



CODE DE CONDUITE DE LA FAP CANADA SUR LA PRÉVENTION, LES ENQUÊTES ET LES INTERVENTIONS LIÉES À L'EXPLOITATION ET AUX ABUS SEXUELS

OBJECTIF

La politique suivante définit l'approche de tolérance zéro de la FAP Canada en ce qui concerne l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que les mesures que nous avons mises en place pour prévenir, enquêter et intervenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels sur nos lieux de travail.

DÉFINITIONS

- **Exploitation sexuelle** : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de force ou de confiance y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter, sur le plan monétaire, social ou politique, de l'exploitation sexuelle d'autrui.
- **Abus sexuel** : Intrusion physique ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme abus sexuel.
- **Le harcèlement sexuel** est une avance sexuelle importune, une demande de faveur sexuelle, une conduite verbale ou physique ou un geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause, ou soit perçu comme causant offense ou humiliation à autrui, lorsqu'une telle conduite interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.
- **Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)** : Terme utilisé par les Nations-Unies et la communauté non gouvernementale pour faire référence aux mesures prises afin de protéger les personnes vulnérables de l'exploitation ou des abus sexuels de la part de leurs propres employés et du personnel associé.

PORTÉE

La présente politique s'applique à tous les dirigeants, directeurs, gestionnaires, employés, experts-conseils et sous-traitants de la FAP Canada. Dans l'exercice de leurs fonctions au nom de la FAP Canada, toutes les personnes concernées par la présente politique doivent se conformer aux lois, aux règles et à la réglementation applicables à ce code de conduite sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. La présente politique s'étend à toutes les activités de la Fondation.



ENGAGEMENT

Nous appliquons à l'exploitation et aux abus sexuels une politique de tolérance zéro. **La tolérance zéro** signifie que tout comportement d'exploitation et d'abus sexuel, ou toute inaction envers un tel comportement, est inacceptable. L'auteur de l'infraction fera l'objet d'une enquête et des sanctions disciplinaires appropriées seront prises à son encontre.

La FAP Canada s'engage à :

- améliorer sa capacité collective à reconnaître et à prendre en charge les déséquilibres de pouvoir et les inégalités de genre pouvant entraîner une violence sexuelle, y compris les formes de discrimination croisées;
- établir une culture de tolérance zéro vis-à-vis de toutes les formes de violence sexuelle dans tout le travail qu'elle accomplit;
- créer un environnement de travail libre de toute violence sexuelle pour les employés, les bénévoles, les stagiaires, les bénéficiaires de subventions, les partenaires et les sous-traitants, que ce soit au Canada ou dans les pays de la zone Asie-Pacifique dans laquelle elle exerce ses activités;
- protéger les personnes participant à ses programmes et les communautés qu'elle sert de toute exploitation ou abus sexuel.

PRATIQUE ET PROCÉDURE

Principes fondamentaux

1. L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels de la part de nos employés ou des représentants de la FAP Canada constituent des fautes graves et peuvent donner lieu à un licenciement.
2. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou constituant une exploitation est interdit.
3. Les relations sexuelles entre les employés de la FAP Canada, ses représentants et les bénéficiaires directs des services de la FAP Canada qui impliquent un usage incorrect du rang ou de la position et une dynamique de pouvoirs inégale sont interdits.



4. Lorsque la FAP Canada ou ses représentants éprouvent de les préoccupations ou des soupçons concernant des abus, une exploitation ou un harcèlement sexuel de la part d'un individu (qu'il travaille pour la FAP Canada ou l'un de ses partenaires, sous-traitants ou fournisseurs), il est de leur devoir légal et moral de signaler ces préoccupations par l'intermédiaire des mécanismes de signalement établis.
5. La FAP Canada et ses représentants ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel, et favorise l'application de ce code de conduite. Les gestionnaires de tous les niveaux sont chargés du soutien et du développement des systèmes permettant de maintenir cet environnement.

Nos responsabilités partagées dans le respect de ce code

Tous les représentants de la FAP Canada, y compris les bénévoles, les stagiaires, les bénéficiaires de subventions, les employés, les gestionnaires, les membres du conseil d'administration, les partenaires et les sous-traitants doivent :

- Se familiariser avec ce code de conduite et le faire respecter.
- Faire tous les efforts raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt de violences sexuelles.
- Faire part de leurs préoccupations concernant les risques ou les possibilités de violences sexuelles.
- Signaler les incidents se rapportant aux violences sexuelles.
- Traiter toute information se rapportant aux violences sexuelles avec la plus grande confidentialité et ne partager les informations s'y rapportant que lorsque c'est réellement nécessaire, c'est-à-dire, uniquement avec les parties concernées désignées.

Les gestionnaires ont un rôle clé à jouer, et des responsabilités supplémentaires à assumer pour :

- S'assurer que tout le personnel se trouvant sous leur supervision est informé de ce code de conduite, le comprend et le respecte.
- Montrer l'exemple par des comportements appropriés.
- Traiter les préoccupations et répondre aux incidents et aux dénonciations en accord avec les normes de l'organisation.
- Protéger les individus des représailles.
- Appliquer, en consultation avec les ressources humaines ou la direction supérieure, les sanctions recommandées en cas de non-respect.



Il est obligatoire, pour certains des projets de la FAP Canada, que les partenaires comprennent et respectent le code de conduite. Il leur est demandé soit de signer ce code, soit d'élaborer ou de posséder leur propre code de conduite en conformité avec le présent code. Les gestionnaires de programmes responsables de ces projets ont également la responsabilité de veiller à ce que cette exigence soit respectée.

La direction doit s'assurer que tous les efforts sont faits pour prévenir l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuel, et vérifier que des mesures de protection appropriées sont mises en place lorsqu'elle a connaissance d'un incident en :

- S'assurant qu'elle dispose des ressources disponibles pour donner suite à son engagement;
- Veillant à la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement et d'intégration, conformément au code de conduite;
- Assurant la gestion des performances pour atténuer l'occurrence des violences sexuelles, notamment par la formation ou en prenant des mesures correctives pour remédier au comportement inapproprié;
- Assurant une protection contre les représailles aux personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents;
- Revoyant chaque année le code de conduite avec les employés.

Comment signaler un incident

Si les employés ou les autres personnes participant aux programmes de la FAP Canada s'en sentent capables, ils peuvent immédiatement informer l'auteur du harcèlement que son comportement est importun et qu'il doit cesser. Si le comportement inapproprié ne cesse pas ou si l'employé n'arrive pas à s'adresser directement au harceleur présumé, il ou elle doit signaler l'incident à son superviseur immédiat ou aux RH.

Il est recommandé à la victime d'un comportement indésirable de conserver une trace écrite de la date, de l'heure et de la nature des incidents, ainsi que les noms des éventuels témoins. Le plaignant devra fournir autant des informations suivantes qu'il lui sera possible :

- Le nom, le service et le poste des personnes qui auraient fait preuve d'un comportement inacceptable.
- Une description des incidents, y compris la date, le lieu et la présence d'éventuels témoins.
- Les noms d'autres personnes qui auraient pu être victimes d'un harcèlement identique ou similaire.
- Les mesures prises par le plaignant, le cas échéant, pour tenter de mettre fin au harcèlement.
- L'effet des incidents sur la capacité du plaignant à effectuer son travail, ou sur d'autres termes ou conditions de son emploi, le cas échéant.
- Toute autre information que le plaignant jugera pertinente au sujet de la plainte pour harcèlement.



Il est essentiel de signaler toute préoccupation de harcèlement sexuel ou de comportement sexuel inadapté aux RH ou à un superviseur dès que possible. Les gestionnaires doivent être mis au courant de la situation afin de mener une enquête immédiate et impartiale, et de prendre les mesures appropriées pour remédier à la situation ou empêcher la conduite interdite de se poursuivre.

Confidentialité

Toutes les plaintes et enquêtes seront traitées de manière confidentielle, et les informations ne seront divulguées que lorsque cela sera nécessaire. S'il est nécessaire que l'identité du plaignant soit révélée aux parties impliquées dans l'enquête, les RH prendront toutes les mesures nécessaires pour protéger le plaignant des représailles pendant et après l'enquête. Les informations concernant les plaintes pour harcèlement sexuel sont conservées dans des dossiers sécurisés du service des RH.

Procédures d'enquête et de résolution des plaintes

Gestionnaires et superviseurs

Les gestionnaires et les superviseurs doivent traiter la situation rapidement et de manière équitable lorsqu'ils sont informés ou prennent connaissance d'incidents de harcèlement sexuel au sein de leur service, qu'une plainte écrite ou officielle ait été déposée ou non. Ils doivent :

- Prendre au sérieux toutes les plaintes ou préoccupations relatives à un harcèlement présumé ou possible, même si elles semblent mineures, et quelles que soient les personnes impliquées.
- Signaler immédiatement tout incident aux RH, de manière à ce qu'une enquête puisse être menée rapidement.
- Prendre, en consultation avec les RH et la direction supérieure, les mesures appropriées pour mettre fin au comportement inapproprié, empêcher les représailles ou la récidive pendant et après les enquêtes ou la réception des plaintes.

Les gestionnaires et les superviseurs qui autorisent ou tolèrent sciemment le harcèlement sexuel ou les représailles, notamment en ne signalant pas immédiatement ces comportements inappropriés aux RH, enfreignent cette politique et sont passibles de mesures disciplinaires.



Ressources humaines (RH)

Les RH ont la responsabilité de :

- S'assurer que tout le personnel connaît la politique sur le harcèlement sexuel et les procédures d'enquête de la FAP Canada.
- Fournir à la direction supérieure et aux personnes chargées d'enquêter sur les plaintes des recommandations et des conseils sur la façon de traiter les comportements inappropriés, notamment en explorant les différents moyens permettant d'enrayer le harcèlement sexuel.
- En consultation avec la direction supérieure, informer la police si des activités criminelles sont présumées.
- Créer un comité chargé d'enquêter sur les allégations de harcèlement, qui sera chargé de préparer un rapport écrit.
- Soumettre un rapport écrit contenant un résumé de l'enquête et faire des recommandations à la direction supérieure sur les prochaines étapes à prendre.
- Informer le plaignant et le défendeur des mesures correctives à prendre, le cas échéant, et veiller à la mise en œuvre de la mesure corrective.

Les plaintes contre la Direction supérieure seront transmises au comité des RH du président du conseil d'administration afin déterminer les mesures à prendre. Si les allégations justifient une enquête, une partie externe peut être chargée de traiter ces plaintes.

Autres procédures disponibles

Les procédures disponibles dans le cadre de cette politique ne prévalent pas et ne supplantent pas les procédures légales ou les recours dont dispose par ailleurs une victime de harcèlement sexuel en vertu du droit local, provincial ou fédéral.

Discipline

Les employés enfreignant cette politique feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Si une enquête aboutit à la conclusion que cette politique a été enfreinte, la discipline va d'une réprimande écrite au licenciement pour les violations très graves ou répétées. Les personnes qui enfreignent cette politique peuvent également faire l'objet de poursuites judiciaires.



Anti-représailles

La FAP Canada ne tolérera pas les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, signale une inquiétude ou participe à une enquête, même s'il est déterminé que l'allégation n'est pas fondée. Toute personne reconnue coupable d'avoir exercé des représailles peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

Fausse accusations

Toute fausse accusation avérée d'exploitation ou d'abus sexuel faite dans l'intention de nuire peut être considérée comme une violation de cette politique et de ce code de conduite.