèlement sexuel. Les cibles peuvent ne pas savoir non plus que ce qu'elles subissent relève du harcèlement sexuel.

⁵ Un *upstander* ou personne qui agit face à une injustice est quelqu'un qui : agit en faveur des personnes qui sont la cible des discriminations ou d'abus ; ne cautionne pas les agresseurs et ne les protège pas (même s'il s'agit d'amis ou de collègues proches) ; aide ses pairs à reconnaître les « angles morts » dans leurs propres comportements et joue un rôle constructif en les obligeant à rendre compte de leurs comportements, y compris en initiant un processus de justice transformatrice si le survivant souhaite s'engager dans ce processus.

ou de décourager leur comportement, quand et comment signaler ce comportement, etc.)

- Les modalités de réponse éthique et responsable d'une personne accusée de harcèlement sexuel
- Stratégies pour mettre en place un processus à travers lequel les personnes qui ont perpétré le harcèlement ou d'autres formes de violence sexuelle pourront assumer leur responsabilité
- Mesures à prendre si vous êtes victime de harcèlement sexuel de la part d'un membre de l'organisation
- Les détails de la Politique contre le harcèlement sexuel de l'Alliance MenEngage et toute mise à jour ou révision

Les formations seront :

Basées sur des preuves ; soutenues par les hauts dirigeants de l'organisation/du réseau ; répétées et renforcées régulièrement ; adaptées au lieu de travail, aux contextes spécifiques et à la position de la personne en cours de formation ; menées par des formateurs qualifiés et régulièrement évaluées. Tout au long des initiatives et processus de renforcement des capacités, l'Alliance mondiale MenEngage travaillera en étroite collaboration avec les leaders, les organisations et les réseaux pour les droits des femmes et la justice sociale.

La formation initiale sera suivie d'activités et d'initiatives continues de renforcement des capacités. Chaque année, l'Alliance MenEngage proposera une formation de remise à niveau à ses membres du personnel, aux membres du conseil d'administration et aux membres du réseau régional et national portant sur le contenu de cette politique.

Les formations se dérouleront principalement en présentiel et seront complétées par des événements en ligne. Des ressources supplémentaires seront fournies pour poursuivre ces formations (livres, sites Web, vidéos, etc.)

3.3. Vérifications et recrutement

L'Alliance mondiale MenEngage établira des procédures rigoureuses de vérification, de recrutement et de sélection du personnel du Secrétariat mondial, des membres du Conseil d'administration mondial (en particulier des Co-Directeurs généraux), des agents, des bénévoles, des stagiaires, des consultants et des Coordonnateurs régionaux ayant un lien contractuel avec l'Alliance mondiale MenEngage.

Ces procédures comprendront les éléments suivants :

- Références professionnelles obligatoires et vérifications des antécédents
- Les candidates et candidats qui ont eu un comportement inapproprié (lié au harcèlement sexuel ou à d'autres formes de violence) ne seront pas éligibles pour des postes de direction au sein de l'Alliance, à moins que certaines conditions spécifiques ne soient remplies⁶.
- Tous les membres du conseil d'administration et du personnel signeront les Principes fondamentaux et le Code de conduite qui impliquent la confirmation d'avoir lu et compris cette politique.

3.4. Dissémination de la politique

Cette Politique sera largement disséminée par le biais des canaux appropriés et diversifiés afin d'assurer sa bonne mise en œuvre (par exemple, à travers des affiches, des brochures, des campagnes publicitaires en ligne, etc.). Les messages suivants seront diffusés parmi toutes les personnes qui interagissent avec les représentants de l'Alliance MenEngage [7].

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, d'abus sexuels ou d'exploitation par l'un.e ou des représentant.e.s de MenEngage Alliance, vous avez le droit de :

- Confronter la personne. Si vous vous sentez à l'aise de le faire, vous devez faire savoir à la personne que sa remarque ou son comportement sont importuns et inacceptables. Expliquez ce qui s'est passé avec vos propres mots, ce que vous avez ressenti, ce que les autres en pensent (le cas échéant) et comment vous préféreriez être traité.e. Tenir un journal des incidents, si possible.
- Si le comportement non désiré persiste après avoir confronté la personne ou une équipe, ou si vous pensez que la confrontation directe pourrait vous exposer à un plus grand risque ou que ce n'est pas la réponse la plus appropriée à ce stade, signalez la situation à une personne de confiance liée à l'Alliance MenEngage au niveau national, régional ou international, et qui peut à son tour la signaler par le biais des canaux appropriés.

6 [13] Voir cet article de Michael Flood (2018) en tant que référence concernant la prise des décisions <https://xyonline.net/content/when-proffeminist-men-are-alleged-have-perpetrated-abuse-or-harassment>. Il suggère que « les individus ayant des antécédents de perpétration d'abus peuvent jouer un rôle public dans la prévention de la violence et les efforts féministes, à condition que certaines conditions soient respectées. Ils doivent être capables de prendre la parole lors d'événements, d'agir en tant qu'éducateurs, etc., à condition que : (a) la violence qu'ils ont perpétrée s'est passée il y a longtemps ; (b) ils ont été tenus responsables de leur comportement ; (c) ils ont apporté des réparations ; et (d) ils parlent de leur comportement abusif en en assumant la responsabilité. »

- Vous avez également le droit de confronter la personne et de signaler immédiatement la situation sans attendre un changement, par les canaux les plus appropriés, comme indiqué dans cette politique.

Si vous êtes témoin de harcèlement sexuel, des abus ou de l'exploitation sexuelles, ou si vous en êtes informé :

- Exprimez-vous et faites savoir à (aux) l'agresseur(s) comment vous, en tant qu'observateur impartial, percevez leur comportement. Montrez votre soutien et votre inquiétude.
- Soyez précis concernant le commentaire ou le comportement et dites à la personne pourquoi cela vous a mis mal à l'aise. Référez-vous à la politique de l'organisation et/ou à notre mission et à nos valeurs en plus de vos propres perceptions.
- Consultez la cible de tels comportements pour décider s'il faut signaler la situation conformément aux procédures de signalement énoncées dans cette politique.

4. Réponse

4.1. Approche centrée sur les survivants et justice restaurative

L'Alliance mondiale MenEngage s'engage à développer des procédures pour signaler et gérer les situations de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexuelle qui centrent les perspectives, les besoins et les droits sur les cibles de cette violence. L'Alliance encourage le signalement de tout sujet de préoccupation ou allégation de violence sexuelle par les représentants de l'Alliance mondiale MenEngage, mais est consciente que la peur des représailles, la honte, la méfiance et le manque d'informations sont des raisons qui empêchent les personnes de s'exprimer. Une bonne mise en œuvre de cette politique devrait aller à l'encontre de la tendance à la sous-déclaration.

L'Alliance s'inspire également d'une approche basée sur la justice restaurative, tout en reconnaissant qu'elle est en phase d'apprentissage dans ce domaine. La justice restaurative est « un processus qui vise à impliquer (...) les personnes qui ont un intérêt dans une infraction spécifique et à identifier et traiter collectivement les préjudices, les besoins et les obligations, afin de guérir et redresser la situation au mieux [8] ». Un élément central concernant les personnes qui ont causé des dommages, qu'ils soient intentionnels ou non, est de réparer leur tort, ce qui consiste à accepter la responsabilité de leurs actes et de leurs manquements.

En accordant une attention particulière à la justice restaurative, l'Alliance remet en question une approche trop légaliste et l'utilisation des concepts de justice pénale pour traiter les questions

de harcèlement sexuel au sein de l'organisation, tout en reconnaissant que le système judiciaire a son rôle à jouer dans la réponse à ce problème.

L'Alliance reconnaît qu'une réponse spécifique dépend de la gravité de la situation et du contexte particulier dans lequel elle se produit. Cependant, ces procédures fournissent un cadre commun pour répondre de manière responsable et centrée sur les survivants.

4.2. Communication assertive et soutien immédiat avant l'escalade

Afin de traiter les problèmes liés au harcèlement sexuel à un stade précoce, ce qui suit est encouragé.

Toute personne faisant l'objet de harcèlement sexuel doit, si possible, informer le harceleur présumé que sa conduite est indésirable et importune. Cependant, l'Alliance mondiale MenEngage reconnaît que le harcèlement sexuel peut se produire dans des relations inégales et qu'il n'est peut-être pas possible ou raisonnable de s'attendre à ce qu'une personne victime de harcèlement demande la cessation du comportement abusif. De plus, la gravité de la situation peut empêcher une telle communication directe avec le harceleur présumé.

4.3 Rechercher le soutien en cas de risque de perpétration

Si vous vous considérez comme étant à risque de harcèlement sexuel, si vous reconnaissez vos comportements comme ayant été du harcèlement sexuel ou si on vous a fait savoir que vos actions étaient perçues comme telles, il est important d'adresser le problème avec votre hiérarchie ou avec toute personne de confiance au sein de l'Alliance.

Une pratique au cœur de l'Alliance MenEngage est l'engagement dans la réflexion – l'autoréflexion, la réflexion avec et entre les collègues, ainsi que la réflexion sur nos environnements et nos positions. Dans le cadre de cette réflexion, il n'est pas rare pour beaucoup d'entre nous d'identifier des comportements, des attitudes ou des croyances qui sont ou peuvent être inquiétants ou nuisibles – y compris les comportements de harcèlement.

Nous pouvons remarquer, lors d'une expérience d'autoréflexion, que nos comportements ou attitudes ont attiré l'attention des collègues ou de notre supérieur immédiat. Il est important de répondre de manière responsable. **Voici quelques suggestions concernant la manière de procéder :**

- Aborder la question avec la supervision de votre supérieur immédiat ;
- Si vous avez un groupe de pairs ou si vous êtes soutenu par le biais d'une supervision par les pairs, soulevez le problème dans ce groupe pour solliciter des réactions sincères et critiques ;
- Examinez votre comportement ou vos attitudes du point de vue de la manière dont votre comportement/attitudes étaient respectueux, valorisants ou considérés (plutôt que le

degré de nuisibilité ou de harcèlement). Le degré de difficulté à exprimer clairement la valeur de votre comportement est un indicateur qu'il y a peut-être des éléments à explorer davantage ;

- Parler avec vos collègues et vos associés, en invitant leurs commentaires sincères et critiques ;
- Solliciter l'avis des collègues ou d'associées femmes ;
- Parlez-en avec la personne que vous considérez avoir harcelée ou offensée et examinez les moyens de réparer votre manquement

4.4. Comment faire un signalement

Si vous pensez avoir été la cible du harcèlement sexuel perpétré par une personne représentant l'Alliance mondiale MenEngage, il est important de faire un signalement pour demander de l'aide, à travers l'un des mécanismes suivants :

Communication directe à travers l'un des canaux de signalement spécifiés dans la section 4.5 (Canaux de signalement) – par e-mail, téléphone, autres canaux électroniques ou en personne.

En utilisant le formulaire en ligne disponible sur le site Web de l'Alliance MenEngage www.menengage.org/reporting-a-concern permettant à toute personne de signaler des sujets de préoccupation concernant le comportement des membres auxquels cette politique s'applique.

Écrire un e-mail à l'adresse report@menengage.org

Le ou la plaignant.e a également la possibilité de signaler l'incident via une autre personne de l'organisation en qui il ou elle a confiance (considérée comme un.e allié.e).

Si vous prenez connaissance d'un incident potentiel de harcèlement sexuel, il est important de contacter la cible perçue du harcèlement pour offrir votre soutien, en la consultant concernant la possibilité de le signaler à l'organisation.

Le ou la plaignant.e a la possibilité de garder l'anonymat. Si un nom et une adresse sont fournis, L'Alliance mondiale MenEngage enverra un accusé de réception de la plainte.

4.5. Canaux de signalement

Les canaux de signalement suivants seront disponibles pour que les personnes concernées puissent signaler les incidents via le ou les canaux avec lesquels elles sont les plus à l'aise :

Un membre désigné du Conseil d'administration chargé de diriger la mise en œuvre de cette politique. Il s'agit du principal point de contact pour le signalement, connu sous le nom de « personne-ressource pour la Politique contre le harcèlement sexuel ».

Si un conflit survient avec le membre désigné ci-dessus, les plaintes peuvent également être signalées aux personnes suivantes :

- Co-Directeurs généraux de l'Alliance
- Directeur du Secrétariat mondial
- Personnel du Secrétariat mondial

Chacune de ces personnes recevra une formation avancée sur la politique et ses procédures, y compris les pratiques prometteuses concernant la manière de recevoir et de traiter les plaintes.

Le protocole pour la mise en œuvre de cette Politique fournira des directives supplémentaires portant sur les modalités de signalement et sur les canaux et les personnes responsables du traitement des plaintes.

4.6. Comment recevoir et traiter les plaintes pendant la phase initiale

Suivant une approche centrée sur les survivants, les lignes directrices suivantes représentent les normes selon lesquelles l'Alliance MenEngage traite les allégations :

- Traiter les personnes qui signalent des incidents et/ou un harcèlement avec respect, empathie et appréciation pour leur signalement. Reconnaître leurs droits, leur dignité et leur autodétermination. Les informer que nous prenons au sérieux tout sujet de préoccupation concernant le harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexuelle.
- Traiter la plainte de manière confidentielle et permettre au plaignant ou à la plaignante un accompagnement par plusieurs personnes, si il ou elle le souhaite. Expliquer comment la confidentialité et le respect de la vie privée seront gérés afin que les personnes concernées puissent faire des choix éclairés. Comme indiqué à la section 4.3, le ou la plaignant.e peut demander à une personne alliée de signaler l'incident en son nom.
- Expliquer les procédures de traitement de la plainte. Expliquez que l'Alliance MenEngage fera tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher les représailles. Expliquez qu'ils peuvent également déposer une plainte en dehors de l'organisation, en fonction du cadre juridique du pays et des autres ressources institutionnelles disponibles. Fournissez ces informations sur demande.

- Encouragez la ou les personnes à parler spécifiquement de ce qui s'est passé. Demandez l'histoire complète, mais ne faites pas pression sur le ou la plaignant.e si la personne n'est pas prête à fournir des détails.
- Prenez des notes, en utilisant les mots utilisés par les plaignant.e.s et laissez-les réviser vos notes pour s'assurer que votre compte rendu de la conversation est exact. Conservez une trace de toutes les discussions, en prenant toutes les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité. Enregistrez les dates, les heures et les faits de ou des incident(s).
- Ne pas remettre en question ou douter du ou de la plaignant.e, même s'il y a un retard dans le signalement de l'incident. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les personnes concernées ne signalent pas le harcèlement sexuel ou retardent le signalement.
- Vérifiez l'opinion du ou des plaignant.e.s concernant le résultat souhaité.
- Si les plaignant.e.s ne souhaitent pas déposer une plainte formelle mais que l'Alliance, après une enquête approfondie, conclut que la personne accusée représente une menace pour la sécurité d'autrui, l'Alliance prendra les mesures nécessaires pour éviter de nouveaux incidents.
- Discuter et convenir des prochaines étapes : un processus de plainte informel, le dépôt d'une plainte formelle ou un signalement aux autorités locales. Choisir de résoudre le problème de manière informelle n'empêche pas la personne de déposer une plainte formelle si elle n'est pas satisfaite du résultat.
- Quelle que soit l'option choisie par le ou la plaignant.e, fournir des informations sur les services de soutien (services sociaux, soins de santé, services juridiques, de gestion de carrière/services professionnels) disponibles et préciser si l'organisation peut faciliter l'accès à ces services. Reconnaissez que certaines cibles de harcèlement/violence sexuelle peuvent uniquement vouloir bénéficier d'un espace pour traiter leurs expériences sans déposer une plainte formelle.

4.7. Dénonciation d'un crime

Certains cas de violence sexuelle peuvent impliquer un comportement criminel. Le ou la plaignant.e a toujours le droit de déposer une plainte relevant des juridictions pénales le cas échéant et l'Alliance MenEngage devrait collaborer à cet effort, si possible. Des conseils juridiques concernant les lois locales peuvent être nécessaires dans certains cas.

4.8. Mécanisme de plainte informel

Si le ou la plaignant.e souhaite traiter l'affaire de manière informelle, la personne désignée devra :

- Rencontrer séparément l'auteur présumé pour expliquer les sujets de préoccupation du ou de la plaignant.e, le comportement spécifique en question et son impact et lui demander d'arrêter le comportement en question. La personne désignée ne peut pas révéler l'identité du ou de la plaignant.e si la personne concernée souhaite garder l'anonymat. De plus, lors de cette rencontre, la personne désignée devra :
 - Veiller à ce que la personne mise en cause comprenne le mécanisme de plainte, y compris l'accord de confidentialité, afin que l'identité des personnes impliquées soit protégée dans la mesure du possible.
 - Donner à la personne accusée la possibilité de répondre à la plainte.
 - Informer l'auteur présumé qu'il ou elle ne doit pas communiquer avec le ou la plaignant.e à ce sujet, si le ou la plaignant.e le demande.
- Rencontrer à nouveau le ou la plaignant.e pour l'informer de la réponse de l'auteur présumé et discuter des prochaines étapes pour résoudre le problème. Une option consiste à faciliter la discussion entre les deux parties pour parvenir à une résolution informelle qui soit acceptable pour le ou la plaignant.e. Lors de cette réunion, le ou la plaignant.e peut venir accompagné.e d'autres personnes pour bénéficier de leur soutien ou ces allié.e.s peuvent parler au nom du plaignant. Une autre option consiste à renvoyer l'affaire vers un médiateur désigné.
 - Veiller à ce qu'un dossier confidentiel du processus soit conservé.
 - Assurer le suivi des accords conclus pour s'assurer que le comportement a cessé.
 - S'assurer que ce qui précède est mis en place rapidement et dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la plainte.

4.9. Mécanisme de plainte formel

Si le ou la plaignant.e souhaite déposer une plainte formelle ou si le mécanisme de plainte informel n'a pas abouti à un résultat satisfaisant pour la cible de harcèlement/violence sexuelle, le mécanisme de plainte formel doit être utilisé pour répondre au problème.

La personne désignée qui a initialement reçu la plainte renverra l'affaire à un Comité d'examen au sein de l'Alliance MenEngage pour lancer une enquête formelle.

4.10. Le Comité d'examen

Le Comité d'examen est une partie indépendante qui n'est pas directement liée à L'Alliance mondiale MenEngage. Ses membres doivent être neutres, impartiaux et crédibles. Ils et elles sont responsables d'un examen objectif de la plainte, d'une enquête et d'un processus équitable dans lequel toutes les parties sont traitées équitablement et ont la possibilité de fournir leur version des faits. Ils adresseront un rapport au conseil d'administration de l'Alliance mondiale MenEngage.

Le Comité d'examen sera composé de deux à cinq personnes ayant une expertise technique pertinente (portant par exemple sur la violence basée sur le genre, les droits humains, la gestion des ressources humaines, les droits des femmes) et une compréhension approfondie des approches centrées sur les survivants. Ce Comité doit être paritaire et refléter la diversité de la population. Les membres du comité ne devraient avoir aucun conflit d'intérêts, y compris des relations proches⁷ avec les personnes impliquées dans la plainte.

Un membre du Comité d'examen assumera le rôle d'enquêteur principal et, en consultation avec l'ensemble du Comité, effectuera les tâches suivantes :

- Mener un entretien avec le ou la plaignant.e ou les survivants séparément
- déterminer le moment le plus approprié pour informer la personne accusée qu'une plainte a été reçue et qu'une enquête sera ou est en cours⁸
- mener un entretien avec la personne accusée séparément
- mener des entretiens séparément avec les tiers concernés (par exemple les témoins)
- demander une suspension temporaire (congés) de l'organisation de la personne mise en cause, si cela est jugé nécessaire pour poursuivre l'enquête ou pour prévenir un préjudice potentiel
- examiner toute documentation fournie et effectuer ses propres recherches pour clarifier, développer ou vérifier les informations reçues
- évaluer le niveau de préjudice, le degré de menace, le niveau de responsabilité accepté par la personne mise en cause
- conserver un enregistrement de toutes les actions entreprises et s'assurer que tous les enregistrements restent confidentiels
- produire un rapport détaillant les enquêtes, les conclusions et les recommandations

Sur la base du rapport de l'enquêteur, le Comité d'examen :

- décidera si le ou les incidents de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle ont effectivement eu lieu
- communiquera le résultat de l'enquête formelle à la personne ayant déposé une plainte et à la personne mise en cause
- assurera un suivi pour s'assurer que les conséquences pour les personnes reconnues coupables et la réparation pour les cibles de violences sexuelles sont mises en œuvre, y compris que le comportement abusif a cessé et que les cibles de la violence sont satisfaites du résultat

⁷ Une relation proche comprend une amitié proche, des relations familiales ou professionnelles, etc.

⁸ Dans certains cas, il n'est pas recommandé d'informer la personne accusée dans la phase initiale, car cela pourrait entraver l'enquête.

- si le ou la plaignant.e n'est pas satisfait.e du résultat, le Comité d'examen collaborera avec le ou la plaignant.e pour trouver des solutions à ses sujets de préoccupation. Cela s'applique également à l'auteur présumé dans la mesure où cela est possible.
- s'il ne peut pas déterminer qu'il y a eu harcèlement/violence sexuelle, le Comité d'examen, en consultation avec le ou la plaignant.e, peut toujours faire des recommandations pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation et prévenir des incidents similaires⁹
- veillera à ce que le processus soit mis en œuvre le plus rapidement possible, dans les 30 jours suivant le dépôt de la plainte.

4.11. Alternative aux mécanismes de plainte formels et informels : processus de veille

En tant qu'alternative aux mécanismes de plainte informels et formels décrits ci-dessus, l'Alliance mondiale MenEngage pourrait décider de mettre en place un processus de veille et d'apporter un soutien aux organisations membres ou aux réseaux régionaux en charge de l'enquête d'un cas. Il est attendu des organisations membres qu'elles coopèrent avec l'Alliance mondiale MenEngage pour traiter dans le contexte de tels cas, en maintenant un canal de communication transparente entre les équipes. La même chose est également attendue de la part de la ou des personnes dont le comportement a été mis en question. L'Alliance attend une réponse responsable à la fois de la part de la personne mise en cause et de l'organisation menant le processus à travers lequel nous visons à écouter, à prendre conscience des enjeux de pouvoir et de ses propres privilèges et à rester ouverts à la critique, reconnaissant tout préjudice causé et procédant à des réparations.

L'Alliance mondiale MenEngage observera et vérifiera les progrès et la qualité de la réponse donnée par l'organisation et les personnes impliquées dans un cas spécifique et pourra établir des lignes directrices dans le cadre du processus engagé avant que l'Alliance mondiale n'intervienne et prenne des décisions.

4.12. Mécanismes spéciaux contre les violences sexuelles faites aux enfants

L'Alliance mondiale MenEngage reconnaît la nécessité de développer des mécanismes et des procédures de réponse spécifiques si des enfants¹⁰ sont impliqués dans des cas de violence ou

⁹ Bien que les considérations du ou de la plaignant.e soient importantes, la responsabilité d'assurer le bon fonctionnement du lieu de travail incombe à la direction.

¹⁰ La Convention internationale des droits de l'enfant adoptée par les Nations unies définit l'enfant comme « tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable. »

d'abus sexuels. Les mécanismes élaborés dans ce document peuvent ne pas convenir dans de tels cas, bien que les principes généraux s'appliquent. Veuillez vous référer à la POLITIQUE DE SÉCURITÉ DES ENFANTS DE L'ALLIANCE MONDIALE MENENGAGE. En règle générale, nous adoptons la position du Secrétaire général de l'ONU pour le personnel de l'ONU qui stipule : « Les activités sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites quel que soit l'âge de la majorité légale ou l'âge légal du consentement au niveau local. La méconnaissance de l'âge d'un enfant n'est pas une défense acceptée » [4]

4.13. La protection des lanceurs d'alerte et de la personne mise en cause

La dénonciation est un acte courageux de signalement de toute faute professionnelle, d'une violation du code de conduite ou d'un comportement illégal commis par d'autres à la direction de l'organisation ou aux autorités externes. L'Alliance mondiale MenEngage s'engage à protéger les lanceurs d'alerte contre les représailles ou les menaces. Toute personne qui exerce des représailles contre les personnes qui signalent un harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires.

Les lanceurs d'alerte ne sont pas tenus de fournir des preuves pour prouver leurs allégations s'ils ont des raisons de soupçonner des éléments inquiétants et considèrent que cela mérite une enquête plus approfondie de la part de l'organisation ou des autorités.

Bien que notre principale priorité réside dans les intérêts et les besoins de celles et ceux qui sont la cible de violences sexuelles, l'Alliance s'engage également à offrir une protection juste et raisonnable aux personnes accusées.

4.14. Conclusion et mesures à prendre à la suite d'une enquête

Sur la base des recommandations reçues par le Comité d'examen, si les résultats de l'enquête confirment la plainte, un organe directeur de l'Alliance mondiale MenEngage décidera, dans un délai maximum de 30 jours, des mesures à prendre et, après consultation avec le ou la plaignant.e, du soutien nécessaire. L'organisation adressera un rapport à la partie plaignante en temps opportun.

Différents facteurs doivent être pris en compte pour décider des conséquences pour les personnes coupables de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexuelle, comme la gravité et la fréquence des actes répréhensibles, les souhaits des personnes qui ont été la cible de violences sexuelles et le degré de responsabilité accepté par l'accusé. L'une des conséquences suivantes peut s'appliquer :

- Un dialogue avec la personne accusée, pour l'aider à assumer la responsabilité de ses actes, à réparer le préjudice et à s'excuser pour le préjudice causé.
- Un avertissement écrit.

- Intervention éducative auprès de la personne accusée portant sur les relations respectueuses, les motivations à engager et à cesser les comportements en question, ainsi que d'autres possibilités de responsabilisation et de réparation.
- Pour toutes les actions présentées ci-dessus, un suivi sera nécessaire pour vérifier auprès du ou de la plaignant.e que le comportement importun a cessé et une trace écrite devra être conservée dans le dossier.
- Des mesures disciplinaires pour un cas plus grave de harcèlement peuvent inclure la révocation d'un poste de direction ou la décharge de responsabilités au sein de l'organisation, le refus d'avancement d'échelon ou de promotion, une amende, une suspension du contrat de travail allant de deux à six mois sans salaire, la suppression de l'adhésion à l'Alliance MenEngage et de son organisation respective, le licenciement ou le signalement de la personne accusée aux autorités locales.
- Lors du licenciement du membre du personnel ou des membres du Conseil d'administration ou en cas d'exclusion de l'Alliance, d'autres organisations du secteur d'activité¹¹ en seront informées afin d'empêcher les auteurs de causer des préjudices ailleurs. Les contrats de travail comprendront une clause à ce sujet après l'obtention d'un avis juridique sur les questions relevant du droit du travail. Cette information destinée à d'autres organisations inclura les personnes faisant l'objet d'allégations de harcèlement sexuel en cours d'examen et qui quittent l'Alliance MenEngage avant la fin de l'enquête.

Réparation pour les cibles de harcèlement et de violence sexuelle :

- Des excuses de l'auteur (verbales et/ou écrites) qui comprennent une reconnaissance du préjudice causé, quelle que soit l'intention, et un engagement de non-répétition. (Remarque : il appartient à la personne qui a été la cible de harcèlement sexuel de considérer les excuses comme étant sincères).
- Si des erreurs ont été commises par l'organisation dans le traitement du cas, les dirigeants de l'organisation devraient également présenter des excuses.
- Engagement de non-répétition des faits
- Compensations pour tout congé pris en raison du harcèlement
- Prise en charge gratuite des frais juridiques, médicaux et des dépenses engagées pour des consultations
- Transfert, sans désavantage au niveau de l'emploi occupé (dans la mesure du possible et dans le cas où le ou la plaignant.e ne souhaite pas travailler dans les mêmes locaux que l'accusé)
- Une promotion si la cible a subi un déclassement hiérarchique à la suite du harcèlement

¹¹ Organisations non gouvernementales œuvrant pour l'égalité des genres et les droits humains.

- Les personnes qui commettent des actes relevant du harcèlement sexuel nuisent également à l'organisation. Par conséquent, une excuse envers le collectif qui forme l'organisation est également nécessaire.

Une liste de ressources externes pour le survivant et pour l'auteur sera fournie, ainsi que des références concernant des services pertinents, le cas échéant.

La résolution d'une procédure interne de règlement des griefs et d'une justice transformatrice n'est pas contraignante dans la plupart des cas, ce qui signifie qu'un ou une plaignant.e qui n'est pas satisfait.e de la décision finale émanant de la procédure interne de traitement des griefs de l'Alliance peut faire appel à d'autres voies de recours, notamment en intentant une action en justice.

Dans le cas peu probable d'une fausse accusation, si la personne qui porte l'accusation est un membre du personnel, il ou elle sera passible de mesures disciplinaires.

5. Suivi et évaluation

La mise en œuvre de cette politique sera évaluée en permanence par le biais d'enquêtes, d'entretiens avec les acteurs principaux et de discussions lors des réunions de l'Alliance MenEngage. L'Alliance MenEngage Alliance collectera des données sur les perceptions des membres sur l'environnement interne de l'organisation ; la prévalence, la nature et l'expérience du harcèlement sexuel ; la manière dont cette politique est utilisée et son efficacité.

Les conclusions sur la manière dont la politique a été mise en œuvre, y compris les initiatives de prévention mises en œuvre, le nombre de signalements effectués, leur période, le nombre d'enquêtes effectuées et leurs résultats, seront accessibles au public. Des propositions d'améliorations seront incluses. Un cadre compréhensif de suivi et d'évaluation pour cette politique sera développé et perfectionné.

Un comité consultatif composé d'activistes féministes reconnus, d'organisations spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de survivants sera formé. Cet organe consultatif sera une composante du cadre de suivi et d'évaluation. Ses membres fourniront des avis et des recommandations concernant la mise en œuvre et la mise à jour de cette politique.

Annexe

INCIDENT



SIGNALER AUX PERSONNES SUIVANTES:

- membre désigné du conseil d'administration ou Co-Directeurs de l'Alliance MenEngage report@menengage.org
- Co-Directeurs www.menengage.org/reporting-a-concern
- Directeur mondial
- Personnel du Secrétariat mondial
- Allié.e au sein de l'Alliance MenEngage



Réception et traitement des plaintes

Plainte informelle

Réunions
Conversations
Accords

Plainte formelle

Comité d'examen
Responsable
l'enquête

Suivi

Communication
ouverte
de
Organisation membre
en charge

Signalement à la police



Décision-résultats

Communiquer les résultats
Suivi
Vérification avec les parties



L'organe directeur de MenEngage Alliance décidera :

- Les conséquences pour la personne accusée
- La réparation pour les cibles de harcèlement et de violence sexuelle
- Les changements organisationnels

Bibliographie

1. A/RES/73/148.UN Resolution “Intensification of efforts to prevent and eliminate all forms of violence against women and girls: sexual harassment”. Nov. 2018. General Assembly, Seventy-third Session. <https://digitallibrary.un.org/record/1660337?ln=en>
2. “Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #metoo”. UNWOMEN, 2018. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-fr.pdf?la=fr&vs=3345>
3. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2018. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>.
4. Secretary-General's Bulletins: Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority - <https://oios.un.org/resources/2015/01/ST-SGB-2003-13.pdf>
5. International Labour Organization (2015). Sample Sexual Harassment Policy. https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang--en/index.htm
6. A/HRC/38/L.6. Accelerating efforts to eliminate violence against women and girls: preventing and responding to violence against women and girls in digital contexts: draft resolution. 2018
7. Breakthrough. Anti-sexual Harassment Policy. <https://inbreakthrough.tv/policies/anti-sexual-harassment-policy/>
8. The Little Book of Restorative Justice (2003). Howard Zehr with Ali Gohar. Uni-Graphics Peshawar. <https://www.unicef.org/tdad/littlebookrjpakaf.pdf>