



## **POLITIQUE**

**SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

**RESPONSABLE : Directeur général**

### **Préambule :**

L'OCDE a publié en juillet 2019 le constat suivant :

« Malgré les efforts constants que déploie la communauté du développement international pour y remédier, l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel sont des phénomènes qui demeurent obstinément présents dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire. Il est donc indispensable d'intensifier les efforts pour prévenir toutes les formes d'exploitation et d'atteinte sexuelles et de harcèlement sexuel et y répondre, sachant que la violence sexiste et la violence contre les femmes et les filles demeurent parmi les violations et transgressions des droits humains les plus répandues dans le monde. Tous les acteurs du développement et les acteurs humanitaires doivent appliquer dans ce domaine des mesures plus énergiques et s'attacher à améliorer les pratiques et normes locales et internationales, selon leurs cadres juridiques et institutionnels nationaux ».

Dans ce contexte, la Fondation Jules et Paul Émile Léger « la Fondation » reconnaît que les relations entre ses représentants ou représentantes et les bénéficiaires de l'aide sont basées, par définition, sur un accès inégal aux ressources pouvant résulter en un rapport de force inégal. La dynamique d'un tel rapport de force, inhérente au travail de la Fondation dans le contexte international, peut potentiellement résulter en de graves risques liés à l'exploitation des bénéficiaires ultimes et partenaires. L'exploitation va à l'encontre des valeurs de la Fondation et des résultats poursuivis par les initiatives auxquelles elle contribue. L'exploitation et l'abus nuiraient gravement aux bénéficiaires ultimes, principalement aux victimes de ces actes d'exploitation, à leurs familles et à leurs communautés. De surcroît, l'exploitation minerait la crédibilité du travail. Ainsi, la Fondation est déterminée à lutter contre l'exploitation sexuelle et toute forme d'abus sexuel qui pourraient être commis par ses représentants ou représentantes envers les bénéficiaires, partenaires et communautés ou envers le personnel ou les bénévoles.

Par la présente, la Fondation signifie son engagement envers les principes de base du Plan d'action du Comité permanent interorganisations (CPI) sur la protection contre les agressions et l'exploitation sexuelles dans les crises humanitaires. Ces principes sont présentés en annexe et sont incorporés dans la présente.

Comme organisation membre du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI), la Fondation a signé l'Engagement des leaders du CCCI à prévenir et combattre l'inconduite sexuelle. En ce sens, l'organisation s'engage à instaurer une culture d'intolérance absolue pour toute forme d'inconduite sexuelle, dans toutes ses activités.

**Approbation ou révision par le conseil d'administration :**

**le 15 août 2019**

**Page 1 de 9**

# POLITIQUE

## **SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

Son engagement comporte des mesures de prévention et d'intervention axées sur le soutien aux victimes et survivants, survivantes d'inconduite sexuelle; implique la mobilisation des ressources internes pour favoriser l'apprentissage continu, notamment en ce qui concerne les meilleures pratiques; et implique la mise à jour d'autres pratiques, procédures et politiques pouvant avoir un impact sur l'inconduite sexuelle.

### **I. Objectifs :**

Ce document (« la Politique ») stipule donc les engagements de la Fondation en matière d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que les attentes de la Fondation envers les parties prenantes qui s'associent à la Fondation, présentées dans le Code de conduite en annexe.

La Politique vise à mieux protéger le personnel, les bénévoles, les partenaires, les bénéficiaires et les communautés qui collaborent avec la Fondation.

Ainsi, elle affirme le principe d'intolérance absolue (tolérance zéro) face à l'exploitation sexuelle et à l'abus sexuel. De plus, elle confirme l'engagement et la détermination de la Fondation à lutter contre toutes formes d'inconduite, d'exploitation ou d'abus sexuels qui pourraient être commises par les personnes représentant l'organisation et à mettre en œuvre des mesures pour atténuer ces risques et pour répondre à un signalement ou à une plainte, le cas échéant.

La Politique explicite les mesures et les mécanismes dont la Fondation dispose ou prévoit mettre en place afin de communiquer à l'ensemble des parties prenantes ce qu'elle fait afin de prévenir l'occurrence d'inconduites sexuelles. La Politique illustre également les mécanismes auxquels ces parties prenantes peuvent avoir recours si elles sont victimes ou témoins d'inconduites sexuelles, ou si elles soupçonnent l'occurrence d'une inconduite sexuelle ou d'un abus sexuel.

### **2. Portée :**

Cette Politique concerne toute personne ayant un mandat à l'étranger, et en tout temps pendant la durée de son mandat au nom de la Fondation, soit même pendant les heures où la personne ne travaille pas. Ceci comprend notamment les employés et employées, les consultants et consultantes, les responsables de missions et de projets à l'étranger (« les responsables »), les volontaires, les stagiaires, les membres et les bénévoles dont un séjour à l'étranger est mandaté ou approuvé par la Fondation (« les personnes visées »). Celles-ci doivent lire la Politique et signer le Code de conduite en annexe afin d'attester leur consentement.

Ainsi, ce document est complémentaire aux autres documents actuels ou futurs tels que le Manuel de l'employé, le Code de conduite et la Politique sur le harcèlement ayant des portées globales ou spécifiques à d'autres contextes.

# POLITIQUE

## **SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

### **3. Définitions :**

Le terme « inconduite sexuelle » englobe les notions d'exploitation et d'abus sexuels.

Selon le bulletin du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels :

Par « exploitation sexuelle », on entend « le fait de profiter, d'abuser ou de tenter de profiter ou d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ».

Par « abus sexuel », on entend « Toute atteinte sexuelle réelle ou menace d'atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée être un abus sexuel. ».

Par « protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) » on entend: « mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels commis par leurs propres employés et le personnel associé ».

Dans le présent document, les termes « exploitation » et « abus » sont employés afin de signifier respectivement « exploitation sexuelle » et « abus sexuel ».

Le terme « survivant » réfère à une personne qui subit ou a subi des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

Le terme « bénéficiaire » réfère aux personnes directement associées aux initiatives de la Fondation ou auxquelles elles contribuent ainsi qu'aux personnes qui bénéficient de ces initiatives, soit à titre d'exemple les partenaires, les organisations locales et les familles.

Le terme « partenaire » réfère à toute organisation liée à la Fondation par une entente de partenariat ou de programmation.

Le terme « enfant » réfère à tout être humain âgé de moins de dix-huit ans.

Le terme « collaborateur » désigne toute personne qui travaille pour la Fondation et qui n'est pas un employé. Cette définition comprend les consultants, les conseillers temporaires, les stagiaires et les bénévoles ainsi que les membres du conseil d'administration.

Le terme « employé » désigne toute personne qui est liée à la Fondation par un contrat individuel de travail au sens du Code Civil du Québec.

Le terme « victime » désigne toute personne qui subit ou a subi des actes d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel.

# POLITIQUE

## **SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

### **4. Attentes envers les employés et les collaborateurs de la Fondation :**

La Fondation s'attend à ce que ses employés et collaborateurs à tous les niveaux, et en particulier les responsables de mission et de projets à l'étranger, instaurent et maintiennent un environnement à même de prévenir les exploitations ou les abus. La lutte contre la culture de la complaisance et de l'impunité exige un effort constant. Les responsables doivent donc reconnaître et faire appliquer cette Politique de protection, mettre en place les systèmes nécessaires et être proactifs dans l'encadrement de leurs équipes.

Les personnes visées devront signer annuellement le code de conduite stipulant les attentes envers elles et annexé à la fin de la présente.

### **5. Prévention et protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) :**

La prévention et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels sont les mesures mises en place pour protéger les personnes vulnérables contre les abus sexuels, les agressions sexuelles ou l'exploitation sexuelle. La Fondation cherche à créer des milieux de travail où le personnel et les bénévoles au sein de l'organisation et dans les pays où elle met en œuvre des activités, tout comme les bénéficiaires, les partenaires et les communautés dans les pays hôtes, ne subissent ni ne commettent des actes d'inconduite sexuelle. La Fondation incorpore les meilleures pratiques en ressources humaines pour contrer l'exploitation et les abus sexuels. Cela comprend, sans s'y limiter, la sensibilisation et la formation continue, les critères et les enquêtes au moment de l'embauche, les contrats, les descriptions de tâches, les mécanismes d'intervention en cas de signalement ou plaintes.

Plus précisément, la Fondation s'engage à se doter d'un système de vérification des références au moment de l'embauche afin de vérifier la présence ou non d'incidents reliés aux inconduites ou aux abus. De plus, le système d'évaluation reflétera l'adhésion au Code de conduite relatif à la prévention et à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

La Fondation favorise la coopération avec d'autres organisations et la transparence, à l'intérieur du secteur, dans l'établissement de mesures visant à empêcher la réembauche des auteurs ou auteures d'inconduites sexuelles dans le secteur, et à la vérification systématique d'antécédents criminels de tout son personnel.

La Fondation offrira également à tous ses partenaires de la formation et du soutien dans la mise en place de mécanismes de prévention et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Elle offrira également à ses bénéficiaires ultimes, en coordination avec ses partenaires de mise en œuvre, de la formation et de la sensibilisation récurrentes sur les inconduites et les abus dans le contexte de l'aide, et sur les mécanismes de plainte et signalement confidentiels et anonymes mis en place dans leur communauté.

# POLITIQUE

## **SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

### **6. Gestion générale :**

Règle générale, le traitement d'une plainte ou d'un signalement d'abus sexuel ou d'exploitation sexuelle procédera comme suit :

- Réception de la plainte ou du signalement
- Mesures de protection de la victime
- Enquête
- Présentation du rapport à la personne désignée
- Détermination des mesures/sanctions à prendre

### **7. Signalements et plaintes :**

Tout signalement et toute plainte peuvent être reçus verbalement ou par écrit. La diligence du signalement ou de la plainte facilite l'enquête.

Toute personne qui soupçonne un(e) collègue, employé(e) ou non (partenaire ou bénévole), de se livrer à des violences, à une exploitation sexuelle ou à un abus sexuel doit effectuer un signalement. Les employés suivants peuvent recevoir un signalement et seront formés pour donner les suites nécessaires :

- Directeur ou Directrice des programmes internationaux;
- Directeur ou Directrice des opérations;
- Directeur ou Directrice générale;
- Directeur, Directrice, Chef, Coordonnateur ou Coordonnatrice de projet ou de programme.

À l'extérieur du Canada, les personnes suivantes sont formées afin d'être aptes à recevoir un signalement afin d'en assurer un traitement approprié :

- Tous les employés ou employées de la Fondation affectés à l'étranger;
- Les employées ou employés désignés des partenaires incluant au moins une femme ayant un poste d'autorité.

Lors d'une affectation à l'étranger, la Fondation fournira aux personnes visées les informations spécifiques au pays relatives aux personnes spécifiques qui peuvent recevoir une plainte ou un signalement.

Les procédures relatives au signalement et traitement des plaintes seront partagées et communiquées à l'ensemble des employés de la fondation. De la formation continue sur ces procédures sera également offerte à tous les employés et collaborateurs.

### **8. Protection physique de la victime :**

La personne ayant reçu une plainte déterminera avec la victime les mesures de protection immédiatement nécessaires pour favoriser l'intégrité physique de celle-ci et l'élimination des risques de futurs abus ou exploitations, et ce dans une approche axée sur les besoins de la victime.

# POLITIQUE

## **SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

### **9. Enquête :**

La Fondation veillera à ce que toute allégation fasse l'objet d'un traitement objectif et impartial. À la réception de la dénonciation, s'il est clair qu'il y a eu une infraction criminelle en regard des lois du pays concerné, avec le consentement de la victime, le dossier devra être confié immédiatement au service de police local, afin de ne pas contaminer la preuve. La Fondation devra désigner une ressource expérimentée (l'enquêteur) pour procéder au traitement de la plainte.

L'enquêteur devra :

- Prendre sans tarder des arrangements afin de mener une enquête approfondie et impartiale en temps opportun;
- Informer toutes les parties de leurs droits et responsabilités;
- Rencontrer chacune des parties et témoins séparément. Il ou elle devra rencontrer la personne qui a initié la plainte en premier et ensuite la personne contre qui la plainte a été déposée. En tout temps les parties peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix;
- Recueillir les déclarations écrites et signées de chacune des parties ainsi que des témoins s'il y a lieu;
- Dans les trente (30) jours de sa nomination, remettre à la personne désignée par la direction générale ou le cas échéant par le conseil d'administration pour gérer ce dossier un rapport écrit d'enquête faisant état de son analyse incluant :
  - La version des faits de chacune des parties;
  - Une énumération des preuves recueillies et des témoignages reçus;
  - Ses conclusions et recommandations;
- S'il s'avère qu'il est dans l'incapacité de respecter le délai de trente (30) jours, il devra faire sa demande par écrit à la personne ressource responsable du dossier.

### **10. Intervention :**

La Fondation accorde la priorité au soutien aux victimes. La Fondation s'engage à apporter une aide à toute personne ayant déposé une plainte auprès de la Fondation, ainsi qu'une assistance et un appui spécifiques aux survivants d'exploitation ou d'abus sexuels perpétrés par l'un de ses représentants ou représentantes. La nature de cette aide sera déterminée au cas par cas et selon les circonstances.

### **11. Sanctions :**

L'exploitation et la violence sexuelles dont se rendent coupables les agents des organismes de coopération internationale constituent une faute grave, pouvant justifier des sanctions y compris le renvoi. La Fondation s'engage à ce que les auteures ou auteurs soient tenus responsables, ce qui peut impliquer des poursuites criminelles ou un licenciement ou les deux, selon le cas.

# POLITIQUE

## **SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

### **12. Confidentialité :**

La Fondation prendra les mesures raisonnables pour assurer la confidentialité de la réception et du traitement des plaintes et selon les circonstances, des sanctions imposées.

Il est impossible d'assurer la stricte confidentialité lorsqu'il y a eu dépôt d'une plainte. Si la plainte fait l'objet d'une enquête, toutes les Personnes visées impliquées (parties ou témoins) devront être informées de la plainte. Toutefois, toute communication devrait être limitée aux personnes qui « ont besoin de savoir ».

Tout signalement n'ayant pas fait l'objet d'une enquête formelle et toute enquête seront traités de manière confidentielle dans la mesure du possible afin de protéger la présomption d'innocence.

À l'exception de la décision visant à clore les procédures initiées aux termes de la présente Politique, laquelle sera communiquée aux personnes visées impliquées à titre de plaignant ou de personne alléguée en défaut aux termes de ladite Politique, les allégations ou plaintes déposées seront traitées comme des renseignements confidentiels protégés en vertu des lois sur la protection des renseignements personnels.

Le nom des parties ou les circonstances d'une plainte ne peuvent être divulgués que dans le cadre de l'enquête au sujet de cette plainte. Le contenu du rapport d'enquête et les procès-verbaux des réunions tenues par les personnes ressources ou le conseil d'administration, doivent dans la mesure du possible être protégés contre toute divulgation à des tierces parties, sauf pour des motifs d'ordre juridique.

Aucune information concernant l'enquête ne sera portée au dossier personnel d'une Personne visée hormis les allégations avérées de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels, y compris les mesures disciplinaires ou administratives imposées lesquelles seront consignées et feront partie intégrante du dossier permanent de la Personne visée.

Toutefois, pour la protection de la Fondation et/ou des personnes visées impliquées, toute l'information relative à une médiation et/ou une enquête portant sur une question de harcèlement sera conservée pour une période d'au moins trois (3) ans dans un dossier distinct.

### **13. Amélioration continue :**

La Fondation s'engage à un processus d'amélioration continue, à tirer profit des expériences et des forces des autres acteurs du secteur. Elle collaborera à la recherche de solutions et de stratégies, notamment par l'échange et le développement de connaissances et de compétences relatives aux approches centrées sur les victimes, survivantes et survivants.

### **14. Examen :**

Le comité de direction examine la présente politique au besoin et, dans tous les cas, aux trois ans.

# POLITIQUE

**SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

## Annexe I – Code de conduite

Le personnel, les sous-traitants, les collaborateurs et les bénévoles doivent se comporter de manière à protéger les droits fondamentaux des groupes ciblés par nos programmes. Ils doivent agir de manière éthique en évitant d'abuser de leur pouvoir ou de leur discrétion en vue d'en tirer un avantage personnel ou un avantage au profit d'une autre personne. Ainsi ils détiennent l'obligation de faire un signalement s'ils sont témoin d'une exploitation ou d'un abus ou soupçonnent une exploitation ou un abus.

Notamment et sans restreindre la généralité de ce qui précède, sont interdits :

- Avoir des relations sexuelles avec les bénéficiaires ultimes de l'aide;
- Avoir des relations sexuelles avec les enfants (définis selon la Convention sur les droits de l'enfant comme toutes personnes de moins de 18 ans), quel que soit l'âge local de majorité ou de consentement. De plus, les lois du pays concerné en ce qui a trait au consentement et aux relations sexuelles, doivent être respectées. Une erreur ou malentendu sur l'âge de la personne ne peut être invoqué comme justification de l'acte.
- Abuser de son pouvoir ou de sa position dans l'apport de l'aide, que ce soit en refusant de donner de l'aide ou en accordant un traitement préférentiel.
- Exiger ou demander un paiement ou tout autre avantage, y compris des faveurs ou actes sexuels, de la part des bénéficiaires ou toutes autres personnes en contrepartie de l'aide fournie;
- Commettre quelque forme que ce soit d'intimidation, d'humiliation, de dégradation ou de comportement agressif;
- Chercher à obtenir des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile, en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services.

Les relations sexuelles entre le personnel des organisations de coopération internationale et les personnes membres de la communauté locale sont fortement déconseillées, car fondées sur une dynamique de pouvoir inégal.

Pour toutes personnes visées par la présente :

Je, \_\_\_\_\_, ayant lu la **Politique et code de conduite sur la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**, consens à le respecter. Je suis conscient qu'un écart au code de conduite peut aller jusqu'au congédiement.

Pour les responsables de missions et de projets :

Je, \_\_\_\_\_, consens à créer et maintenir un environnement qui condamne l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise le respect du code de conduite ci-haut mentionné. Je suis conscient qu'un écart au code de conduite peut aller jusqu'au congédiement.

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

**Approbation ou révision par le conseil d'administration :**

**le 15 août 2019**

**Page 8 de 9**

# POLITIQUE

**SUJET : Prévention et intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte international**

## **Annexe 2 - Extrait du Rapport du Groupe de travail chargé de la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles dans les situations de crise humanitaire**

Tiré le 5 mai 2019 :

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/legacy\\_files/iasc%20poa%20and%20report%20french.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/legacy_files/iasc%20poa%20and%20report%20french.pdf) (page 9)

Principes fondamentaux du code de conduite

Les organismes humanitaires ont un devoir de diligence envers les bénéficiaires et la responsabilité de veiller à ce que ceux-ci soient traités avec dignité et respect et à ce que certaines normes minimales de conduite soient observées. En vue de prévenir l'exploitation et la violence sexuelles, il convient d'incorporer aux codes de conduite des organismes les principes fondamentaux suivants :

- L'exploitation et la violence sexuelles dont se rendent coupables les agents des organismes humanitaires constituent une faute grave, justifiant le renvoi.
- Toute activité sexuelle avec des enfants (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la région visée. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme défense.
- Il est interdit de chercher à obtenir des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile, en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Ceci inclut l'assistance due aux bénéficiaires.
- Les relations sexuelles entre agents des services humanitaires et bénéficiaires sont vivement déconseillées, car elles se fondent sur un rapport de force inégal par essence. Ce type de relation porte atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'action humanitaire.
- Tout agent d'organismes humanitaires qui soupçonne un(e) collègue employé(e) ou non par le même organisme de se livrer à des violences ou à une exploitation sexuelle doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes pertinents.
- Il est du devoir des agents d'organismes humanitaires d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et toute violences sexuelles et de promouvoir l'application de leur code de conduite. Il incombe en particulier aux responsables à tous les niveaux d'appuyer et de mettre en place des systèmes qui permettent de préserver cet environnement.

**Approbation ou révision par le conseil d'administration :**

**le 15 août 2019**

**Page 9 de 9**