



## POLITIQUE DE FUPDR : ANTI-HARCÈLEMENT, INTIMIDATIONS ET MENACES

<b>Domaine d'action :</b>	Personnel et Organisation
<b>Propriétaire (Nom + poste occupé) :</b>	Céline OWAKUHINDE, Responsable des Ressources Humaines
<b>Approuvé par :</b>	René NAMUNESHA, Directeur exécutif
<b>Date de l'approbation :</b>	01/05/2019
<b>Version :</b>	V3
<b>Date de révision :</b>	01/05/2021
<b>Langues (liens inclus) :</b>	Français, Swahili, et toutes autres langues locales afin d'assurer une compréhension complète du document
<b>S'applique à :</b>	Tout le personnel de FUPDR, les administrateurs, stagiaires, bénévoles, consultants, contractuels et les membres dirigeants de FUPDR déployés/détachés à FUPDR.

### SECTION 1 : OBJECTIF

Toute forme de harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, d'intimidation ou de menaces, est qualifié d'infraction disciplinaire, et peut, en fonction de la gravité des faits, entraîner un licenciement pur et simple. Certains comportements peuvent aussi constituer une discrimination au sens de la loi, ou une infraction pénalement ou civilement punissable en vertu de la législation en vigueur. L'objectif de cette politique est de réaffirmer la vision et la volonté d'assurer un environnement de travail sûr et sans danger pour tous nos employés, en démontrant explicitement qu'aucune forme de harcèlement, intimidation, menaces, violence physique ou sexuelle et toute exploitation ne saurait être toléré dans notre organisation et en définissant ces termes

Cette politique complète la partie du Code de Conduite de FUPDR décrivant les comportements que nos employés devraient adoptés.

La présente politique s'applique à toutes les personnes travaillant pour ou au nom de FUPDR, y compris les administrateurs, les employés à tous les niveaux, les conseillers, volontaires, internes et entrepreneurs. FUPDR attend de la part de tout son personnel et de ses représentants d'être à la hauteur des exigences fixées en termes de responsabilité et d'intégrité et de se conformer à notre Code de Conduite et la présente politique.

Les dirigeants et les responsables de FUPDR ont un rôle prépondérant à jouer conformément à cette politique : être exemplaire en matière de bonnes pratiques, prôner la dignité et le respect , et veiller à ce qu'aucune violation ou potentielle violation de cette politique soit traitée efficacement et dans un bref délai conformément avec les procédures en vigueur à FUPDR.

Cette politique vient en complément du comportement que doivent adopter nos employés et abordé par le Code de conduite de FUPDR. Les plaintes sur le comportement contraire aux dispositions de cette politique seront traitées selon la politique.

## SECTION 2 : DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Créer un environnement de travail sain, sûr et transparent :

FUPDR s'engage à assurer un environnement de travail sain, sûr et transparent à tous ceux qui travaillent pour nous ainsi que tous ceux qui entrent en contact avec nos représentants, y compris les enfants et les membres des communautés sur les lieux d'intervention.

Nous exigeons un engagement similaire de la part de chaque individu travaillant pour FUPDR, quel que soit son poste, afin de créer un environnement sans discrimination, manque de respect ou toute autre forme de comportement inapproprié. Nous sommes tous individuellement responsables de notre comportement à tout instant : nous devons nous assurer que nous respectons les règles énoncées dans cette politique, le Code de Conduite et les politiques associées et nous devons rapporter tout problème de comportement pouvant violer cette politique.

FUPDR a une tolérance zéro pour toute forme de harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation et moqueries sur le lieu de travail (tels qu'ils sont définis dans cette politique) y compris l'exploitation sexuelle, l'abus et tout autre comportement pouvant être discriminatoire ou irrespectueux envers les autres. Tout problème nous étant rapporté sera traité promptement et efficacement en respectant la confidentialité et en protégeant la personne soulevant la question. Les violations de la politique feront l'objet d'une enquête selon la procédure ; une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au renvoi sera instruite au cas par cas.

Cette politique est le noyau du cadre réglementaire de protection de FUPDR plus élargi visant à développer un environnement sain pour tout le monde, où tous sont traités avec dignité et respect. Comme partie intégrante de ce cadre plus large, nous envisageons une vulgarisation de cette politique et des politiques assimilées à travers des procédures d'insertion, formations adaptées, et gestions des performances. Nous soutiendrons aussi tout individu étant ou ayant été victime de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation, de menaces ou tout autre comportement en violation de cette politique et nous contrôlerons le respect de ladite politique

### **Tolérance ZÉRO :**

FUPDR ne tolérera aucun harcèlement, intimidation ou menaces sur le lieu de travail.

Toute personne soumise à cette politique a l'interdiction d'adopter une conduite proscrite, que ce soit dans les locaux de FUPDR, dans les communautés au sein desquelles nous intervenons ou ailleurs, que ce soit pendant ou en dehors des heures de travail

**Démontrer une bonne conduite et un bon comportement :**

Les standards comportementaux exigés de ceux à qui s'applique cette politique sont décrits dans les définitions ci-dessus ainsi que dans les dispositions du Code de Conduite de FUPDR.

Voici des exemples de standards du Code de Conduite de FUPDR pouvant s'appliquer ici :

**En matière de harcèlement sexuel :**

- Ne prendre part à aucune forme d'abus, y compris d'abus sexuel.
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec une personne âgée de moins de 18 ans.
- Ne pas échanger de l'argent, du travail, des biens ou des services contre des faveurs sexuelles.

**En matière de harcèlement sexuel, intimidation et moqueries :**

- Respecter les droits fondamentaux de tous les êtres humains, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, de situation de handicap, d'appartenance ethnique, de religion, de caste, de langue, de statut VIH et d'autres aspects de l'identité.
- Agir équitablement, honnêtement et avec tact afin de traiter les gens avec dignité et respect. Ne prendre part à aucune forme de discrimination, harcèlement, ou abus (physique ou verbal), intimidation ou exploitation, ou toute autre infraction portant atteinte aux droits d'autrui.
- Livrer des prestations de qualité, assumer nos actes sans abuser de notre pouvoir en tant que représentant de FUPDR.
- Ne pas se comporter d'une manière qui risque de jeter le discrédit sur FUPDR. Rapport et intervention :

Tout individu à qui s'applique cette politique ayant été victime ou témoin de harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation et/ou moquerie a le droit de déposer une plainte et de voir cette plainte traitée sérieusement, promptement de manière sensible et confidentielle. Dans tous les cas, les individus à qui s'applique cette politique seront protégés autant qu'il est raisonnablement possible contre la victimisation, les représailles ou fausses accusations qui peuvent résulter du dépôt d'une plainte.

Tout individu à qui s'applique cette politique aura le choix entre plusieurs manières de signaler le harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation et/ou moquerie selon ce qu'il ou elle estime approprié selon le contexte. Les options pour déposer une plainte sont:

- adresser un mail à [fupdrsudkivu2005@yahoo.fr](mailto:fupdrsudkivu2005@yahoo.fr), ou au cadre supérieur responsable du site concerné (ex : Directeur exécutif présidente du CA) ou à l'autorité chargée des ressources humaines du site concerné (ex : Directeur des ressources humaines) ; ou au chef des ressources humaines du bureau de Bukavu. Si un individu à qui s'applique cette politique dépose une plainte verbalement, celle-ci doit être suivie d'une plainte écrite.

Lorsqu'une enquête s'avère nécessaire, FUPDR entreprend de mener une enquête le plus rapidement possible, selon les dispositions décrites dans les procédures locales de déclaration.

Toute tentative d'intimidation, de victimisation ou représailles envers un plaignant, des témoins ou toute autre partie impliquée dans l'enquête peut faire l'objet d'une action disciplinaire séparée.

Les responsables et superviseurs doivent gérer de manière rapide et juste les allégations de harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation et/ou moquerie qui ont été portées à leur attention, que la plainte ait été faite de manière écrite et formelle ou non. Ils doivent:

- prendre au sérieux toutes les plaintes ou préoccupations quels que soient le degré d'importance et les personnes impliquées ;
- s'assurer que ces actes sont rapportés immédiatement afin qu'une enquête rapide puisse avoir lieu ; et
- prendre des mesures appropriées pour prévenir toutes représailles ou comportements interdits suite à une plainte/pendant ou après une enquête.

**Les responsables et dirigeants qui : (i) permettent ou tolèrent délibérément le harcèlement, harcèlement sexuel, intimidation et/ou menaces ou toute autre tentative d'intimidation, de victimisation ou représailles envers un plaignant, témoin ou toute autre partie impliquée dans l'enquête ; ou (ii) manquent de dénoncer sans délai tout manquement, se rendront coupables de violation au regard de cette politique.**

**Tout individu à qui s'applique cette politique venant à enfreindre celle-ci, sera sujet à une action disciplinaire adaptée pouvant aller jusqu'au licenciement ; toute éventuelle action pénale doit être rapportée aux autorités compétentes.**

### SECTION 3 : DÉFINITIONS

Mot/Terme	Définition
<b>Harcèlement</b>	<b>Harcèlement</b> consiste en une pratique non désirée qu'elle soit physique, verbale ou visuelle allant à l'encontre du sexe, du genre, de la situation matrimoniale, de l'orientation sexuelle, de la race (qu'il s'agisse de la couleur de peau, de la nationalité ou de l'appartenance ethnique ou de l'origine), de la religion ou de la croyance, de l'âge ou lié à un handicap dans le but de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement peut se produire de façon unique ou répétée.
<b>Harcèlement sexuel</b>	<b>Harcèlement sexuel</b> consiste en un comportement non désiré à connotation sexuelle, qui a pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement peut se produire à une ou plusieurs occasions. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de contact physique, verbal ou non-verbal, dirigé envers une personne ou un groupe de personnes, qui peut inclure - mais ne se limitent pas - aux exemples suivants : <ol style="list-style-type: none"><li>1) Contact physique non voulu, allant du toucher jusqu'à l'agression sexuelle et le viol ;</li><li>2) Formes verbales d'harcèlement sexuel incluant des allusions, propositions et sous-entendus, avances sexuelles, commentaires à connotation sexuelle, blagues ou insultes portant sur le sexe, commentaires à propos du corps d'une</li></ol>

	<p>personne ou des questionnements sur la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne orientation ;</p> <p>3) Formes non verbales de harcèlement sexuel incluant des gestes inopportuns, sifflements, une exposition indécente ou l'exposition non-sollicitée d'objet ou de photos sexuellement explicites ;</p> <p>4) des messages indésirables de nature sexuelle envoyés par email, SMS, skype, message vocal ou autres voies électroniques, utilisant soit de l'équipement personnel ou appartenant à FUPDR, ou</p> <p>5) le harcèlement de nature sexuel lié à des opportunités de recrutement/emploi, promotion, formation ou à des opportunités de développement ou à</p> <p>6) des offres d'augmentation salariales ou à d'autres avantages pour employés et travailleurs en échange de faveurs sexuelles.</p>
<b>Intimidation</b>	<b>L'intimidation</b> implique l'utilisation déraisonnable d'un statut ou d'une autorité qui requiert ou contraint un individu à effectuer une action ou une tâche, dont l'individu la reconnaît comme étant inappropriée et/ou irrespectueuse, illégale ou en conflit direct avec une politique ou procédure de FUPDR.
<b>Brimade</b>	<p>(i) <b>La Brimade</b> concerne tout comportement répétitif offensant, abusif, malveillant ou insultant, qui : cause chez la personne qui le reçoit un sentiment de colère,</p> <p>(ii) de menace, d'humiliation ou de vulnérabilité, une perte de confiance en soi, du stress ou de l'inquiétude, et un observateur impartial pourrait identifier le comportement comme étant abusif.</p>
<b>L'exploitation sexuelle</b>	Tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, d'écart de pouvoir, de confiance ou de dépendance à des fins sexuelles. Ceci inclut l'offre ou la promesse d'argent, d'avantages sociaux ou politiques comme forme d'encouragement ou de coercition
<b>L'abus sexuel</b>	L'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle ou sexualisée y compris les attouchements inappropriés que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives, l'agression sexuelle et le viol. Ceci peut aussi inclure l'intrusion ou la menace d'intrusion non physique (exposition à de la pornographie, des textes, images et autres, le partage d'images, textes et autres indésirable et/ ou non sollicitées, exigence de photographies sexuelles, etc.).
<b>Comportements Discrimination et moqueries irrespectueuses</b>	D'autres formes de harcèlement [qui] concerneraient le genre d'une personne, son statut matrimoniale, sa race (incluant la couleur, la nationalité ou l'ethnie ou la nation d'origine), ses croyances ou religion, son âge ou handicap et qui pourrait impliquer des brimades, de l'intimidation ou les deux.

#### SECTION 4 : DOCUMENTS ASSOCIÉS

1	Code de conduite de FUPDR
2	Procédure de FUPDR contre le harcèlement, l'intimidation et les brimades

<b>3</b>	Politique de dénonciation de FUPDR
<b>4</b>	Procédure de dénonciation de FUPDR
<b>5</b>	<a href="#">Rapport du Secrétaire Général sur les mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelles et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13)</a>