

HARCÈLEMENT SEXISME VIOLENCE
SEXUEL FONDÉE
SUR LE GENRE

VIOLENCE FONDÉE
SUR LE GENRE MISOGYNIE

SEXISME HARCÈLEMENT
SEXUEL

MISOGYNIE VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

#AUCUNE EXCUSE!

**POLITIQUE MONDIALE SUR LA
VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT
BASÉS SUR LE GENRE,
LA MISOGYNIE ET LE SEXISME**

SOMMAIRE

SECTION 1

Présentation de la Politique mondiale d'IndustriALL sur l'élimination de la violence et du harcèlement basés sur le genre, de la misogynie et du sexisme	4
1.1 Cadre général	4
1.2 Énoncé des principes guidant la politique	5
1.3 Objectifs de la politique	5
1.4 À qui cette politique est-elle adressée ?	6
1.5 Communication, mise en œuvre et suivi de la politique	7
1.6 Définitions	7
1.7 Le rôle de la législation nationale	9

SECTION 2

Changement de culture : les options offertes à IndustriALL et à ses affiliés pour concourir activement à la prévention et à l'élimination de la VHBG, de la misogynie et du sexisme	10
2.1 Introduction	10
2.2 Actions à mettre en œuvre par IndustriALL	10
2.3 Recommandations à l'endroit des affiliés	11

SECTION 3

Procédure de traitement des cas de harcèlement sexuel mise en place par IndustriALL	13
3.1 Le rôle d'IndustriALL	13
3.2 Le rôle des affiliés	14
3.3 Responsabilités d'IndustriALL en matière de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel	15
3.4 Traitement des plaintes : les étapes à suivre	17
3.5 Procédure à suivre dans le cadre des réunions et activités d'envergure menées par IndustriALL	20

SECTION 1

Présentation de la Politique mondiale d'IndustriALL sur l'élimination de la violence et du harcèlement basés sur le genre, de la misogynie et du sexisme

1.1

Cadre général

La présente Politique mondiale d'IndustriALL énonce les engagements pris par IndustriALL afin de prévenir et de mettre fin à la violence et au harcèlement basés sur le genre (VHBG), à la misogynie et au sexisme survenant à l'occasion, en lien avec ou du fait des travaux et des activités d'IndustriALL. IndustriALL applique une politique de tolérance zéro en matière de VHBG, de misogynie et de sexisme et souligne qu'« Aucune excuse » ne justifie de telles pratiques.

Ce n'est qu'en nous engageant à faire évoluer les structures d'IndustriALL et celles de ses affiliés que nous parviendrons à éliminer la VHBG au sein d'IndustriALL.

En septembre 2021, le Congrès d'IndustriALL a pris la résolution de confier à IndustriALL et à ses affiliés la responsabilité de prévenir et remédier à la violence fondée sur le genre dans le monde du travail et dans les/leurs syndicats, ainsi que de veiller à ce que chacun et chacune comprenne clairement ce que signifient les principes et les valeurs d'IndustriALL, que des limites à ne pas franchir existent et qu'aucune forme de sexisme et de violence fondée sur le genre, ou toute autre forme de violation des droits humains et des droits des femmes, ne serait tolérée au sein de nos organisations et dans le cadre de nos activités ; IndustriALL et ses affiliés prendraient ainsi toutes les mesures qui s'imposent afin de mener à bien leur mission.

En 2022, le Comité des femmes, avec l'appui du Comité exécutif, a chargé le Groupe de travail d'IndustriALL Global Union pour l'égalité des genres d'élaborer une politique mondiale en vue de lutter contre la VHBG, la misogynie et le sexisme.

Cette politique mondiale met en œuvre la résolution du Congrès de 2021. Elle intègre également la politique de lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre des activités et des réunions d'IndustriALL et assure la poursuite de la mise en œuvre de l'Engagement d'IndustriALL « Ni sur notre lieu de travail, ni dans notre syndicat ».

La présente politique appuie les bonnes pratiques en matière de lutte contre la VHBG, la misogynie et le sexisme. Elle recommande que les affiliés n'ayant pas encore adopté de politiques et de procédures en la matière respectent les normes minimales énoncées dans la politique mondiale.

IndustriALL reconnaît que de nombreux affiliés disposent déjà, en interne, de règles et de mécanismes de traitement des plaintes efficaces pour lutter contre la VHBG, la misogynie et le sexisme. La politique mondiale peut contribuer à renforcer les efforts des affiliés à cet égard. IndustriALL s'appuiera sur l'expertise et les bonnes pratiques mises en œuvre par ses affiliés pour implémenter la présente politique.

1.2

Énoncé des principes guidant la politique

IndustriALL applique une politique de tolérance zéro en matière de VHBG, de misogynie et de sexisme. La prévention et l'élimination de la VHBG, de la misogynie et du sexisme relèvent des missions essentielles des syndicats. Les hommes et les femmes sont égaux en dignité et en droits. Chacun-e a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement fondés sur le genre, y compris les membres du personnel syndical, les représentant-e-s et les dirigeant-e-s syndicaux-ales, indépendamment du genre, de l'identité et de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'apparence physique, de la taille, de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'âge ou de la religion de la personne.

Les femmes sont affectées de manière disproportionnée par la VHBG, la misogynie et le sexisme et les personnes LGBTI+ peuvent aussi être la cible de VHBG, de misogynie et de sexisme.

IndustriALL s'engage à s'attaquer aux normes sociales néfastes, aux stéréotypes de genre ainsi qu'au sexisme et à la misogynie institutionnels, et à instaurer un climat de changement positif.

La confidentialité et la protection des victimes-survivantes, des témoins et des spectateurs-trices sont pleinement respectées. IndustriALL ne tolère aucune forme de représailles contre les victimes-survivantes, les témoins et les spectateurs-trices déposant une plainte pour VHBG, misogynie et sexisme survenant dans le cadre de ses réunions et activités ou dans des circonstances liées à ses travaux et actions. De même, ce principe excluant l'exercice de représailles s'applique à toute personne apportant un soutien ou des informations à une victime-survivante.

La politique reconnaît la nécessité de mettre en œuvre un changement culturel plus large au niveau organisationnel au sein d'IndustriALL et de ses affiliés, afin de s'attaquer aux causes sous-jacentes de la VHBG, y compris le sexisme et la misogynie institutionnels, et en reconnaissant les liens entre la VHBG, la misogynie et le sexisme.

La mise en œuvre progressive de la politique s'accompagnera d'un examen des Plans d'action et des Statuts d'IndustriALL en vue de proposer des amendements aux Statuts d'IndustriALL lors du prochain Congrès, et ce aux fins d'assurer la bonne mise en œuvre de cette politique et la prise de sanctions appropriées, si nécessaire.

1.3

Objectifs de la politique

- Faire évoluer la culture au sein d'IndustriALL et de ses affiliés sur la base des principes de dignité, de respect et de tolérance zéro à l'égard de la VHBG, de la misogynie et du sexisme.
- Sensibiliser et favoriser une meilleure compréhension de la VHBG, du harcèlement sexuel, de la misogynie et du sexisme, ainsi que des moyens de prévenir ces pratiques, et faire en sorte qu'elles n'aient pas leur place au sein d'IndustriALL et de ses affiliés.
- Instaurer au sein d'IndustriALL des procédures normalisées pour le traitement des plaintes concernant des cas de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme, et permettre à IndustriALL de traiter efficacement les plaintes lorsqu'elles ont lieu dans le cadre des activités liées à l'Organisation.

1.4

À qui cette politique est-elle adressée ?

La politique s'adresse à IndustriALL et à ses affiliés.

- Dans le cas d'IndustriALL Global Union, la politique couvre les actions, les structures et les responsabilités liées à sa mise en œuvre.
- Dans le cas des affiliés, la politique énonce un certain nombre de recommandations aptes à contribuer à des changements culturels et politiques plus larges en vue de mettre fin à la VHBG, à la misogynie et au sexisme.

A Actions, structures et responsabilités pour IndustriALL Global Union

- Dans le souci d'une mise en œuvre efficace de la politique, les structures et organes d'IndustriALL doivent respecter cette politique et contribuer à sensibiliser à son égard. Par conséquent, les actions, structures et responsabilités suivantes seront mises en œuvre :

Lorsqu'il aura approuvé la présente politique, le Comité exécutif (Ex.Co.) sera chargé, aux côtés du Comité des femmes, d'en assurer le suivi de la mise en œuvre.

Aux côtés des Comités régionaux des femmes, le Comité mondial des femmes d'IndustriALL contribuera activement à sensibiliser à l'égard de la politique et de sa mise en œuvre et à appuyer les efforts d'IndustriALL destinés à prévenir et éliminer le harcèlement sexuel, la misogynie et le sexisme.

La direction d'IndustriALL Global Union (Président, Vice-Président-e-s, Secrétaire général et Secrétaires généraux-ales adjoint-e-s) sera responsable de la politique et de sa diffusion par le truchement des structures d'IndustriALL. La direction contribuera activement à prévenir tout acte de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme et à sensibiliser à l'égard de la politique et de sa mise en œuvre ; les dirigeant-e-s assumeront un rôle de spectateurs-trices actifs-ives, ils/elles afficheront leur engagement par des interventions lors des réunions et guideront IndustriALL sur la voie du changement culturel et organisationnel visé.

La direction du Secrétariat d'IndustriALL, les membres du personnel, les coordonnateurs-trices de projet et toute autre personne mandatée pour mener des activités, des travaux et des réunions pour le compte d'IndustriALL auront pour mission de sensibiliser les affiliés à la politique, y compris en expliquant les raisons du niveau de tolérance zéro témoigné par IndustriALL à l'égard du harcèlement sexuel, de la misogynie et du sexisme et en faisant connaître le mécanisme de plaintes établi au titre de la politique en cas de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme survenant dans le cadre d'un projet, d'un programme, d'une formation ou de toute autre activité sous la responsabilité d'IndustriALL.

Conformément au **Plan d'action d'IndustriALL, d'autres structures de l'Organisation** devraient jouer un rôle dans la sensibilisation au harcèlement sexuel, à la misogynie et au sexisme et dans la prévention de la VHBG, de la misogynie et du sexisme. Elles seront également encouragées à contribuer activement à la bonne compréhension de la politique par les affiliés.

- **La politique définit en outre la procédure ainsi que les rôles et responsabilités d'IndustriALL en matière de traitement des plaintes, y compris les plaintes déposées lors de réunions et de conférences à caractère mondial impliquant plus de 300 participant-e-s (Section 3).**

B Recommandations à l'endroit des affiliés d'IndustriALL

- Il est vivement recommandé aux affiliés de diffuser, de mettre en œuvre et de prendre part aux bonnes pratiques identifiées dans la politique en ce qui concerne les changements organisationnels et politiques proactifs qui contribueront à mettre fin à la VHBG, à la misogynie et au sexisme. Ces recommandations sont développées à la section 2.

1.5

Communication, mise en œuvre et suivi de la politique

IndustriALL sensibilisera à la politique et veillera à en assurer la diffusion auprès de tous ses affiliés, sous la bannière d'une **nouvelle campagne intitulée « AUCUNE EXCUSE », dont le lancement est prévu en 2024.**

Le **Groupe de travail pour l'égalité des genres et le Comité des femmes** établiront un budget provisoire définissant les incidences de la mise en œuvre de la politique sur les ressources. Le Comité exécutif conviendra d'un budget de mise en œuvre.

Le Comité des femmes et le Comité exécutif prépareront et arrêteront un Plan d'action pour la mise en œuvre et le suivi de la politique en 2024.

Le **Comité des femmes** conviendra d'un système de suivi du traitement des cas de harcèlement sexuel et des mesures prises pour empêcher une telle pratique à l'occasion, en lien avec ou du fait des travaux et des activités d'IndustriALL et recevra de la part du Secrétariat des rapports annuels faisant le point sur la mise en œuvre de la politique.

Dans un premier temps, en 2024, il sera procédé à un examen de l'impact des campagnes déployées par IndustriALL contre la VHBG depuis novembre 2017, de la mise en œuvre de l'Engagement d'IndustriALL ainsi que des formations d'IndustriALL sur la question de la VHBG, dans le but d'identifier des exemples, des bonnes pratiques mais aussi certains des défis auxquels sont confrontés les affiliés.

Au cours de la première et de la deuxième année de mise en œuvre (2024 et 2025), IndustriALL mettra en œuvre la politique en ce qui concerne a) les actions recommandées à la section 2 en matière de politiques et de formation, etc. et b) l'application de la procédure de plaintes d'IndustriALL telle que définie à la section 3. Des ressources spécifiques seront mobilisées par IndustriALL aux fins d'assurer en priorité la sensibilisation à la politique, par le biais d'une campagne mondiale intitulée « Aucune excuse » et d'une formation sur la politique elle-même.

En 2025, à l'occasion de son Congrès, IndustriALL fera un point sur la politique et sa mise en œuvre et formulera des recommandations quant à la poursuite de celle-ci, si nécessaire. L'incidence de la politique au sein de ses propres structures et travaux sera également évaluée.

Des recommandations visant à intégrer plus avant la politique, y compris des propositions de modification des Statuts d'IndustriALL, seront adressées au Comité exécutif à six mois du prochain Congrès.

1.6

Définitions

Violence et harcèlement fondés sur le genre

La violence et le harcèlement fondés sur le genre s'entendent de la violence et du harcèlement « visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel » (art. 1(b) de la convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement).

La VHBG peut être de nature physique, verbale, sexuelle, psychologique et économique. Dans le monde du travail, la violence et le harcèlement fondés sur le genre incluent le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, l'exploitation sexuelle et les abus sexuels, mais aussi la violence domestique lorsque celle-ci se répercute sur le lieu de travail. La VHBG affecte les femmes de manière disproportionnée, en particulier les femmes occupant les emplois les plus vulnérables. Il importe en outre de reconnaître que les travailleurs LGBTI+ peuvent être visés par la VHBG, qui inclut la discrimination, l'homophobie et la transphobie.

Pour mettre en lumière les risques auxquels sont confrontés les groupes exposés à des formes de discrimination multiples et croisées, à l'instar des travailleuses migrantes, des travailleuses racialisées ou des femmes porteuses de handicap ou moins valides, il est important d'appliquer une perspective intersectionnelle.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est la forme de VHBG la plus courante dans le monde du travail et implique un comportement non désiré, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement. Il constitue un volet important de la convention (n° 190) et de la recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement. En outre, le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe en vertu de la convention (n° 111) de l'OIT sur la discrimination dans l'emploi et comprend le harcèlement sexuel qui s'apparente au chantage sexuel, ou « harcèlement sexuel quid pro quo » (une faveur sexuelle contre une « faveur » en matière d'emploi) et le « travail hostile » (cadre de travail intimidant, hostile ou offensant). La convention n° 111 couvre un droit fondamental au travail.

Exemples de harcèlement sexuel :

- Avances sexuelles malvenues, propositions ou demandes de faveurs sexuelles
- Commentaires désobligeants ou surnoms péjoratifs en lien avec les vêtements portés ou l'apparence physique
- Fait de solliciter de façon récurrente un rendez-vous et/ou des rapports sexuels
- Questions ou suggestions intrusives à propos de la vie sexuelle d'une personne et fait d'évoquer sa propre vie sexuelle
- Remarques à connotation sexuelle au sujet de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne
- Fait d'entraver la promotion ou la formation d'une personne qui a refusé des avances sexuelles malvenues
- Regards concupiscent, gestes, remarques ou blagues à caractère suggestif
- Publications et rumeurs à connotation sexuelle explicite sur les réseaux sociaux, par SMS ou par courriel
- Affichage ou diffusion de matériel offensant, de photos ou de calendriers à caractère pornographique
- Contact physique, par exemple la proximité non désirée et le fait de toucher, étreindre ou embrasser lorsque cela n'est pas justifié
- Agression sexuelle, exhibitionnisme, assiduités intempestives

Misogynie

Forme hostile de sexisme et préjugés à l'encontre des femmes, impliquant des attitudes masculines discriminatoires, la peur et la haine des femmes et/ou du « féminin ». Il s'agit d'une forme de sexisme sur le lieu de travail qui suppose une position de pouvoir et de contrôle pour les hommes et un statut subalterne pour les femmes, entraînant une discrimination et une moindre rémunération des femmes, reléguées à des fonctions subalternes au travail.

Sexisme

Actions ou attitudes impliquant des préjugés, des stéréotypes ou des discriminations à l'égard des femmes au motif de leur sexe. Le sexisme résulte de stéréotypes et d'actions ou d'attitudes discriminatoires à l'égard des femmes. Il résulte d'attitudes sous-jacentes considérant que les femmes ont moins de valeur que les hommes, et constitue une discrimination à l'encontre des personnes considérées comme étant des femmes ou de tout ce qui est considéré comme étant « féminin ».

Misogynie/sexisme institutionnels

Politiques et pratiques déployées au sein des organisations qui reproduisent les partis pris, les préjugés et les normes de genre patriarcales façonnant la société.

Exemples de misogynie et de sexisme institutionnels :

- Les déclarations reflétant des stéréotypes sexistes sur les femmes et les hommes, par exemple les femmes se doivent uniquement d'être « de bonnes mères et épouses », les femmes ne doivent pas occuper des postes de direction ou travailler dans les « métiers d'homme ».
- Une culture du lieu de travail qui tolère le harcèlement sexuel et le sexisme.
- Le refus d'admettre ou de reconnaître la violence perpétrée par des hommes à l'encontre de femmes.
- Le fait de considérer que le harcèlement sexuel fait partie du travail / les travailleurs-euses n'ont aucune confiance à l'égard des procédures de plaintes ou autres procédures pour s'attaquer aux cas de harcèlement sexuel ou de sexisme.
- Les plaisanteries, blagues ou micro-agressions répétées (remarques quotidiennes sur l'apparence, le genre ou l'identité d'une personne, fondées sur des préjugés inconscients et des croyances) qui rabaisent et portent atteinte aux femmes, aux personnes LGBTI+ et à d'autres groupes marginalisés.
- Renforcer une culture d'exclusion et de protection des femmes en partant du principe que les femmes sont plus faibles et que le pouvoir ne peut leur revenir au même titre que les hommes.
- Ignorer les femmes lors des réunions et parler plus fort qu'elles ; ne pas prendre au sérieux leurs aptitudes, leurs idées ou leurs points de vue.
- Le fait de poser comme principe que les femmes se chargeront de prendre les notes lors d'une réunion et/ou de servir le café.
- Accorder moins de valeur aux rôles des femmes, par exemple dans le cadre des demandes d'emploi ou de l'évolution de carrière.

Victime-survivante

L'utilisation de l'expression victimes-survivantes dans la présente politique rend compte des différentes définitions données dans la législation et dans la pratique pour évoquer les travailleurs-euses qui sont victimes et/ou survivent à la VHBG. Le terme « survivante » induit l'idée d'agentivité, qui redonne une place active aux personnes touchées par la VHBG et souligne la possibilité de survivre à l'abus.

1.7

Le rôle de la législation nationale

Dans la plupart des pays, le droit pénal et/ou le droit du travail prévoient des voies de recours afin d'assurer la non-discrimination et la protection des victimes-survivantes en cas de harcèlement sexuel.

Face à des infractions commises au cours d'un événement ou d'une activité d'IndustriALL et lorsque des cas seront signalés aux forces de l'ordre, IndustriALL agira en coordination avec les affiliés concernés afin de déterminer si un soutien peut être apporté à une victime-survivante et, dans l'affirmative, quel type de soutien apporter. En présence de normes moins élevées dans la législation nationale, la présente politique prévaudra. Cette politique s'inscrit dans le droit fil de la convention n° 190 (C190) et de la recommandation n° 206 (R206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement.

SECTION 2

Changement de culture : les options offertes à IndustriALL et à ses affiliés pour concourir activement à la prévention et à l'élimination de la VHBG, de la misogynie et du sexisme

2.1

Introduction

IndustriALL et ses affiliés s'emploieront à promouvoir un changement de culture de grande ampleur, à créer des syndicats égaux, dignes et inclusifs, et à prévenir le harcèlement sexuel, la misogynie et le sexisme.

Un important volet de la politique vise à mettre fin à la misogynie et au sexisme institutionnels et à instaurer un environnement de confiance et de sécurité par la formation, la sensibilisation et la négociation de conventions collectives en vue de mettre fin au harcèlement sexuel.

La présente section couvre les actions à mettre en œuvre par IndustriALL et les recommandations à l'intention des affiliés.

2.2

Actions à mettre en œuvre par IndustriALL

Les actions suivantes sont attendues de la part d'IndustriALL :

- Un plan de formation sera mis en place afin d'appuyer la mise en œuvre de la politique et de sensibiliser davantage à la VHBG, au harcèlement sexuel, à la misogynie et au sexisme. Cette formation sera dispensée aux dirigeant-e-s élu-e-s d'IndustriALL. Une formation pourrait également être dispensée aux dirigeant-e-s syndicaux-ales siégeant au Comité exécutif d'IndustriALL.
- Des formations régulières seront organisées en faveur des responsables d'IndustriALL, des membres du personnel et des coordonnateurs-trices de projets sur les questions de la VHBG et de la gestion des plaintes dans le cadre de la politique, afin de s'assurer que cette dernière, ainsi que son champ d'application, sont bien connus de toutes et tous (y compris des personnes ayant intégré l'Organisation récemment).
- Au début de chaque formation, événement et réunion, les participant-e-s se verront expliquer la politique et signeront une déclaration résumant leur engagement à l'égard de celle-ci. Dans la mesure du possible, une vidéo (ou tout autre moyen de sensibilisation accessible) sera présentée au début de la formation, de l'événement ou de la réunion.

- IndustriALL réalisera une évaluation des risques sensible au genre, conformément aux dispositions de la C190 et de la R206 de l'OIT, dont le but sera de prévenir la VHBG, la misogynie et le sexisme dans le cadre des réunions et activités d'IndustriALL (voir les consignes à ce sujet dans les ressources de formation sur la VHBG d'IndustriALL). IndustriALL procèdera à cette évaluation en consultant les femmes et d'autres groupes, y compris les personnes LGBTI+ qui sont davantage confrontées au risque de VHBG dans le cadre de ses réunions et activités, et élaborera des mesures d'atténuation en réponse aux risques identifiés.
- Une nouvelle campagne mondiale « Pas d'excuse » permettra de sensibiliser le public à la politique et à la diffusion de celle-ci. Du matériel de sensibilisation sera régulièrement distribué aux affiliés.
- La politique devra être expliquée aux affiliés participant à des projets financés par IndustriALL, qui seront invités à signer et à mettre en œuvre l'Engagement d'IndustriALL ainsi que la présente politique mondiale.
- IndustriALL continuera de relayer des formations et d'autres ressources destinées à accompagner les affiliés dans le cadre de leurs politiques, campagnes et autres actions visant à prévenir et à sensibiliser à la VHBG, au harcèlement sexuel, à la misogynie et au sexisme.
- IndustriALL contribuera à l'échange et à la collecte d'exemples de politiques élaborées par les affiliés et de clauses contenues dans les conventions collectives en lien avec l'objectif d'élimination des pratiques de VHBG, de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme.
- Sur la question du sexisme/de la misogynie institutionnels, IndustriALL entreprend de réaliser un audit de genre participatif (en 2025) ; il s'agira à cette occasion d'examiner comment l'organisation favorise (ou entrave) l'égalité des genres dans le cadre de ses politiques internes, de ses structures organisationnelles, managériales et budgétaires et des structures concernant ses effectifs, mais aussi dans le cadre de son travail avec les affiliés au travers de ses politiques, de ses programmes et de ses projets. Les résultats de cet audit seront présentés au Congrès d'IndustriALL.
- La lutte contre la VHBG sera intégrée plus avant dans les travaux d'IndustriALL au niveau régional et sectoriel de même qu'à l'échelon des entreprises.

2.3

Recommandations des affiliés

La présente politique vise également à adresser des orientations et des recommandations aux affiliés afin de leur permettre de faire évoluer la culture au sein de leurs propres organisations.

En matière de politiques et de pratiques, les affiliés se trouvent à des stades de mise en œuvre plus ou moins avancés. Certains ont déjà accumulé une expérience considérable en matière de lutte contre la VHBG, la misogynie et le sexisme et mis en place des politiques et des mesures efficaces pour éradiquer la VHBG. Ces derniers sont dès lors encouragés à prendre part à des actions de solidarité et à partager les enseignements tirés, leurs expériences, leurs bonnes pratiques, leurs conventions collectives ainsi que leurs ressources avec les affiliés qui commencent à peine à mettre en œuvre des politiques et des pratiques. IndustriALL dialoguera avec ces affiliés et s'appuiera sur cette expérience et cette expertise au moment d'implémenter sa politique.

Les affiliés qui n'ont pas encore mis en œuvre de politiques et de mécanismes leur permettant de prévenir la VHBG, la misogynie et le sexisme sont vivement encouragés à adopter les mesures suivantes recommandées au titre de la politique.



Il est recommandé aux affiliés de mener des **activités de formation et de sensibilisation**, notamment :

- Formation et sensibilisation des membres, des responsables et des dirigeant-e-s du syndicat sur la VHBG, la misogynie et le sexisme. Les affiliés sont encouragés à utiliser et adapter le programme de formation d'IndustriALL sur la VHBG et à mener des activités de sensibilisation spécifiques le 25 novembre, et au cours des 16 jours d'activisme contre la violence à l'égard des femmes.
- Formation des référent-e-s anti-harcèlement sexuel des syndicats affiliés sur la manière d'apporter, à titre confidentiel, un appui et des informations aux victimes-survivantes de VHBG, de misogynie et de sexisme.
- Formation à l'endroit des dirigeant-e-s syndicaux-ales et du personnel afin de leur montrer comment contribuer à la mise en œuvre de la politique en tant que spectateurs-trices actifs-ives et s'exprimer, se lever et affirmer que la VHBG, la misogynie et le sexisme sont inacceptables. La formation tiendra compte du fait que certaines personnes membres des syndicats/du personnel ne seront pas en mesure d'assumer en toute sécurité un rôle de spectateur-trice actif-ive, en particulier en cas de relation de pouvoir inégale entre la personne spectatrice et le/la représentant-e de haut niveau/élu-e.



Si ce n'est déjà fait, il est recommandé aux affiliés d'adopter et de mettre en œuvre une **politique interne de tolérance zéro sur la prévention de la VHBG et la lutte contre cette pratique** :

- Une synthèse des rubriques à aborder dans une politique de tolérance zéro, dans le droit fil de la C190 et de la R206 de l'OIT, sera fournie aux affiliés à des fins d'orientation. La politique comprendra un mécanisme interne efficace de gestion des plaintes, assorti d'une procédure de traitement des plaintes équitable et efficace, comme indiqué à la section 3 de la présente politique. En l'absence d'un tel mécanisme, les affiliés sont encouragés à nommer des référent-e-s anti-harcèlement sexuel/sexisme ayant pour rôle a) de fournir des conseils, des informations et un soutien confidentiels aux victimes-survivantes et b) de contribuer à l'élaboration de politiques syndicales et à la sensibilisation aux fins de mettre en œuvre la politique mondiale.
- Il est vivement recommandé aux affiliés de s'engager à **faire évoluer la culture et à sensibiliser aux méfaits de la VHBG, de la misogynie et du sexisme** ainsi qu'aux raisons pour lesquelles de telles pratiques n'ont pas leur place dans les structures syndicales. Voici des exemples d'activités que les affiliés peuvent entreprendre :
 - Assumer des rôles proactifs dans la sensibilisation et la négociation de conventions collectives et de politiques du lieu de travail avec les employeurs. Ces accords constituent la première ligne de défense des travailleurs-euses.
 - Se réengager à signer et élaborer un plan de mise en œuvre de l'Engagement d'IndustriALL.
- Procéder à une évaluation des risques sensible au genre visant à prévenir la VHBG, la misogynie et le sexisme (voir les consignes à ce sujet dans les ressources de formation sur la VHBG d'IndustriALL).
- Déployer des initiatives de prévention mettant en évidence le fait que la VHBG, la misogynie et le sexisme « n'ont pas leur place dans notre syndicat ».
- Déployer des campagnes d'information à l'échelle des syndicats pour lutter contre le sexisme et la misogynie institutionnels.
- Procéder à une évaluation des valeurs, des politiques et des procédures du syndicat et identifier les situations et les structures susceptibles de remédier au sexisme et à la misogynie institutionnels.
- Procéder à une auto-évaluation des progrès accomplis par le syndicat en vue de mettre fin à la VHBG, à la misogynie et au sexisme afin d'identifier les mesures pouvant être prises pour combler les lacunes politiques ou autres. Un modèle d'auto-évaluation sera fourni aux affiliés à titre d'orientation.
- Sur la question du sexisme/de la misogynie institutionnels, réaliser un audit de genre participatif ; il s'agira à cette occasion d'examiner comment l'organisation favorise (ou entrave) l'égalité des genres dans le cadre de ses politiques internes, de ses structures organisationnelles, managériales et budgétaires et de ses effectifs.

SECTION 3

Procédure de traitement des cas de harcèlement sexuel mise en place par IndustriALL

HARCÈLEMENT
SEXUEL

La présente section définit la procédure générale de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel d'IndustriALL, qui peut également inclure des plaintes pour misogynie et sexisme, adressées directement à IndustriALL lorsqu'elles se produisent à l'occasion, en lien avec ou du fait des travaux et des activités d'IndustriALL.

La deuxième partie aborde la procédure de traitement des plaintes à l'occasion de conférences, réunions et événements d'envergure organisés ou financés par IndustriALL.¹ Il convient de noter que, dans la plupart des cas, les victimes privilégieront un règlement informel de leur plainte.

Cette politique vise à créer des mécanismes qui permettront à IndustriALL et à ses affiliés de traiter de manière équitable, efficace et opportune les cas de VHBG, de misogynie et de sexisme survenant dans le cadre des activités d'IndustriALL, en respectant les principes de confidentialité et de non-représailles. Ces efforts favoriseront la création d'un environnement dans lequel les individus pourront s'exprimer en toute sécurité au sujet de la VHBG, de la misogynie et du sexisme.

3.1

Le rôle d'IndustriALL

IndustriALL s'engage à mettre en œuvre une procédure équitable et confidentielle et à faire en sorte que les victimes-survivantes, les lanceurs d'alerte, les témoins et les spectateurs-trices aient confiance et s'approprient la politique.

IndustriALL se chargera de traiter et de régler les plaintes pour harcèlement sexuel, misogynie et sexisme liées à des situations dans lesquelles :

- IndustriALL joue un rôle direct ou indirect auprès d'un ou de plusieurs affiliés, par exemple dans le cadre d'un projet, d'une réunion ou d'une formation financé-e ou organisé-e par IndustriALL au niveau mondial, régional ou national. Une telle situation peut notamment impliquer des employé-e-s des affiliés ou des membres du syndicat participant à ces activités.
- Un-e dirigeant-e, employé-e ou coordonnateur-trice de projet d'IndustriALL est victime de harcèlement sexuel, de misogynie ou de sexisme de la part d'un-e dirigeant-e, d'un-e représentant-e ou d'un-e membre d'un syndicat affilié.
- Un-e membre ou responsable/employé-e d'un affilié est victime de harcèlement sexuel, de misogynie ou de sexisme de la part d'un-e dirigeant-e élu-e d'IndustriALL, y compris des membres du Comité exécutif d'IndustriALL, lorsqu'ils/elles représentent IndustriALL.
- Harcèlement sexuel perpétré par un-e membre du personnel d'une entité tierce, par exemple le personnel d'un hôtel au cours d'une activité, d'une réunion ou d'un événement associé-e à un projet d'IndustriALL, ou par un contractant, tel qu'un-e formateur-trice engagé-e par IndustriALL dans le cadre d'une activité, d'une réunion ou d'un événement associé-e à un projet d'IndustriALL.
- Harcèlement sexuel vécu par un tiers ou un contractant, qui est le fait d'une personne membre ou responsable d'un syndicat participant à une activité, une réunion ou un événement associé-e à un projet d'IndustriALL.

¹ La politique intègre la « Politique d'IndustriALL Global Union sur le harcèlement sexuel applicable dans le cadre des réunions et activités d'IndustriALL », adoptée en 2018 par le Comité exécutif d'IndustriALL.

Lorsqu'une plainte est déposée contre une personne assumant une fonction de haut niveau au sein d'un syndicat affilié, la communication avec le/la présumé-e harceleur-euse doit s'opérer par l'intermédiaire d'un-e responsable de niveau similaire au sein d'IndustriALL. Par exemple, s'il s'agit du/de la Secrétaire général-e ou du/de la Président-e, la réponse doit émaner du Secrétaire général d'IndustriALL.

Il incombera à IndustriALL de s'assurer que la direction du ou des affiliés concernés est informée des procédures de plainte et d'enquête prévues au titre de la politique et d'encourager les victimes-survivantes, ainsi que les témoins et les lanceurs d'alerte, à s'exprimer à propos du cas de harcèlement sexuel.

IndustriALL précisera très clairement à l'endroit des auteurs de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme que ce type de comportement est inacceptable et contraire à la notion de travail décent de même qu'aux valeurs et principes défendus par les syndicats, adressant un message fort à l'ensemble des auteurs potentiels (« Aucune excuse ne justifie un tel comportement » et « N'agissez pas ainsi ») et indiquant à tous les membres et responsables syndicaux-ales qu'ils/elles peuvent jouer un rôle décisif en devenant « Plus qu'un-e spectateur-trice ».

La charge de la preuve incombera en premier lieu à l'auteur présumé et non à la victime-survivante, au témoin ou au lanceur d'alerte.

Dans les cas où IndustriALL reçoit d'un-e travailleur-euse, d'un-e dirigeant-e syndical-e, d'un-e représentant-e syndical-e, d'un-e membre du personnel ou d'un-e syndicaliste, une plainte pour harcèlement sexuel survenant en dehors de ses activités ou travaux, celle-ci doit alors être immédiatement renvoyée, avec le consentement de la victime-survivante, à l'affilié concerné en vue de son règlement.

Dans le cas où IndustriALL reçoit d'un-e membre du personnel, d'un-e membre ou d'un-e représentant-e élu-e d'une organisation affiliée, une plainte pour harcèlement sexuel en lien avec des événements survenus en dehors des activités ou du champ d'action d'IndustriALL, le Syndicat mondial renvoie alors la plainte à la personne concernée ou au mécanisme compétent des affiliés concernés, avec l'accord de la victime-survivante. En l'absence de tout mécanisme de traitement des plaintes au sein de l'organisation affiliée, et si l'affilié le demande, IndustriALL peut alors, dans la mesure du possible, accompagner l'organisation dans le cadre du traitement du cas.

À titre exceptionnel, en l'absence d'un mécanisme de traitement des plaintes fiable et éprouvé et faute d'une volonté du syndicat concerné de prendre les mesures appropriées, la gravité de l'affaire ou le risque que le ou les auteurs présumé(s) reproduise(nt) un comportement similaire à l'avenir dans le cadre des activités d'IndustriALL peuvent amener le Syndicat mondial à agir directement. Ainsi, après avoir exercé la diligence raisonnable requise, si la direction d'IndustriALL le juge nécessaire et toujours avec l'accord de la victime-survivante, la direction peut alors prendre ses dispositions pour traiter l'affaire de manière informelle ou lancer un processus plus formel (voir section 3.3) afin de décider des mesures à prendre par l'organisation, telles que la suspension ou le fait d'interdire à l'auteur d'assister aux réunions et activités d'IndustriALL, ou encore la conduite d'un programme de formation au niveau des affiliés 3.2 Le rôle des affiliés.

3.2

Le rôle des affiliés

IndustriALL sollicitera la collaboration des affiliés dans le cadre du traitement des plaintes. Il est attendu de ces derniers qu'ils prêtent leur concours à IndustriALL dans ce contexte et s'emploient à garantir un règlement efficace de la plainte, dans des conditions de sécurité et d'équité et dans le plein respect des principes de confidentialité, de non-représailles et de protection des plaignant-e-s, des individus impliqués dans le traitement du cas et des personnes soutenant la/les victime-s.

Si le cas implique des affiliés disposant déjà, en interne, de règles et de mécanismes de traitement des plaintes efficaces face à la VHBG, à la misogynie et au sexisme, et si ces affiliés respectent pleinement les principes de la politique de traitement des cas de harcèlement sexuel, IndustriALL et les affiliés, avec l'accord de la victime/survivante, peuvent décider de recourir à ces mécanismes de plainte et de soutien en faveur de la victime/survivante.

En outre, les affiliés doivent s'assurer que leurs membres ont connaissance de la politique mondiale ainsi que des comportements à ne pas tenir lorsqu'ils assistent à des réunions, formations ou événements patronnés par IndustriALL.

3.3

Responsabilités d'IndustriALL en matière de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel

Responsabilités de la direction du Secrétariat

La direction du Secrétariat (y compris le Secrétaire général et un-e Secrétaire général-e adjoint-e désigné-e) doit être informée de toutes les plaintes déposées. Il lui incombe de :

- garantir le respect de la politique lors du traitement de ces plaintes
- veiller à ce que les membres du personnel qui traitent les plaintes soient protégés contre la victimisation et les représailles
- fournir une orientation/des conseils et rassurer les responsables régionaux-ales, au besoin
- clarifier les situations dans lesquelles les responsables élu-e-s d'IndustriALL ont un rôle à jouer
- établir un système confidentiel/anonyme d'enregistrement des cas de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme.

Responsabilités au niveau régional

- Les plaintes pour harcèlement sexuel survenant dans les régions d'IndustriALL seront traitées au niveau régional, avec l'appui du siège et sous la supervision de la direction du Secrétariat d'IndustriALL (Secrétaire général ou un-e Secrétaire général-e adjoint-e).
- Sous la supervision de la direction du Secrétariat d'IndustriALL, il incombera au/à la Secrétaire régional-e de chaque région de superviser le traitement et le règlement des plaintes déposées dans sa région respective, la procédure en la matière étant définie dans la présente politique.
- Toute plainte pour harcèlement sexuel, misogynie et sexisme devra être adressée directement au/à la Secrétaire régional-e ou lui être renvoyée.
- Tout au long de la procédure de plainte, la partie plaignante sera accompagnée par une personne désignée du personnel régional ou par un-e expert-e indépendant-e sur les questions de genre (voir ci-dessous), qui rassurera cette personne, la soutiendra et l'informerà à propos de chaque étape du processus.
- Chaque région identifiera les expert-e-s qui pourraient être sollicité-e-s si nécessaire, par exemple aux fins d'apporter un appui et des conseils au bureau régional à titre confidentiel. Également, une liste répertoriant les services de soutien sera mise à la disposition de chaque région afin de permettre un aiguillage vers des services externes de soutien aux victimes et d'information lorsque des plaintes seront déposées.
- S'il s'avère pertinent de le faire et si une partie le demande, IndustriALL formulera des orientations en lien avec la politique afin d'aider un affilié à traiter et à résoudre une plainte localement.
- Dans le cadre du règlement des plaintes pour harcèlement sexuel, misogynie et sexisme soulevées au niveau de sa région, le/la Secrétaire régional-e formulera des recommandations de mesures correctives et de sanctions soumises à l'approbation de la direction du Secrétariat.

Responsabilités au niveau du siège

- Une personne désignée parmi les membres du personnel (la personne responsable du travail sur le genre) sera chargée de a) fournir une orientation et des conseils, au besoin, et b) établir un système confidentiel/anonyme d'enregistrement des cas de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme.
- Le/la membre du personnel ou de la direction du Secrétariat chargé-e d'une réunion ou d'une activité au niveau mondial ou au sein d'une région ne possédant pas de bureau régional, devra se charger du traitement des plaintes déposées en lien avec ladite réunion ou ledit événement, sous la supervision de la direction du Secrétariat, en suivant et en adaptant les étapes comme indiqué ci-dessous de façon à les rendre pertinentes dans un contexte mondial. (Pour les congrès, les réunions et les événements réunissant plus de 300 participant-e-s, une procédure distincte est en place, voir la section 3.4).
- Les plaintes pour harcèlement sexuel, misogynie et sexisme devraient être présentées directement ou renvoyées à la personne membre du personnel ou de la direction du Secrétariat en charge de la réunion.
- Tout au long de la procédure de plainte, la partie plaignante sera accompagnée par une personne désignée parmi les membres du personnel ou par un-e expert-e indépendant-e sur les questions de genre (voir ci-dessous), qui rassurera cette personne, la soutiendra et l'informerà à propos de chaque étape du processus.
- Le siège identifiera des expert-e-s indépendant-e-s potentiel-le-s sur les questions de genre, qui pourront être sollicité-e-s en cas de besoin afin de fournir des informations/un soutien confidentiels aux membres du personnel du siège ainsi qu'aux victimes-survivantes au cours de la procédure de traitement des plaintes. Sur demande, les expert-e-s externes pourront être amené-e-s à interroger la victime-survivante. Il sera attendu de ces expert-e-s des questions de genre qu'ils/elles connaissent et comprennent la politique d'IndustriALL.

Victimes-survivantes, témoins et spectateurs-trices

- Il conviendra d'écouter, d'accorder du crédit et de répondre aux victimes-survivantes, témoins et spectateurs-trices en faisant preuve d'empathie et sans porter de jugement. Une réponse rapide et confidentielle sera apportée à tout signalement de cas de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme.
- Les victimes-survivantes, les témoins et les spectateurs-trices seront soutenu-e-s et encouragé-e-s à tenir un journal de tous les incidents et à conserver les messages téléphoniques, les courriels, les messages texte ou les photos susceptibles de fournir d'importants éléments de preuve pour attester des abus dénoncés.
- Les plaintes peuvent être adressées par courriel, en personne ou par téléphone à toute personne membre de la direction du Secrétariat d'IndustriALL ou du personnel ou à un-e coordonnateur-trice de projet participant à l'organisation d'un événement ou d'une activité, de façon anonyme ou par une victime-survivante nommée au sujet d'un-e présumé-e harceleur-euse également nommé-e. Les plaintes peuvent être déposées par des témoins ou des lanceurs d'alerte. Un formulaire sera également tenu à la disposition de la partie plaignante souhaitant déposer une plainte par écrit ; le document complété pourra être renvoyé par voie électronique ou postale.
- Il conviendra de demander et d'obtenir le consentement de la partie plaignante à chaque étape du processus. La victime-survivante sera informée de la possibilité de retirer sa plainte à tout moment. Le principe de confidentialité sera respecté et appliqué tout au long du processus.

3.4

Traitement des plaintes : les étapes à suivre

Face à une plainte, il est important de tenter de parvenir à un règlement rapide en veillant à ce que les plaintes pour harcèlement sexuel soient traitées dans des délais courts et réalistes.

Voici une synthèse des étapes intervenant dans la gestion d'une plainte.²



ÉTAPE 1

Collecte des renseignements et des faits et évaluation de la gravité de la plainte

- Le/la responsable ou le/la membre du personnel désigné-e au niveau mondial (pour les cas survenant à l'échelon mondial ou dans une région ne disposant pas d'un bureau régional) ou le/la secrétaire régional-e (pour les plaintes concernant des cas survenant dans la région) sera chargé-e de superviser la procédure et de recueillir les faits en toute confidentialité et neutralité.
- Un formulaire de notification confidentiel sera complété afin de consigner les faits par écrit et pouvoir assurer un suivi.
- Une réunion confidentielle distincte sera convoquée avec le/la présumé-e harceleur-euse afin de l'informer de la plainte et lui donner l'occasion de répondre.
- La gravité de la plainte sera évaluée et des mesures appropriées seront prises, avec le consentement de la partie plaignante, **dans les cinq jours suivant la plainte.**



ÉTAPE 2

Soutien aux victimes-survivantes et tentative de règlement rapide, selon un calendrier réaliste

- Les victimes-survivantes de harcèlement sexuel devraient avoir accès à des informations sur la question et être en mesure de solliciter à titre confidentiel des conseils, des renseignements et du soutien auprès de diverses sources, à l'instar du/de la référent-e ou porte-parole du syndicat sur les questions de harcèlement sexuel/sexisme, auprès d'un bureau régional d'IndustriALL ou d'un-e porte-parole ou expert-e externe.
- Les victimes-survivantes seront encouragées à consigner les faits liés à l'événement, tels que l'heure, la date, l'endroit où le harcèlement s'est produit, des copies des messages texte ou des courriers, le témoignage d'un-e témoin, ainsi que les répercussions sur leur santé, par exemple tout justificatif attestant d'une consultation médicale ou de la sollicitation d'une aide médicale ; le cas échéant, le rapport de police connexe pourra être versé au dossier.
- Les victimes-survivantes seront également informées de la possibilité de déposer une plainte de façon anonyme (auquel cas leur nom devra rester confidentiel et ne pas être communiqué à quiconque). Si la victime-survivante ne tient pas à rester anonyme, il demeure toutefois essentiel de traiter sa plainte de manière confidentielle.
- La victime-survivante comprend le consentement éclairé et consent à chaque étape de la procédure de plainte.
- Lorsqu'une victime-survivante révèle des faits ou présente une plainte, il convient alors d'échanger avec elle en faisant preuve d'empathie et sans porter de jugement.
- Si nécessaire, IndustriALL pourra mobiliser des ressources supplémentaires en vue d'apporter un soutien externe à une victime-survivante.

² Une fois la politique adoptée, il sera procédé à l'élaboration d'un guide plus détaillé abordant, étape par étape, les procédures de plainte et d'enquête, y compris la mise en place d'un comité VHBG, la tenue d'une enquête ainsi que la fourniture de moyens de recours et de services de soutien.



ÉTAPE 3

Procédure informelle

- Dans la grande majorité des cas, les victimes-survivantes chercheront à privilégier un règlement rapide et informel. En présence d'un incident de faible gravité et lorsque la partie plaignante a donné son consentement en vue d'une procédure informelle, ladite procédure devra alors être achevée **dans un délai de sept jours**.
- Avec le consentement de la partie plaignante, une discussion informelle peut être envisagée avec le/la présumé-e harceleur-euse dans le but de susciter une prise de conscience à l'égard du problème ainsi que des excuses assorties d'un engagement à se comporter différemment.
- Dans un premier temps et avec le consentement de la partie plaignante, une aide pourra être apportée aux victimes-survivantes afin de solliciter en personne ou par écrit que les harceleurs-euses cessent leurs agissements, à la condition toutefois qu'une telle démarche ne menace pas la sécurité de la partie plaignante. Les échanges menés entre les parties ainsi que toute réponse apportée seront consignés.



ÉTAPE 4

Procédure formelle

- La procédure formelle s'appliquera dans les cas jugés très graves (au terme de l'évaluation de la gravité de l'incident, à l'étape 1 et/ou à l'étape suivante si la plainte n'a pas été résolue dans le cadre de la procédure informelle).
- Le fait de recourir à une procédure formelle ainsi que chacune des étapes de ladite procédure exigent le consentement de la partie plaignante.
- La procédure formelle s'inscrit dans le cadre d'un long processus qui implique la création d'un comité VHBG et la conduite d'une enquête externe. La conduite d'une telle procédure ne peut dépasser **un mois, ou un délai convenu entre les parties**.
- S'il est fait droit à la plainte, le comité VHBG devra alors recommander des sanctions ou d'autres mesures correctives, soumises à l'accord du Secrétaire général d'IndustriALL ou de tout-e autre représentant-e désigné-e au sein de l'équipe de direction.
- La procédure formelle s'applique également aux plaintes anonymes dont le niveau de gravité est considéré comme élevé.



ÉTAPE 5

Mise en place d'un comité VHBG et conduite d'enquêtes externes

- Dans les cas graves et/ou hautement sensibles impliquant un-e responsable syndical-e de haut niveau, une enquête externe devra alors être menée par un-e expert-e indépendant-e sur les questions de genre, extérieur-e à l'Organisation. Recourir à un tier extérieur permettra également d'éviter les dynamiques de pouvoir si un-e membre du personnel du syndicat ou un-e syndicaliste est tenu-e d'enquêter sur une plainte impliquant une personne de la haute direction.
- La gravité des cas sera évaluée au regard des critères suivants : impact sur la victime (vulnérabilité, préjudice physique et/ou mental), abus de pouvoir, fréquence et gravité du comportement. IndustriALL travaillera sur des lignes directrices destinées à aider les personnes responsables du traitement des cas de harcèlement sexuel à évaluer la gravité des cas portés à leur connaissance.
- L'enquête devra être lancée dans les plus brefs délais et au plus tard 10 jours après la déclaration signée de la partie plaignante.

- La direction du Secrétariat d'IndustriALL établira un comité VHBG ad hoc, composé de responsables syndicaux-ales de haut niveau issu-e-s des affiliés d'IndustriALL ainsi que d'un-e expert-e indépendant-e sur les questions de genre issu-e de la région. Le comité comptera ainsi quatre membres, dont au moins un-e dirigeant-e régional-e élu-e d'IndustriALL et une femme membre du Comité des femmes d'IndustriALL de la région. Les deux tiers des membres devraient être des femmes.
- Les enquêtes externes ne devraient pas dépasser **une période de 10 à 20 jours**, selon la gravité de l'affaire et le nombre de témoins à interroger. Les conclusions et les recommandations de l'enquête devraient être soumises au comité VHBG ad hoc si tôt l'enquête terminée.



ÉTAPE 6

Règlement de la plainte / sanctions décidées

- Sur la base du rapport et des recommandations de la personne/des personnes ayant mené l'enquête, le comité VHBG se réunira à nouveau dans les cinq jours suivant la réception dudit rapport afin de débattre du cas.
- S'il est fait droit à la plainte, le comité émettra des sanctions à l'encontre de l'auteur en fonction du niveau de gravité de l'incident, telles qu'un avertissement, la suspension de la participation de l'auteur à l'activité, sans remboursement des frais de participation, ou encore la suspension de la participation de l'auteur à toutes les activités d'IndustriALL.
- Dans le cas où la direction d'un affilié se refuse à collaborer avec le Secrétariat d'IndustriALL afin de régler un cas de harcèlement sexuel, ou se rend coupable d'une violation grave des principes établis dans la présente politique (confidentialité, non-représailles et protection de la victime), des sanctions pourront être envisagées à l'encontre de cet affilié.
- La participation d'un affilié à un projet financé par IndustriALL peut être suspendue temporairement ou définitivement en cas de manque de coopération répété ou de violation des principes de la politique. D'autres sanctions pourraient inclure la signature d'un accord engageant à modifier le comportement ou les politiques et procédures de l'organisation, le fait d'informer le donateur au sujet de la plainte ou d'autres politiques jugées appropriées.
- La décision finale du comité devrait être communiquée par écrit à la partie plaignante et au/à la présumé-e harceleur-euse immédiatement après la réunion ; des réunions séparées pourront être convoquées en personne avec la partie plaignante et le/la présumé-e harceleur-euse **dans un délai de cinq jours, ou selon un calendrier établi conjointement.**



ÉTAPE 7

Collecte, suivi et examen des données

- La collecte, le suivi et l'examen des données constituent un volet important de la procédure de règlement des plaintes. Des données anonymisées et ventilées par genre seront recueillies, y compris un rapport d'incident anonyme incluant la façon dont le cas a été résolu.
- Les données seront régulièrement examinées aux fins de repérer toute éventuelle tendance ou progression des cas (une augmentation des cas devrait être considérée comme un résultat positif).

3.5

Procédure à suivre dans le cadre des réunions et activités d'envergure menées par IndustriALL

Cette procédure s'applique aux rencontres, événements et réunions statutaires d'envergure à caractère mondial, régional et/ou sectoriel, à l'instar du Congrès, qui accueillent plus de **300 participant-e-s**.

IndustriALL s'engage à assurer un climat de respect dans un environnement exempt de harcèlement sexuel, de misogynie et de sexisme. Il est attendu de chaque participant-e qu'il/elle soit attaché-e à ces mêmes principes et se comporte d'une manière qui ne porte pas atteinte à la dignité d'une personne ni ne génère un environnement intimidant ou hostile.

Les participant-e-s seront informé-e-s de la politique ainsi que du nom de la personne à contacter afin de déposer une plainte. Ces informations seront communiquées aux participant-e-s au début de l'événement mais un exemplaire leur aura été envoyé en amont de la rencontre.

Les plaintes pour harcèlement sexuel, misogynie et sexisme seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête par un comité VHBG ad hoc mis en place à l'occasion de chaque événement.

- Lors de chaque congrès ou conférence/réunion d'envergure, une organisation externe ou un-e expert-e VHBG sera nommé-e afin d'agir comme médiateur-trice indépendant-e et, si nécessaire, jouer un rôle au niveau du comité VHBG ad hoc.
- En amont de la réunion ou de l'événement, un comité VHBG ad hoc sera créé par le Secrétariat. Il sera composé des membres de la haute direction d'IndustriALL rompus aux questions de genre, qui participent à la réunion en question. Le comité aura l'appui d'un-e haut-e responsable d'IndustriALL. Les deux tiers des membres devraient être des femmes.
- Une plainte peut être présentée à tout-e membre du personnel d'IndustriALL ou à tout-e responsable élu-e d'IndustriALL qui l'adressera alors au/à la médiateur-trice ou à un-e membre du comité VHBG ; elle peut aussi être directement soumise au/à la médiateur-trice. L'adresse électronique et les numéros de téléphone concernés seront publiés et inclus dans le paquet de documents relatifs à la réunion/conférence.
- Le comité VHBG sera chargé d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement sexuel au cours d'une réunion ou d'un événement. Il apportera sa réponse en temps opportun en vue d'un règlement rapide de la question. Son intervention pourra inclure une enquête confidentielle.

Sont présentées ci-après les étapes intervenant dans la gestion d'une plainte :

ÉTAPE 1 ► En premier lieu, le/la médiateur-trice ou un-e membre du comité VHBG interrogera la partie plaignante (par téléphone, en personne ou lors d'un appel virtuel) afin d'en savoir davantage au sujet de la plainte et préciser les faits (quand et où l'incident a eu lieu, s'il y avait des témoins, etc.).

La partie plaignante pourra alors opter pour un traitement et un règlement informels de sa plainte, qui se solderont par des excuses de la part du/de la présumé-e harceleur-euse formulées à son endroit. Toute procédure informelle sera gérée par le/la médiateur-trice, sous la supervision de la direction du Secrétariat d'IndustriALL. Si un tel règlement est impossible, l'étape suivante consiste à engager une procédure formelle, avec le consentement de la partie plaignante.

ÉTAPE 2 ► Si une procédure formelle est initiée, la plainte sera traitée directement par le comité VHBG. Le comité se réunira immédiatement et communiquera, avec l'appui d'IndustriALL, une réponse à la partie plaignante **dans les 24 heures**. Avec le consentement de la partie plaignante, un-e membre du comité VHBG tentera de communiquer avec l'autre partie pour expliquer la plainte et entendre sa réponse. Si la partie plaignante a connaissance de témoins ou de spectateurs-trices ayant assisté à l'incident, ces personnes pourront également être contactées à ce stade.

ÉTAPE 3 ► Face à une preuve évidente de harcèlement sexuel, le comité VHBG recommandera la mise en œuvre de sanctions à l'équipe de direction d'IndustriALL, notamment, mais sans s'y limiter : émettre un avertissement à l'endroit du/de la présumé-e harceleur-euse, accepter des excuses écrites, suspendre le/la présumé-e harceleur-euse pour le reste de la réunion ou de l'événement (sans remboursement).

ÉTAPE 4 ► Si une enquête est jugée nécessaire, la participation du/de la présumé-e harceleur-euse à d'autres événements sera suspendue jusqu'à ce que l'enquête soit terminée. Le/la médiateur-trice devrait se charger de l'enquête en respectant un délai mutuellement convenu, normalement **sous 10 jours ouvrables**.

ÉTAPE 5 ► À la fin de l'enquête, les conclusions et les mesures recommandées seront discutées avec la partie plaignante, à qui l'on demandera comment elle souhaite procéder.

ÉTAPE 6 ► Une réunion distincte se tiendra avec le/la présumé-e harceleur-euse afin de lui présenter les conclusions de l'enquête et, s'il est fait droit à la plainte, les sanctions qui seront prises.

ÉTAPE 7 ► S'il est fait droit à la plainte, le comité débattrra des sanctions à prendre avec l'approbation de la direction du Secrétariat d'IndustriALL ; il pourra notamment être demandé au/à la présumé-e harceleur-euse de présenter des excuses par écrit, un avertissement pourra lui être donné de manière orale et par écrit, il/elle pourra être écarté des réunions et événements d'IndustriALL pour une durée déterminée en fonction de la gravité du cas (par exemple au cours des douze prochains mois, des cinq années suivantes ou indéfiniment), entre autres sanctions.

Siège

Bureaux régionaux

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Bureau de l'Afrique

Physical address:
Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor
32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:

P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

Bureau de l'Asie du Sud

B-42, 1st Floor, Left Side
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110 017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Bureau de l'Asie du Sud-Est

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Tel: +60 3 76224771
Email: seao@industriall-union.org

Bureau de la CÉI

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Bureau de l'Amérique latine et des Caraïbes

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org