



Code de conduite et d'éthique mondial de CHAI

Annexe 3 : Politique de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuel (PEAHS)

Clinton Health Access Initiative, Inc. (« CHAI ») ne tolère pas l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel. CHAI se joint à la communauté internationale des organisations à but non lucratif pour soutenir fermement les principes fondamentaux concernant la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, établis en 2003 par la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les mesures spéciales. Nous considérons que chacun a le droit de vivre sa vie sans violence sexuelle.

Cette politique s'applique à tout moment à l'ensemble des membres du personnel de CHAI, en ce qui concerne leurs interactions avec les bénéficiaires et le public. (Le Code de conduite et d'éthique mondial de CHAI couvre l'inconduite sexuelle envers le personnel de CHAI, ou envers le personnel des organisations partenaires ou des agences publiques qui collaborent avec CHAI. Veuillez consulter le chapitre Création et maintien d'un milieu de travail respectueux.)

L'ensemble du personnel de CHAI a l'obligation de faire ce qui suit :

- Adopter un comportement éthique, traiter toutes les personnes avec dignité et respect et s'abstenir de tout acte d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.
- Contribuer à créer un environnement dans lequel tous les membres du personnel et les bénéficiaires sont en mesure de reconnaître les comportements inacceptables et sentent qu'ils peuvent discuter de leurs droits et de leurs préoccupations. Les cadres ont une responsabilité particulière dans le maintien de cet environnement.
- Exprimer rapidement, conformément aux procédures de signalement applicables, toute préoccupation relative à un cas présumé d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.
- Coopérer pleinement dans le cadre de toute enquête de CHAI, dans le respect de la vie privée de toutes les personnes concernées et avec une sensibilité particulière quant à l'autonomie et au bien-être des victimes.

Table des matières

- I. Responsabilité et objet
- II. Glossaire
- III. Normes de conduite du personnel
- IV. Mise en œuvre et suivi
- V. Signalement des plaintes et des préoccupations
- VI. Interdiction des représailles
- VII. Enquêtes



I. Responsabilité et objet

Dans le cadre de l'activité de CHAI, les membres du personnel sont mis en contact avec divers groupes de bénéficiaires et d'autres personnes, y compris des enfants et des populations vulnérables. Dans le cadre de cette activité, de nombreux membres du personnel se trouvent en position de confiance et de pouvoir y relatif, en particulier lorsqu'ils contrôlent des ressources et leur affectation.

La présente politique vise à créer un environnement sûr pour les bénéficiaires et le public, et à protéger les enfants et les adultes vulnérables contre tout préjudice qui pourrait être causé par leur entrée en contact avec CHAI. Elle vise également à établir des procédures de traitements des incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel et à informer le personnel de ses responsabilités contractuelles et morales en matière de protection des enfants et des adultes vulnérables dans tous les domaines d'activité de CHAI.

La présente politique est un prolongement du Code de conduite et d'éthique mondial de CHAI et a été adoptée par l'équipe de direction et le conseil d'administration de CHAI. Le directeur principal des ressources humaines de CHAI joue le rôle de point de contact principal concernant la prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuel, et est responsable de la mise en œuvre et de la surveillance de cette politique, sous la supervision du directeur des opérations de CHAI.

II. Glossaire

Allégation : une plainte officielle concernant une violation potentielle commise par un membre du personnel au regard du Code de conduite et d'éthique mondial de CHAI.

Bénéficiaire : une personne, autre qu'un membre du personnel de CHAI, qui reçoit de l'aide dans le cadre des activités de CHAI et qui, par conséquent, est dans une situation de dépendance vis-à-vis de CHAI.

Enfant : toute personne âgée de moins de 18 ans, quelles que soient les définitions locales de l'âge auquel un enfant atteint l'âge adulte.

Plaignant : la personne qui porte plainte, y compris la victime présumée de l'exploitation, de l'abus ou du harcèlement sexuel ou toute autre personne qui prend connaissance de l'acte répréhensible et signale ou transmet l'allégation.

Éléments de preuve : informations recueillies au cours de l'enquête qui corroborent ou contredisent une allégation.



Point de contact : personne désignée par CHAI pour assumer des responsabilités particulières en ce qui concerne la PEAHS, y compris la réception des plaintes relatives à des cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.

Code de conduite et d'éthique mondial : un ensemble de normes de comportement que l'ensemble du personnel de CHAI est tenu de respecter.

Enquêteur : une personne désignée par le point de contact principal de CHAI ou son représentant désigné pour enquêter sur une plainte particulière. L'enquêteur peut être un membre du personnel formé de CHAI ou un enquêteur externe.

Partenaire : une institution ou une organisation qui joue un rôle clé dans la prestation d'un programme de CHAI, qui joue un rôle de coordination essentiel ou qui entreprend des activités au nom de CHAI.

Abus sexuel¹ : toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.

Exploitation sexuelle² : le fait d'abuser ou de tenter 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.

Harcèlement sexuel³ : toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles, tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, ou tout autre comportement à connotation sexuelle, lorsque, par exemple, un tel comportement entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement sexuel peut être pratiqué en personne ou à distance, y compris, notamment, par téléphone, par courrier électronique ou sur les réseaux sociaux. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe. Tous les sexes peuvent en être les victimes ou les auteurs.

Inconduite sexuelle : aux fins de la présente politique, il s'agit d'actes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel tels que définis ci-dessus.

Membre du personnel : une personne qui travaille à temps plein ou à temps partiel pour CHAI ou qui représente CHAI, qu'elle soit ou non rémunérée pour ce travail ou cette représentation. Ceci inclut les bénévoles et les personnes détachées.

Sujet de la plainte : l'auteur présumé des faits d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.

¹ Source : Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (ST/SGB/2003/13).

² Source : Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (ST/SGB/2003/13).

³ Source : adapté de la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (ST/SGB/2008/5).



Victime : la personne qui est, ou a été, exploitée, abusée ou harcelée sexuellement.

Témoïn : toute personne qui possède des renseignements pouvant être pertinents pour l'enquête, y compris la victime, le plaignant, un membre du personnel d'un partenaire, le sujet de la plainte ou un autre membre du personnel.

III. Normes de conduite du personnel

L'exploitation sexuelle, l'abus sexuel et le harcèlement sexuel constituent des fautes graves, et le *non-respect des présentes Normes peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat*. Tout membre du personnel de CHAI qui commet des actes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel peut également faire l'objet de poursuites pénales ou d'autres actions en justice en vertu des lois applicables.

1. Le personnel de CHAI ne doit jamais se livrer à des actes d'exploitation sexuelle ou profiter sciemment des actes d'exploitation sexuelle d'autrui. Par exemple, si un membre du personnel de CHAI utilise son poste ou son autorité pour solliciter des faveurs sexuelles en échange d'avantages, cela constitue une exploitation sexuelle.
2. Le personnel de CHAI ne doit pas se livrer à des actes d'abus sexuel ou profiter sciemment des actes d'abus sexuel d'autrui. Par exemple, si un membre du personnel de CHAI a recours à la force ou à la coercition pour se livrer à des actes sexuels, cela constitue un abus sexuel. De tels actes comprennent, sans toutefois s'y limiter, le fait d'embrasser ou de pratiquer des attouchements et vont jusqu'à l'agression sexuelle grave.
3. Le personnel de CHAI ne doit pas se livrer à des actes de harcèlement sexuel. Par exemple, si un membre du personnel de CHAI fait des avances verbales ou physiques importunes, des blagues à caractère sexuel ou des références écrites ou orales à un comportement sexuel et/ou des rumeurs concernant la vie sexuelle de quelqu'un, cela constitue du harcèlement sexuel.
4. Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ;
5. Il est strictement interdit d'offrir ou de fournir de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange d'une activité sexuelle, ou d'offrir ou d'organiser l'activité sexuelle d'une autre personne dans le cadre d'un tel échange, y compris en dehors des heures ouvrables. Cela comprend l'offre ou la fourniture d'une aide due à un bénéficiaire, si elle est utilisée pour contraindre à une activité sexuelle.
6. CHAI décourage fortement toute activité sexuelle entre le personnel de CHAI et les bénéficiaires qui interagissent directement en relation avec l'assistance reçue par les



bénéficiaires, où une dynamique de pouvoir fondamentalement asymétrique peut compromettre la crédibilité et l'intégrité du travail de CHAI. Un membre du personnel peut consulter un point de contact pour obtenir des conseils au sujet du caractère approprié d'une relation particulière. (Pour lever toute ambiguïté, le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes qui travaillent pour des organisations partenaires ou des organismes publics qui reçoivent de l'aide dans le cadre des activités de CHAI, sauf dans la mesure où elles reçoivent également une assistance personnelle directe de CHAI. Le Code de conduite et d'éthique mondial de CHAI régit la conduite entre le personnel de CHAI et ces personnes.)

7. Lorsqu'un membre du personnel de CHAI développe des préoccupations ou des soupçons concernant l'exploitation, l'abus ou le harcèlement sexuel d'un collègue de travail, que ce soit au sein de CHAI ou dans une autre organisation, il doit signaler ces préoccupations par l'intermédiaire de l'une des procédures de signalement des plaintes décrites ci-dessous ou dans le chapitre intitulé *Respect du Code et signalement des préoccupations* du Code de conduite et d'éthique mondial de CHAI.
8. Les membres du personnel de CHAI ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel. Les cadres de tous les niveaux doivent soutenir et élaborer des systèmes qui maintiennent cet environnement et agir immédiatement en réponse à toute préoccupation signalée. Les cadres de tous les niveaux doivent suivre les procédures de signalement concernant les préoccupations qui leur sont soumises.

Pour les normes de conduite relatives aux interactions du personnel de CHAI avec d'autres membres du personnel de CHAI et aux interactions du personnel de CHAI avec les membres du personnel d'organisations partenaires et d'institutions publiques avec lesquelles CHAI travaille, veuillez consulter le Code de conduite et de déontologie mondial de CHAI.

IV. Mise en œuvre et contrôle

Toutes les allégations d'inconduite ou de comportement inapproprié feront l'objet d'une enquête équitable et conforme aux politiques et aux procédures de CHAI. CHAI fera tout ce qui est en son pouvoir pour prévenir l'exploitation, l'abus ou le harcèlement sexuel et pour protéger les victimes lorsque des préoccupations apparaissent. À l'appui de cet engagement, CHAI a pris les mesures suivantes :

- Confier le contrôle des efforts, des politiques et des protocoles de la PEAHS au directeur des opérations afin de surveiller l'efficacité, de déclarer les progrès et d'améliorer les efforts pour prévenir l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel et réagir aux faits.
- Désigner le directeur principal des RH comme point de contact principal au sein de CHAI pour les activités liées à la PEAHS et les autres points de contact, avec la responsabilité d'affecter les points de contact et les enquêteurs, de gérer les enquêtes et de rendre compte au directeur des opérations, à l'équipe de direction et au conseil, le cas échéant.
- En conformité avec les lois applicables et au mieux des capacités de CHAI, empêcher les



auteurs de faits d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel d'être embauchés ou réembauchés par CHAI. Cela peut comprendre le recours à la vérification des antécédents et du casier judiciaire.

- Enquêter sur les allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel impliquant le personnel de CHAI d'une manière opportune et professionnelle, et assurer le respect de la procédure au mieux des capacités de CHAI. Les enquêteurs doivent agir de manière impartiale en respectant les droits et la dignité des plaignants, des victimes et des sujets des plaintes. Cela implique le recours à des pratiques d'entretien appropriées avec les plaignants et les témoins, en particulier les enfants, et l'engagement d'enquêteurs professionnels ou l'obtention d'expertise en matière d'enquête, le cas échéant. CHAI donnera suite aux conclusions des enquêtes et veillera à ce que les enseignements tirés soient pris en compte pour améliorer les politiques et les pratiques lorsque nécessaire.
- Offrir une formation uniforme sur les sujets liés à la PEAHS à tout le personnel de CHAI.
- Inclure des informations au sujet de la politique PEAHS dans les accords de partenariat, de sous-subvention ou de sous-bénéficiaire et imposer le signalement immédiat à CHAI de tout comportement jugé contraire à la présente politique.
- Examiner et mettre à jour régulièrement la présente politique.
- Disposer de ressources pour fournir une aide d'urgence et un soutien psychologique aux victimes et aux autres personnes touchées par l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel, selon les besoins et la faisabilité

V. Signalement des plaintes et des préoccupations

Toute préoccupation concernant une inconduite sexuelle réelle ou possible ou un manquement à la présente politique doit être signalée immédiatement. CHAI répondra à toute plainte ou suspicion d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, même s'il ne s'agit que d'une rumeur. Il n'est pas nécessaire d'avoir des preuves à l'appui d'une préoccupation pour effectuer un signalement. Si une personne se sent mal à l'aise avec quelque chose qu'elle a vu ou entendu qui pourrait indiquer une violation de la politique, c'est une raison suffisante pour déposer une plainte.

Les plaignants doivent se sentir écoutés et en sécurité pour parler, et savoir que des mesures seront prises. CHAI s'engage à permettre et encourager tous les membres du personnel et bénéficiaires à se manifester et faire part de leurs préoccupations de façon officielle le plus tôt possible, afin que celles-ci soient traitées en temps utiles. Le personnel et les bénéficiaires doivent se sentir en confiance et à l'aise pour signaler toute allégation d'abus, d'exploitation ou de harcèlement sexuel, que les faits soient anciens ou actuels.

CHAI traitera donc toutes les préoccupations avec sérieux et délicatesse. Le personnel peut signaler un problème de façon anonyme s'il ne souhaite pas le signaler personnellement.

Les plaintes et les préoccupations peuvent être présentées par l'une ou plusieurs des voies suivantes :



- **Les membres du personnel de CHAI peuvent communiquer avec leur responsable.**
- **Contactez le point de contact principal de CHAI ou un autre point de contact désigné de CHAI.**
- **Contactez le service d'assistance téléphonique de CHAI.** Le service d'assistance téléphonique est un service d'alerte tiers qui permet aux personnes de signaler (anonymement ou nominativement) des cas possibles d'inconduite. Les rapports anonymes seront pris aussi au sérieux que les rapports dans lesquels les personnes s'identifient.

Service d'assistance téléphonique de CHAI

chai@integritycounts.ca

+1-866-921-6714 (Numéro gratuit aux États-Unis)

+1-604-922-5953 (International)

www.integritycounts.ca

Chaque membre du personnel de CHAI a la responsabilité de signaler les faits présumés d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel par des membres du personnel de CHAI ou des organisations partenaires.

Toute personne qui fait délibérément un signalement malveillant (p. ex. fausse accusation) fera l'objet de mesures disciplinaires, dans la mesure permise par la loi applicable.

VI. Interdiction des représailles

CHAI ne tolérera aucune forme de harcèlement, de représailles, de victimisation ou de conséquence négative sur l'emploi contre un membre du personnel de CHAI qui exprime des préoccupations ou dépose une plainte de bonne foi dans le cadre de cette politique, du Code de conduite et d'éthique, mondial ou autrement. Les préoccupations peuvent être soulevées de bonne foi, même si elles s'avèrent inexactes. Tout membre du personnel de CHAI qui harcèle, exerce des représailles, réplique ou prend des mesures défavorables contre une personne qui a soulevé une préoccupation de bonne foi fera l'objet de mesures disciplinaires dans la mesure permise par la loi applicable, pouvant aller jusqu'au licenciement.

VII. Enquêtes

Tous les efforts seront faits pour protéger la vie privée de tous les plaignants, auteurs de signalements et sujets de plainte. Bien que CHAI ne puisse pas garantir une confidentialité complète, les informations au sujet des plaintes et des enquêtes seront limitées aux personnes ayant nécessairement besoin d'y accéder. Lorsque le sujet d'une plainte est un dirigeant de CHAI, un point de contact ou un membre du personnel des RH mondiales, le point de contact qui reçoit la plainte doit suivre des procédures permettant d'éviter l'implication de personnes susceptibles d'être en conflit d'intérêts.

Pendant et après une enquête, toute personne qui a connaissance d'un signalement ou d'une plainte doit respecter le caractère sensible de l'affaire et la nécessité de protéger l'identité, la vie privée et la réputation du sujet présumé de la plainte, du plaignant, de l'auteur du signalement, de la victime



présumée et de tout témoin. Les personnes qui ne collaborent pas à une enquête ou qui enfreignent les règles de confidentialité feront l'objet de mesures disciplinaires, dans la mesure permise par la loi applicable.

Les points de contact et les enquêteurs de CHAI doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger le plaignant, la victime présumée, le sujet présumé de la plainte, l'auteur du signalement et tout témoin contre les représailles, et pour maintenir leur sécurité pendant toute la durée de l'enquête.