Politique sur la prévention de l’exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (PEAHS)

Le Fonds pour les droits des personnes handicapées (DRF) a une tolérance zéro vis-à-vis l’exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels (EAHS) et le non-respect de cette politique. Le DRF se joint à la communauté internationale à but non lucratif pour soutenir fermement les principes fondamentaux en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, établis en 2003 par le [Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales](https://www.unfpa.org/admin-resource/special-measures-protection-sexual-exploitation-and-sexual-abuse). Nous estimons que toute personne a le droit de vivre à l'abri de la violence sexuelle et nous nous efforcerons de protéger quiconque contre les atteintes et l'exploitation dans le cadre des opérations du DRF ainsi que celles de nos partenaires en aval, qui comprennent les bénéficiaires de subventions et les sous-traitants. Notre engagement à mieux comprendre, intégrer et aborder les questions intersectorielles liées au genre, au handicap et à la sexualité est explicité dans nos [Lignes directrices en matière d’égalité femmes-hommes](http://disabilityrightsfund.org/about/our-strategy/gender-guidelines/).

La Politique sur la prévention de l’exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (PEAHS) (ci-après la « politique PEAHS » ou la « Politique ») a été approuvée par le conseil d'administration le 11 novembre 2019 et révisée le 22 juillet 2020. Le Conseil d'administration du DRF examinera, modifiera (au besoin) et renouvellera l'approbation de la présente politique tous les trois ans.

La PSEAH s'applique à l'ensemble de notre personnel[[1]](#footnote-2)1 et aux membres de tout organe de gouvernance du DRF (directeurs, responsables et membres des comités et groupes de travail du DRF). Pour l’application de cette politique aux partenaires en aval du DRF, voir la section ci-après. Toute personne peut formuler des allégations de comportement prohibé, qu'elle ait ou non un statut contractuel auprès du DRF.

**Définitions**

1. **Exploitation sexuelle:** Le fait de profiter ou de tenter de profiter d’un état de vulnérabilité, d’un rapport de force inégal ou de relations de confiance à des fins sexuelles, y compris en vue d’en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.
2. **Atteinte sexuelle:** 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. Cela couvre les infractions sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter : la tentative de viol (qui comprend les tentatives visant à forcer quelqu'un à avoir des rapports sexuels oraux); et l'agression sexuelle (qui comprend les baisers et les attouchements non consentis). Toute activité sexuelle avec une personne n'ayant pas atteint l'âge de consentement dans la juridiction où l'activité a lieu est considérée comme une atteinte sexuelle.
3. **Harcèlement sexuel :** Une personne harcèle sexuellement une autre personne si elle fait une avance sexuelle ou une demande de faveurs sexuelles importunes, ou se livre à une autre conduite importune de nature sexuelle, dans des circonstances où une personne raisonnable, en tenant compte des circonstances, aurait pu prévoir que la personne harcelée serait vexée, intimidée, ou humiliée. Le harcèlement sexuel peut se présenter sous diverses formes. Il peut être évident ou indirect, physique ou verbal, répété ou ponctuel, et perpétré par toute personne, quel que soit son sexe, envers toute personne, quel que soit son sexe. Le harcèlement sexuel peut être perpétré contre les bénéficiaires, les membres de la communauté, les citoyens et le personnel. Il s’agit d’un comportement qui entrave la bonne marche du travail, est présenté comme une condition d’emploi ou qui crée un climat d’intimidation, d’hostilité ou de vexation.
4. **Conduite sexuelle répréhensible:** Aux fins de la présente politique, il s'agit d'actes d'exploitation, d'atteintes ou de harcèlement sexuels tels que définis ci-dessus. L'inconduite sexuelle peut inclure le harcèlement. L’inconduite sexuele peut être pratiquée en personne ou à distance, notamment par téléphone, par courriel ou par les médias sociaux.

**Notre engagement**

Toutes les allégations de conduite sexuelle répréhensible feront l'objet d'une enquête et de mesures équitables et conformes aux politiques et aux processus du DRF.

***Principes applicables aux enquêtes et aux interventions***

Dans notre examen des allégations relatives aux cas d'EAHS, nous respecterons les principes suivants :

* Reconnaître l'importance d'une approche axée sur les survivants.
* Écouter et valoriser la voix des personnes handicapées.
* Fonder l'engagement du DRF à respecter les droits de l'homme protégés par la présente politique sur les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, telles qu'elles figurent dans les instruments internationaux et régionaux reconnus en la matière.
* Traiter la victime/le ou la survivant(e) avec respect, lui fournir des informations complètes et l'impliquer dans la prise de décision.
* Appliquer des mesures de protection contre les actes d’EAHS de façon à respecter la culture sans toutefois tolérer des actes nuisibles.
* Reconnaître que les inégalités fondées sur des identités intersectionnelles, notamment les distinctions entre travailleurs et bénéficiaires, les capacités et les handicaps, le statut ethnique et autochtone, la religion, l'âge, la santé et la pauvreté peuvent accroître le risque de faire l’objet d’actes d’EAHS.
* Nous reconnaissons en outre que, comme l'indiquent les lignes directrices du DRF sur l'égalité femmes-hommes, l'intersection du genre et de l'orientation sexuelle avec d'autres formes d'inégalité peut accroitre la probabilité d'actes d'EAHS.

***Les étapes de l'engagement***

Pour respecter son engagement, le DRF a pris ou prendra les mesures internes suivantes :

* Assigner le suivi des efforts, des politiques et des protocoles en matière de PEAHS au Directeur adjoint afin de surveiller l'efficacité, de rendre compte des progrès et d'améliorer les efforts de prévention et d'intervention en cas de comportement sexuel répréhensible dans l'exercice de nos fonctions.
* Le Directeur adjoint fera rapport sur les préoccupations, les problèmes ou les progrès accomplis au Directeur exécutif, qui les signalera au Conseil et aux donateurs du DRF conformément à leurs directives en matière de rapports, tâche qui incombera audit Directeur adjoint en l'absence du Directeur exécutif. S'il y a lieu, le Directeur adjoint fera part de ses préoccupations, de ses problèmes ou de ses progrès à l'équipe de gestion.
* Enquêter sur toutes les allégations de comportement sexuel répréhensible à l’encontre du personnel du DRF conformément aux politiques et aux processus du DRF. L'enquête sera menée par un ou plusieurs des fonctionnaires/organismes suivants: le Directeur exécutif, le Directeur exécutif adjoint et le Comité exécutif du DRF, en veillant à l'application régulière de la procédure au mieux des capacités du DRF. Le cas échéant, veuillez consulter les manuels de l'employé et/ou du consultant.
* Agir sur la base des conclusions des enquêtes, comme il convient, et veiller à ce que les leçons apprises soient utilisées pour améliorer les politiques et les pratiques.
* Ne pas engager, en connaissance de cause, une personne qui pose un risque inacceptable à autrui.
* Utiliser des processus de recrutement et de sélection efficaces pour l'ensemble du personnel, y compris des vérifications du casier judiciaire conformes aux exigences légales locales, des questions d'entretien ciblées et des vérifications des références verbales.
* Exiger que tous les membres du personnel lisent la Politique de la PEAHS au moment de leur embauche, ainsi que les politiques connexes énumérées ci-dessous, et qu'ils s'y conforment.
* Demander à tous les membres du personnel de signer le Code de Conduite de la PEAHS (ci-après) à l'embauche ainsi qu'annuellement.
* Dispenser une formation cohérente et régulière sur des sujets liés à la PEAHS à tout le personnel du DRF.
* Fournir un soutien approprié et praticable au personnel du DRF victime ou touché par des situations d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels.
* Le Conseil du DRF examinera, modifiera (au besoin) et renouvellera l'approbation de la présente politique tous les trois ans.

Pour honorer cet engagement, le DRF a également pris ou prendra également les mesures suivantes à l'égard des partenaires en aval :

* Inclure les exigences en matière de PEAHS dans les contrats et les accords de subvention.
* Fournir des renseignements et des ressources sur la PEAHS à tous les partenaires en aval du DRF.
* Exiger de tous les partenaires en aval qu'ils aient ou élaborent suffisamment de politiques et de protocoles en matière de PEAHS. Notre Directeur gestionnaire des subventions veillera à ce que ce soit le cas.
* Inclure la PEAHS dans les efforts d'évaluation et de suivi des risques du DRF et dans tous les aspects de nos relations avec les partenaires en aval, y compris les accords de subvention et de contrat, l'examen des demandes de subvention ou des achats, la surveillance et le suivi des subventions, au même titre que les rapports à fournir.
* Effectuer périodiquement des vérifications pour déterminer si les partenaires en aval ont mis en place des politiques, des protocoles ou une formation du personnel en matière de PEAHS. Surveiller les lacunes et en assurer le suivi.
* Préciser clairement que nous nous attendons à ce que toute allégation ou incident soit signalé(e) dans les deux jours et toute violation de la Politique dans les cinq jours (voir "Procédures de rapport pour les partenaires en aval et autres acteurs externes" ci-dessous).
* Enquêter sur toutes les allégations de comportement sexuel répréhensible impliquant des partenaires en aval du DRF d'une manière opportune et professionnelle et assurer une procédure appropriée au mieux des capacités du DRF.
* Agir sur la base des conclusions des enquêtes et veiller à ce que les leçons apprises soient utilisées pour améliorer les politiques et les pratiques.
* Si des allégations sont formulées, avant le déblocage de tout nouveau financement ou l'achèvement de tout nouveau contrat, il faut confirmer que le partenaire en aval a agi ou agit conformément à la politique du DRF ou à sa propre politique en matière de PEAHS pour signaler et sanctionner l'auteur présumé des faits, ou met en place une politique suffisante et s'y soumettra.
* Préciser clairement aux partenaires en aval que toute subvention ou tout contrat accordé par le DRF pourra être suspendu ou révoqué si le DRF détermine que le partenaire contrevient aux politiques du DRF en matière de PEAHS ou aux étapes évoqués ci-dessus. Pour les situations impliquant des enfants, se référer à la Politique de protection de l'enfant du DRF.

**Mécanismes internes de traitement des plaintes**

Les membres du personnel du DRF qui s'estiment victimes d'un comportement prohibé peuvent chercher une solution par le biais d'un processus informel ou formel, comme expliqué ci-après. Les processus décrits dans la présente politique ne sont ni obligatoires ni énumérés par ordre de priorité. Une tentative infructueuse de règlement à l'amiable n'empêche pas que l'affaire fasse l'objet d'un rapport officiel.

La simple expression d'un désaccord, d'une admonestation, d'une critique ou d'autres expressions semblables se rapportant au rendement au travail, au comportement ou à des questions connexes dans une relation de supervision ne doit normalement pas être considérée une inconduite sexuelle aux termes de la présente politique. Les comportements non couverts par cette politique se réfèrent à la Politique sur les griefs du DRF.

**Mécanisme interne informel de traitement des plaintes**

*Contacter l'auteur présumé de l'infraction :* Les personnes concernées peuvent, volontairement, si elles sont en mesure de le faire, s'adresser directement à l'auteur présumé de l'infraction et demander que le comportement présumé cesse.

*Intervention de la direction :* Les personnes concernées peuvent soulever la question auprès de leur superviseur si la situation le permet et si elles sont en mesure de le faire. Les gestionnaires sont tenus de fournir des conseils, de l'aide en matière de ressources humaines ou de l'information de façon opportune, sensible et impartiale pour assurer la confidentialité des conseils, de l'aide ou des autres options offertes par la présente politique, et de signaler la plainte interne au Directeur adjoint et/ou au Directeur exécutif afin que la direction soit au courant. Les gestionnaires doivent adopter toutes les mesures de protection appropriées dont ils disposent. Si pour quelque raison que ce soit, un gestionnaire ne peut s'acquitter de ce rôle, il doit consulter le Directeur adjoint et/ou le Directeur exécutif pour que d'autres mesures soient adoptées.

**Mécanisme interne formel de traitement des plaintes**

Le personnel du DRF peut déposer une plainte officielle pour comportement prohibé. Les rapports doivent être soumis au Directeur adjoint du DRF, au Directeur exécutif et/ou au Comité exécutif du Conseil. Il n'y a pas de date limite pour déposer une plainte officielle, même si nous demandons instamment que tous les rapports soient présentés dans les 24 heures suivant leur prise de connaissance. Il est fortement recommandé aux plaignants identifiés de faire rapport le plus tôt possible après l'incident ou les incidents allégués de comportement prohibé, car l'anonymat et le temps qui passe peuvent compromettre l'efficacité des enquêtes et de la résolution.

En cas de soupçon ou de détection d'abus par le personnel du DRF, le directeur adjoint, le directeur exécutif et/ou le comité exécutif du DRF enquêteront sur le problème et détermineront la meilleure ligne de conduite à suivre. Jusqu'à la fin de l'enquête, le DRF suivra les procédures disciplinaires décrites dans la FAQ du Manuel de l'employé et/ou du Manuel du consultant. Si les allégations constituent une infraction pénale dans la juridiction où se présente l'affaire, il peut être fait appel à la police.

**Procédures d'établissement de rapports pour les partenaires en aval et les autres acteurs externes**

Chaque partenaire en aval est tenu de se conformer à la politique du DRF en matière de PEAHS et devra démontrer qu'il a adopté ou est en train d'adopter et de mettre en œuvre une politique suffisante et conforme à celle du DRF en la matière. Chaque partenaire en aval sera tenu de signaler toute allégation ou incident au DRF dans les deux jours.

Les rapports de plaintes émanant de partenaires en aval ou d'autres acteurs extérieurs doivent être centrés sur: la nature de la préoccupation, les détails de l’incident auquel vous avez assisté ou qui vous a été rapporté. Les signalements d'abus ou d'exploitation de personnes doivent respecter la politique de protection de l'enfance du DRF. L’auteur(e) du rapport doit prendre des notes au moment de la divulgation ou de l’incident, indiquant la description faite par la personne avec ses propres mots et phrases, ou décrivant ce à quoi il/elle a assisté. Les rapports doivent être adressés à concerns@disabilityrightsfund.org, qui est suivi par le directeur exécutif, le directeur adjoint et le comité exécutif du conseil d'administration. Les rapports peuvent également être adressés à compliance@disabilityrightsfund.org, qui est uniquement contrôlé par le comité exécutif.

Le rapport peut inclure des détails tels que les suivants :

* Nom de la victime présumée
* Adresse et/ou localisation actuelle de la victime présumée
* Nom de l'agresseur présumé.
* Information relative à l’incident, y compris la date/heure de l’incident; l’endroit où s’est produit l’incident.
* Type d'abus allégué
* Observations de l’auteur(e) du rapport; déclarations de la victime présumée
* Autres personnes au courant de l’abus présumé
* Le cas échéant, nom du membre de la famille ou d’une autre personne responsable du bien-être de la victime présumée
* Nom de la partie déclarante.
* Signature de la personne qui rédige le rapport et date du rapport.
* NE PRENEZ PAS DE NOTES EN PRÉSENCE DE L’ENFANT PENDANT QUE CELUI-CI RÉVÈLE UN INCIDENT.

En cas de soupçon ou de détection d'abus commis par certaines personnes, le directeur adjoint, le directeur exécutif et/ou le comité exécutif du DRF enquêteront sur le problème et détermineront la meilleure ligne de conduite à suivre.

# **Rapports des donateurs et rapports réglementaires**

Le DRF est tenu de partager les détails des allégations d'abus avec certaines organisations externes telles que les bailleurs de fonds et les organismes de régulation. Veuillez vous référer au protocole de sauvegarde pour les modalités de dépôt des rapports.

Confidentialité

Dans toutes les questions traitées dans le cadre de la présente politique, il est essentiel de respecter le besoin de confidentialité pour garantir la sécurité et le bien-être des victimes/survivant(e)s de comportements sexuels répréhensibles et des personnes qui dénoncent ce type de comportement sexuel. Cela peut impliquer de ne pas être en mesure de répondre au plaignant au-delà de l'accusé de réception. Dans certaines circonstances, le non-respect de la confidentialité peut avoir des effets destructeurs sur la vie des victimes ou des survivant(e)s de comportements sexuels répréhensibles et peut également entraîner de graves conséquences pour ceux qui signalent ce type de comportement sexuel.

**Documents connexes**

Politique de protection de l’enfant

Code de déontologie

Manuel de l’employé

Lignes directrices en matière d’égalité femmes-hommes

Politique en matière de griefs

Politique sur le signalement des abus présumés commis sur des personnes (Politique de signalement des abus)

FAQ du Guide du consultant du programme

Protocole de sauvegarde

FAQ pour les bénévoles/stagiaires

Politique de protection des lanceurs d’alerte

Politique sur la prévention de l’exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (PEAHS)

Code de conduite

1. Tous les membres du personnel devront signer le Code de conduite de la Politique sur la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels (PEAHS) énoncé ci-après, au moment de l'engagement initial par la DRF et sur une base annuelle par la suite.

Le/la soussigné(e),\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquez le nom), reconnaît avoir lu et compris la Politique sur la la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels (PEAHS) du Fonds pour les droits des personnes handicapées et s’engage, dans le cadre des activités menées avec le DRF, à:

* Traiter toutes les personnes en milieu de travail avec courtoisie et respect et démontrer mon engagement envers la prévention et la réponse aux comportements prohibés.
* Traiter tous les individus avec respect, sans distinction de race, de couleur, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, de langue, d'âge, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de handicap ou autre.
* Ne pas utiliser un langage ou avoir un comportement harcelant, abusif, sexuellement provocateur ou dégradant à l'égard d'une personne.
* S'abstenir de toute forme d'inconduite sexuelle, y compris le harcèlement.
* Suivre la formation obligatoire et assister à toutes les autres possibilités de formation dans la mesure du possible.
* Me familiariser avec cette politique et les politiques et ressources connexes, y compris la Politique de protection de l'enfance, la Politique de signalement des cas d'abus et la Politique sur les lanceurs d’alerte.
* .

Je comprends que c'est à moi qu'incombe, en tant que personne engagée par le Fonds pour les droits des personnes handicapées, la responsabilité de faire appel au bon sens et d’éviter tout geste ou comportement qui pourrait être interprété comme comportement sexuel répréhensible dans le cadre de la mise en œuvre de nos activités. Je comprends que tout manquement au présent Code de conduite ne sera pas toléré par l'organisation et donnera lieu à des mesures disciplinaires, y compris mon licenciement.

Nom en caractères d'imprimerie

Signature

Date

1. 1 Les membres du personnel sont des personnes individuelles qui font partie du personnel, des consultants, des conseillers, des stagiaires et des bénévoles du DRF et qui sont employées par le DRF ou autrement engagées par le DRF. [↑](#footnote-ref-2)