

FOREST PEOPLES PROGRAMME

POLITIQUE DE SAUVEGARDE

Adoptée en septembre 2018, mise à jour en juin 2023

En tant qu'organisation de défense des droits humains, FPP incarne des valeurs fortes liées au respect de la dignité de toutes les personnes et de tous les collectifs. Ces valeurs font partie intégrante de tous les aspects de notre travail et se maintiennent dans notre engagement à assurer un environnement de travail sûr et de confiance, sauvegardant les droits et intérêts non seulement du personnel, mais aussi de l'ensemble des membres de nos organisations partenaires, communautés locales, consultant-e-s et autres avec qui nous entrons en contact dans le cadre de notre travail.

Notre milieu de travail, et notre travail avec des personnes extérieures à notre organisation, devraient être exempts de toute forme de violence (y compris sexuelle), de harcèlement, de coercition, d'intimidation ou autre comportement inopportun. Nous devons donc nous conduire de manière honnête, intègre et responsable, et de façon à assurer le maintien de l'efficacité, des valeurs et de la mission de l'organisation, et attendre des autres des normes de traitement équivalentes.

La présente politique a pour but d'énoncer les engagements du FPP en matière de sauvegarde et d'établir ce qui définit un comportement éthique, légal et conforme aux valeurs de l'organisation, ainsi que de présenter le processus de traitement des problèmes et des plaintes qui peuvent survenir. Elle s'accompagne du *Diagramme du processus de traitement des plaintes et allégations au titre de la Politique de sauvegarde du FPP*, qui précise davantage le processus suivant lequel les plaintes, problèmes ou préoccupations relevant de la politique de sauvegarde devraient être traités.

D'abord et avant tout, nous voulons que l'ensemble de notre personnel, de nos volontaires, des membres de notre conseil d'administration, de nos associés et de nos partenaires de la société civile et des communautés se sentent aussi en sécurité et respectés que possible entre eux et dans leurs rapports avec des tiers liés au travail du FPP.

Si vous estimez avoir été victime d'intimidation, de harcèlement, d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, par une personne liée au (ou dans le cadre du) travail du FPP, veuillez signalez cet incident dans les plus brefs délais. Si vous avez des raisons de croire que quelqu'un d'autre l'a été, il est également de votre devoir de le signaler de la même manière. FPP pourra ainsi s'acquitter de son obligation de diligence, qui consiste aussi à traiter ces plaintes avec la plus grande sensibilité et

solidarité, et en toute confidentialité, étant donné qu'il est souvent difficile ou troublant de présenter une plainte de cette nature.

Si une plainte concerne une situation de danger imminent pour un-e membre du personnel, volontaire ou consultant-e du FPP causée par les actions d'un tiers (autre qu'un partenaire), dans le cadre d'un travail de terrain ou d'un déplacement lié au travail, on aura recours à la *Politique relative à la sécurité des déplacements* plutôt qu'à la Politique de sauvegarde pour s'assurer que les mesures d'urgence nécessaires sont prises.

Si vous avez une préoccupation un incident ou une allégation à signaler au titre de la Politique de sauvegarde, vous pouvez la communiquer à celui ou celle avec qui vous vous sentez le plus à l'aise, par exemple, l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- votre supérieur-e direct-e ou le/la responsable du bien-être au FPP (pour le personnel ou les volontaires du FPP), un-e membre de l'équipe de coordination et de gestion des programmes ou un-e autre collègue de confiance.
- L'un ou l'autre des deux points de contact du personnel en matière de sauvegarde :
 - Agata Pilarz (agata@forestpeoples.org), point de contact du personnel en matière de sauvegarde (parle anglais, français et espagnol)
 - Louise Henson, (louise@forestpeoples.org), point de contact en matière de sauvegarde et présidente de l'Unité de sauvegarde
- Vous pouvez aussi contacter directement l'un ou l'autre des deux points de contact en matière de sauvegarde désignés au conseil d'administration du FPP :
 - Michel Pimbert Michel.Pimbert@forestpeoples.org et/ou
 - Sarah Roberts Sarah@forestpeoples.org

La désignation de points de contact en matière de sauvegarde au conseil d'administration du FPP vise en partie à maximiser la responsabilisation, par exemple, en cas d'insatisfaction par rapport à la manière dont un problème, une plainte ou une préoccupation a été traité par l'Unité de sauvegarde ou dans le cas (nous l'espérons, très peu probable) où la plainte ou le problème concerne le comportement d'un-e membre de l'Unité de sauvegarde. Dans ce dernier cas, le ou la membre de l'Unité de sauvegarde en question serait bien sûr suspendu de l'Unité en attendant une enquête.

L'Unité de sauvegarde du FPP est composée de deux points de contact du personnel en matière de sauvegarde, du directeur du FPP, et d'au plus un-e autre

membre de l'équipe de coordination et de gestion des programmes (actuellement Helen Tugendhat).

Si un-e collègue vous signale une préoccupation, un incident ou une allégation relevant de politique de sauvegarde, parce qu'elle ou il ne se sent pas à l'aise de signaler le problème directement, ou que vous avez connaissance de quelque autre façon d'un problème dont vous ne savez pas s'il a été signalé, il est de votre devoir de le signaler, c'est-à-dire d'en informer l'un des deux points de contact en matière de sauvegarde du personnel ou du C.A. de façon qu'il soit dûment traité.

Quiconque, y compris les membres des communautés ou du personnel des partenaires, a des préoccupations ou des plaintes à formuler en lien avec le travail du FPP (que ce soit concernant son personnel, ses volontaires, ses consultant-e-s ou quelqu'un d'autre) peut contacter l'un ou l'autre des points de contact mentionnés plus haut ou laisser un message à l'aide d'un des mécanismes de signalement confidentiel suivants :

- Par courriel : complaints@forestpeoples.org
- Ou par téléphone au numéro dédié aux plaintes ou préoccupations relevant de la politique de sauvegarde : **+44 (0)7 510 953 724**

Les messages reçus par l'une ou l'autre de ces voies seront traités dans la plus stricte confidentialité.

De plus, les plaintes et les problèmes peuvent être signalés à un-e représentant-e d'une organisation partenaire avec laquelle le personnel du FPP travaille, qui les transmettra directement au FPP par les voies appropriées. Ce mécanisme est peut-être le plus accessible pour les membres des communautés, mais les membres des communautés devraient aussi se sentir libres de communiquer directement avec FPP.

FPP s'engage à traiter les plaintes pour intimidation, harcèlement, exploitation ou abus sexuel, ou les informations fournies par le personnel concernant ces plaintes, de façon confidentielle, sensible et équitable suivant le processus établi dans le Diagramme du processus de traitement des plaintes et allégations au titre de la Politique de sauvegarde. Les plaintes pour intimidation, harcèlement et abus sexuel ou exploitation sexuelle ne seront pas traitées comme des plaintes normales, car il s'agit d'un problème sérieux qui sera traité comme tel.

Si les plaintes concernent votre supérieur-e direct-e, elles devraient être présentées à un-e autre responsable compétent-e, idéalement plus haut placé que votre supérieur-e direct-e, ou, en cas de doute, aux points de contact en matière de sauvegarde au sein du C.A. du FPP (voir coordonnées plus haut).

Que signifie traitement confidentiel dans la pratique ? Cela signifie maintenir le nombre des personnes qui connaissent les noms des parties concernées – y compris le/la plaignant-e et la personne présumée coupable, etc. – à un minimum *absolu*. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, seuls les membres de l'Unité de sauvegarde connaîtront ces noms et, si cela était demandé, nous pourrions peut-être réduire encore ce nombre à seulement deux membres de l'Unité.

La Politique de sauvegarde suppose une double approche du traitement des plaintes et préoccupations présentées au titre de la politique de sauvegarde, dépendant de la gravité de la présumée violation, afin d'assurer la proportionnalité de la réponse. Tel qu'indiqué sur le diagramme, quand la plainte concerne des allégations moins graves d'intimidation et de harcèlement (y compris sexuel), il ne sera, par exemple, **probablement pas** nécessaire que l'Unité informe et tienne au courant les points de contact en matière de sauvegarde au sein du C.A., ni de notifier des tiers (tels que la UK Charities Commission et le bailleur de fonds). Elle sera tout de même prise au sérieux et pourrait bien entraîner une enquête et une procédure disciplinaire.

Lorsque la plainte concerne des allégations d'abus ou d'exploitation (y compris de nature sexuelle) ou des cas plus graves d'intimidation et de harcèlement (y compris harcèlement sexuel), il faudra absolument que l'Unité informe et tienne au courant les points de contact en matière de sauvegarde au sein du C.A. du FPP et que des tiers (tels que la UK Charities Commission et le bailleur de fonds) soient notifiés. L'évaluation de la gravité des allégations relèvera de la décision de l'Unité de sauvegarde, et si cette décision est serrée, les points de contact en matière de sauvegarde au sein du C.A. seront invités à assurer une supervision indépendante de cette évaluation. La gravité d'une allégation peut changer en cours d'enquête avec l'apparition de nouveaux détails et sera donc régulièrement réexaminée.

Il est toutefois important de signaler que toutes les notifications et informations transmises par l'Unité seront **anonymisées** pour protéger l'identité des personnes concernées. De plus, elles seront rédigées de manière à réduire au minimum les possibilités de déduire l'identité de ces personnes à partir de détails extérieurs (par ex. en omettant ces détails). La seule exception prévisible serait, dans les circonstances les plus exceptionnelles, si le FPP avait une obligation légale de divulgation complète (par ex. à la police ou à d'autres autorités judiciaires).

Celles et ceux qui ont subi un préjudice à la suite d'un incident relevant de la politique de sauvegarde et envers qui le FPP a une obligation de diligence (dont le personnel du FPP) recevront prioritairement tout le soutien nécessaire, à l'interne (de la part de leur supérieur-e direct-e et/ou du/de la responsable du bien-être) et/ou en bénéficiant d'une aide psychologique ou autre aide spécialisée extérieure, grâce à des services appropriés de psychothérapie et de santé payés par le FPP, si désiré. Ces personnes seront également tenues informées des actions de suivi et

des résultats, en reconnaissance du fait qu'un élément essentiel du soutien que méritent les survivant-e-s de harcèlement, d'abus et d'exploitation est la visibilité des mesures prises pour assurer la responsabilisation, l'application régulière de la loi et l'adoption d'autres mesures pour atténuer les risques de répétition.

Définitions et attentes

Au moment d'évaluer tout incident signalé, FPP l'examinera selon l'un des termes suivants :

- Harcèlement sexuel, abus sexuel et exploitation sexuelle
- Intimidation et autres formes de harcèlement

Harcèlement sexuel, abus sexuel et exploitation sexuelle

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré à caractère sexuel. Il a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, d'amener une personne à se sentir intimidée, dégradée ou humiliée, ou de créer un environnement hostile ou offensant pour celle-ci.

Un comportement ayant ces effets peut quand même être considéré comme du harcèlement sexuel même si telle n'était pas l'intention du présumé harceleur. Il n'est pas non plus nécessaire qu'il vise délibérément une personne en particulier.

Voici des exemples de comportements qui constituent du harcèlement sexuel :

- Comportement inopportun à caractère sexuel (physique ou verbal)
- Remarques inappropriées ou suggestives ou avances sexuelles verbales
- Commentaires, blagues ou insinuations de nature indécente concernant l'apparence ou la vie privée d'une personne
- Contact physique non désiré, tel qu'étreintes ou attouchements inopportuns
- Demandes de faveurs sexuelles
- Courriels contenant des propos à caractère sexuel
- Exhibition ou diffusion d'images pornographiques ou indécentes

Ce type de comportement peut être banalisé par l'harceleur comme étant du « badinage » ou un flirt inoffensif. Il est important de ne pas oublier que le facteur le plus important, c'est l'impact qu'a le comportement sur la personne visée. Ainsi, ce qui importe, ce n'est pas tant de savoir si la personne avait l'intention d'offenser, mais bien si le comportement a en fait eu l'effet d'offenser.

Qu'est-ce que l'abus sexuel ?

Abus sexuel se dit de toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (lorsqu'un consentement véritable n'est pas ou ne peut pas être obtenu). Le viol ou la tentative de viol en est un exemple.

Qu'est-ce que l'exploitation sexuelle ?

Exploitation sexuelle se dit du fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, pouvant s'agir, entre autres, du fait d'utiliser son pouvoir financier, social ou politique pour obtenir des faveurs sexuelles ou de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Un exemple en est la demande de faveurs sexuelles à des membres de toute communauté avec laquelle nous travaillons.

Nos attentes concernant le harcèlement sexuel, l'abus sexuel et l'exploitation sexuelle

Les principes suivants concernant le comportement sexuel, tel que définis dans plusieurs cas par les normes internationales de protection des personnes vulnérables, sont considérés comme une partie intégrante de la présente directive et conformes à la *Politique de protection des enfants et des adultes vulnérables* du FPP :

- L'exploitation sexuelle et l'abus sexuel de la part de tout-e employé-e, administrateur/trice, associé-e, consultant-e ou contractant-e du FPP constituent des fautes graves et sont donc passibles de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement et/ou à des poursuites judiciaires.
- L'offre d'argent, d'un emploi, de biens ou de services en échange de relations sexuelles (y compris de faveurs sexuelles ou autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif) ou de relations sexuelles lorsqu'un bénéfice économique est attendu, dans l'exercice de vos fonctions ou en rapport avec celles-ci, ou quand vous agissez à titre de représentant-e du FPP est strictement interdite et est un motif de licenciement. Cela s'applique à tout moment dans le cadre de vos déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur de votre pays d'origine du fait de votre travail avec FPP.
- Toute activité sexuelle entre un-e employé-e du FPP et un enfant est strictement interdite, quel que soit l'âge local de la majorité ou du consentement. Dans de tels cas, la méconnaissance de la part de tout-e employé-e, visiteur ou visiteuse du FPP de l'âge réel de l'enfant ne peut être

invoquée comme moyen de défense contre une mesure disciplinaire, un licenciement et/ou des poursuites judiciaires.¹

- Lorsqu'un-e employé-e, membre du conseil d'administration, associé-e consultant-e ou contractant-e du FPP soupçonne de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel un-e autre employé-e, membre du conseil d'administration, consultant-e ou contractant-e ou un-e membre du personnel d'une organisation partenaire, ou une autre personne côtoyée dans le cadre du travail du FPP ou de déplacements sur le terrain, il/elle doit signaler ces problèmes au moyen des mécanismes de signalement mentionnés plus haut (et suivant le *Diagramme du processus de traitement des plaintes et allégations au titre de la Politique de sauvegarde*).
- Si la procédure régulière du FPP permet de conclure qu'un tel acte a été commis par un-e employé-e, membre du conseil d'administration, associé-e, consultant-e ou contractant-e du FPP, cela peut donner lieu à des mesures disciplinaires ou, en cas de récidive ou si le comportement constitue une faute grave, être un motif de licenciement immédiat.
- Lorsqu'un tel acte est présumé avoir été commis par quelqu'un d'autre qu'une employé-e, membre du conseil d'administration, associé-e, consultant-e ou contractant-e du FPP (c.-à-d. quelqu'un sur qui FPP n'a aucun pouvoir contractuel pour assurer sa responsabilisation et appliquer des sanctions), FPP réalisera un suivi raisonnable et proportionné afin de favoriser la responsabilisation et maximiser les chances de non-répétition. Un suivi raisonnable et proportionné pourrait consister, entre autres, à signaler la personne :
 - à son employeur (par ex. une organisation partenaire où la personne est employé-e, membre du conseil d'administration, associé-e, consultant-e ou contractant-e)
 - à la police, dans les cas les plus graves, lorsqu'il existe à première vue une raison de croire qu'un délit grave a été commis, pourvu que cela puisse se faire sans danger et en tenant compte des questions de risque moral et des risques de représailles pesant sur le/la survivant-e et sur d'autres personnes.

Intimidation et harcèlement

Que sont l'intimidation et le harcèlement ?

¹ Un enfant se définit comme toute personne âgée de moins de 18 ans aux termes de la Convention relative aux droits de l'enfant.

Le *harcèlement*, en termes généraux, désigne tout comportement non désiré portant atteinte à la dignité de toute personne en milieu de travail, lorsque des gestes ou des commentaires sont considérés humiliants et inacceptables pour la personne visée. Il peut être lié à l'âge, au genre, à l'orientation et à l'identité sexuelles, à la race, à la couleur, à l'origine nationale, ethnique ou de classe, à la croyance religieuse ou philosophique, à l'état civil, à la situation parentale ou à une déficience, et peut être persistant ou n'être qu'un incident isolé. Le harcèlement implique souvent un comportement qui relève de l'intimidation, mais qui est fondé sur l'un des aspects discriminatoires mentionnés plus haut.

L'intimidation est un comportement offensif, intimidant, malveillant ou insultant, un abus de pouvoir par des moyens destinés à fragiliser, humilier, dénigrer ou blesser la personne visée.

L'intimidation ou le harcèlement peut être l'action d'une personne contre une personne ou faire intervenir des groupes de personnes. L'intimidation peut être évidente ou insidieuse. Elle peut se produire en face à face ou par écrit, par courriel, par téléphone ou par l'entremise des médias sociaux. Il peut s'agir d'incidents répétés qui, considérés séparément, pourraient ne pas être perçus comme de l'intimidation, mais qui, considérés conjointement, constituent un mode de comportement qui est effectivement de l'intimidation. Quelle qu'en soit la forme, il s'agit d'un comportement non désiré et inopportun pour la personne. L'intimidation peut se produire en privé ou en public.

Une critique légitime, constructive et juste de la prestation ou du comportement d'un-e employé-e n'est pas de l'intimidation. Une hausse de ton ou une dispute occasionnelle n'est pas de l'intimidation.

Nos attentes concernant l'intimidation et le harcèlement

L'intimidation et le harcèlement sont inacceptables. Nous sommes – ou devrions être, et il est donc raisonnable de s'attendre à ce que nous soyons – conscients du pouvoir dans toutes les relations et du fait qu'il est possible d'en abuser.

Voici quelques exemples de comportements relevant de l'intimidation/du harcèlement :

- Répandre des rumeurs malveillantes ou insulter quelqu'un par des paroles ou des gestes
- Communiquer à des personnes non concernées des informations sensibles concernant quelqu'un d'autre
- Ridiculiser ou humilier une personne, notamment en s'en prenant à elle ou en la menant à l'échec
- Exclure ou victimiser

- Traiter de manière injuste
- Exercer un contrôle excessif ou se livrer à d'autres formes d'abus de pouvoir
- Adopter un comportement physiquement intimidant – se tenir trop près d'une personne, prendre une posture menaçante, crier régulièrement ou utiliser des moyens physiques pour dominer les discussions, etc.
- Faire des menaces ou des commentaires non fondés concernant la sécurité d'emploi
- Déstabiliser délibérément une personne compétente en la surchargeant de travail ou en lui adressant constamment des critiques excessives et/ou inappropriées
- Empêcher des personnes de progresser en faisant intentionnellement obstacle aux possibilités de promotion ou de formation.

FPP prend l'intimidation et le harcèlement très au sérieux. Les comportements relevant de l'intimidation et du harcèlement de la part de tout-e employé-e, consultant-e ou contractant-e du FPP feront l'objet d'une enquête et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires ou, en cas de récidive ou si le comportement constitue une faute grave, être un motif de licenciement immédiat.

Comment reconnaître l'intimidation et le harcèlement ?

Un comportement qui est considéré comme de l'intimidation par une personne peut être considéré comme une gestion ferme par une autre. Les cas extrêmes d'intimidation et de harcèlement feront généralement consensus, mais ce sont parfois les zones « grises » qui causent le plus de problèmes.

L'intimidation et le harcèlement peuvent souvent être difficiles à reconnaître – ils peuvent ne pas être évidents pour les autres et peuvent être insidieux. La personne visée pourrait penser que « c'est peut-être un comportement normal ». Elle pourrait craindre que les autres considèrent qu'elle est faible, ou qu'elle n'est pas à la hauteur de la tâche, si les actions des autres lui semblent intimidantes. Elle pourrait être accusée de « dramatiser » et craindre qu'on ne la croit pas, que le comportement soit banalisé, ou que rien ne sera fait, si elle dénonce l'incident.

Les personnes qui sont victimes d'intimidation ou de harcèlement peuvent parfois avoir l'air de dramatiser une situation qui semble relativement banale, mais qui peut être la « goutte qui fait déborder le vase » après une série d'incidents. Elles peuvent aussi souvent craindre des représailles si elles portent plainte.

L'intimidation et le harcèlement entraîneront souvent des sentiments d'anxiété et d'humiliation. L'incapacité d'y faire face peut provoquer des sentiments de colère et de frustration. Certaines personnes pourraient tenter d'exercer une certaine forme de représailles. D'autres peuvent commencer à avoir peur et se sentir démotivées. Le stress, la perte de confiance en soi et d'estime de soi causés par le

harcèlement ou l'intimidation peuvent entraîner l'insécurité d'emploi, la maladie, l'absentéisme au travail et même la démission. Cela se répercute presque toujours sur le rendement au travail et les relations en milieu de travail en souffre. Pour en savoir plus sur l'intimidation et le harcèlement, voir (en anglais) :

www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment

<http://www.acas.org.uk/media/pdf/r/l/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>