

## **Radios Rurales Internationales Politique E.4.3: Protection contre l'inconduite, le harcèlement, l'exploitation et les agressions sexuels**

---

### **DÉFINITIONS**

- Abus sexuel** atteinte sexuelle commise de force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport de force inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.
- Exploitation** user de sa position d'autorité, son influence ou son emprise sur les ressources pour contraindre, obliger ou manipuler une personne, afin qu'elle pose un acte contre son gré ou involontairement, sous la menace de représailles.
- Exploitation sexuelle** abus ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. Cela consiste, entre autres, à tirer profit de l'exploitation sexuelle d'une autre personne sur le plan monétaire, social ou politique.
- Harcèlement sexuel** comportement non désiré de nature sexuel qui a pour but ou pour conséquence de violer la dignité d'une personne, ou créer un milieu intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle.
- Inconduite sexuelle** terme générique englobant tout acte inopportun de nature sexuelle qui est posé sans consentement ou par la force, l'intimidation, la contrainte ou la manipulation. L'inconduite sexuelle peut être commise par l'un ou l'autre sexe, et elle peut se produire entre des personnes du même sexe ou de sexe opposé.
- Personnel de RRI** tout administrateur, membre de la direction, volontaire ou contractuel de RRI.
- RRI** Radios Rurales Internationales
- Service sexuel** un service de nature sexuelle et qui vise à gratifier sexuellement le ou la bénéficiaire. (Source : <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/autre-other/c36faq/>)
- Violence sexuelle** tout acte sexuel ou toute tentative d'obtenir des faveurs sexuelles par la violence ou sous la contrainte, ou tous actes visant à exploiter une personne ou tous actes allant

à l'encontre de la sexualité d'une personne quelle que soit les relations entretenues avec la victime. (Source : [https://en.wikipedia.org/wiki/Sexual\\_violence](https://en.wikipedia.org/wiki/Sexual_violence))

**Tolérance zéro** signifie que les allégations doivent faire l'objet d'une enquête dans la mesure du possible, et que les coupables doivent rendre compte, y compris par des poursuites ou un congédiement.

## CONTEXTE ET JUSTIFICATION

RRI travaille avec des groupes cibles (y compris les agriculteurs et les agricultrices d'exploitations familiales, les populations rurales, les adolescents vulnérables, les personnes âgées, les personnes handicapées, les minorités linguistiques ou culturelles, les réfugiés et les personnes déplacées) et des organisations partenaires, telles que les stations de radio, les associations paysannes et les associations qui défendent les intérêts des groupes cibles. RRI offre à ces groupes et ces organisations des biens et des services utiles tels que le matériel de radiodiffusion, les radios à manivelle, l'argent pour couvrir les frais de participation aux rencontres, la possibilité de se faire entendre à la radio, les fonds pour le paiement de la diffusion des émissions radiophoniques, les possibilités de formation, etc. RRI propose également des emplois, des stages et des postes de volontaires dans des régions où le taux de chômage est élevé, où il n'y a pas d'assurance chômage et où le recours au système judiciaire est faible.

Par conséquent, le personnel de RRI est ou peut être en position d'autorité par rapport aux membres des groupes cibles. Ainsi, le risque d'inconduite, d'abus, de harcèlement et d'exploitation sexuelle est présent. Par exemple : les personnes ou les groupes de personnes qui distribuent ou supervisent la distribution des biens, des services ou des emplois de RRI peuvent demander des « faveurs » sexuelles ou se sentir autorisés à harceler sexuellement des personnes en échange desdits biens, services ou emplois.

Qu'il y ait ou non un déséquilibre de pouvoir entre deux personnes, parfois une personne peut subir un comportement indésirable de la part d'une autre. Toute personne travaillant avec ou à RRI peut être une victime ou un contrevenant. Les volontaires, les membres du personnel, les contractuels ou les sous-traitants, les clients, les représentants d'organisations partenaires y compris les bailleurs de fonds peuvent tous subir ou poser des actes d'inconduite sexuelle. RRI reconnaît également que les personnes appartenant à un groupe minoritaire ou des groupes marginalisés sont plus susceptibles de subir de la violence sexuelle au cours de leur vie.

Le personnel de RRI et ceux qui travaillent avec RRI ont le droit de travailler dans un milieu exempt de comportements indésirables de nature sexuelle. Pour demeurer fidèle à ses valeurs fondamentales, préserver les droits de la personne et faire de RRI une organisation digne de confiance où, et avec laquelle on peut travailler en toute sécurité, nous devons appliquer une politique de « tolérance zéro » pour les actes d'inconduite, de violence, de harcèlement, d'agression et d'exploitation sexuelle.

## POLITIQUE

RRI entend créer des milieux de travail sûrs et respectueux des droits de la personne, ainsi que des programmes faisant la promotion de l'égalité de genre et exempts de toutes formes de violence, de harcèlement ou d'agressions. RRI prône la responsabilité, le respect, l'honnêteté et l'excellence professionnelle et ne tolérera aucune forme de harcèlement, de contrainte, d'inconduite, de violence, d'exploitation et d'agressions sexuelles. RRI s'emploiera à créer et promouvoir au sein de l'organisation une culture visant à prévenir toute forme de violence sexuelle et à promouvoir l'égalité de genre. Elle se montrera également proactive face à toute allégation d'inconduite sexuelle et d'abus de pouvoir, exigera des comptes et protégera et accompagnera les personnes qui subiront ou qui sont exposées aux abus perpétrés par un employé de RRI. RRI présentera la présente politique et les mécanismes de notification à son personnel par le biais de séances d'orientation et diverses activités de formation.

Cette politique s'applique aux actes posés sur le lieu de travail ou à l'extérieur alors que vous vous représentez comme employé de RRI ou de sorte que cela ait un impact sur RRI. Aux fins de la présente politique, le terme « lieu de travail » fait généralement référence à et comprend notamment :

- Tout espace sur le site de travail;
- Les lieux où sont assumées les fonctions sociales liées au travail;
- Les lieux d'affectation professionnelle;
- Tout lieu relié aux activités de RRI;
- Tout lieu où les interactions peuvent de façon raisonnable être perçues comme ayant un impact sur le cadre de travail et les relations; et
- Les conférences ou les formations relatives au travail.

Plus précisément, le personnel de RRI :

- Devra créer et préserver des conditions favorisant le respect mutuel, empêchant l'inconduite sexuelle, le harcèlement, l'exploitation, la violence, l'abus de pouvoir et la corruption, et favorisant l'application du Code de conduite de RRI.
- Ne devra commettre aucune forme d'abus sexuel, d'exploitation sexuelle, de harcèlement sexuel, d'inconduite sexuelle ou de violence sexuelle
- Ne devra jamais profiter de la vulnérabilité d'un groupe cible, notamment les femmes et les enfants, ou permettre qu'une personne se retrouve dans une situation compromettante sur le plan sexuel.
- Ne devra être impliqué dans aucune activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, peu importe la législation locale concernant l'âge de la majorité ou du consentement. Invoquer l'erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.

- Ne devra s'impliquer dans aucune exploitation, violence, ni aucune agression sexuelle d'un groupe cible (hommes, femmes, filles et garçons). Cela constitue des fautes graves et un motif de renvoi et de poursuites judiciaires.
- Ne devra jamais demander à avoir des relations sexuelles ou des faveurs sexuelles moyennant de l'argent, un emploi, des biens ou des services. Tout comportement humiliant, dégradant ou abusif est interdit, y compris proposer de l'aide aux bénéficiaires moyennant de l'argent.
- Ne devra jamais refuser de l'aide à moins de bénéficier de relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ni accorder un traitement préférentiel en contrepartie de relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles
- Devra éviter volontairement d'accepter des services sexuels ou des pots-de-vin provenant d'une personne si ces derniers sont offerts ou peuvent être offerts dans l'espoir d'obtenir de l'aide ou un traitement de faveur. Les présents et autres articles sont soumis au Code de conduite.
- Ne devra entretenir aucune relation de nature sexuelle avec les bénéficiaires ou d'autres personnes en position de subordination ou de vulnérabilité. Ce type de relations mine la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire. Cela est valable autant pendant qu'après les heures de services.
- Ne devra accepter, solliciter ni tirer partie de services sexuels. Cette règle s'applique pendant et après les heures de services.

La violation d'une disposition de la présente politique par un membre du personnel entraînera une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat pour un motif valable, sans avis et sans salaire à la place d'un avis, en plus d'une éventuelle procédure civile, pénale ou réglementaire. Ce type de conduite peut également avoir une incidence sur l'évaluation du rendement et l'indemnisation de la personne. De plus, les contrevenants peuvent être dénoncés aux autorités pour qu'elles intentent des poursuites.

## DÉNONCIATION

Considérant que nous devons nous rendre compte mutuellement et à RRI, chaque membre du personnel de RRI a l'obligation de signaler tout cas de violation de la présente politique en s'entretenant avec ou en soumettant une plainte par écrit à son superviseur ou, si ce membre est visé par la plainte ou est indisponible, la plainte doit être soumise à la personne-ressource ci-dessous mentionnée :

- Au Canada : au directeur général ou, si la plainte se rapporte au directeur général, au président du conseil d'administration
- En Afrique : au représentant , ou, si la plainte se rapporte au représentant pays, au directeur des opérations ou, si la plainte se rapporte au directeur des opérations, au



directeur général ou, si la plainte se rapporte au directeur général, au président du conseil d'administration.

- Au Canada ou en Afrique : RRI peut solliciter les services d'une société tierce (spécialisée en « dénonciation de cas de violation du code éthique ») qui fournira du personnel, des bénévoles, des partenaires et d'autres personnes pour signaler de manière confidentielle les actes répréhensibles et les problèmes délicats sur le lieu de travail.

Toute notification ou allégation de conduite qui contreviendrait aux dispositions de la présente politique fera l'objet d'une enquête, et ce, même si l'auteur de l'allégation demande que cela ne soit pas rapporté. L'information sera traitée de manière confidentielle dans la mesure du possible et conformément à la responsabilité de RRI de régler le problème évoqué.

La plainte devra également inclure le maximum de détails possible, y compris les dates, les heures, les témoins (le cas échéant), une description détaillée des événements et la nature du comportement, des actes, ou de conduite dénoncée, ainsi que les tentatives (le cas échéant, et si non pourquoi pas) de régler la situation directement,

RRI effectuera premièrement une enquête interne et examinera la plainte pour savoir si une investigation interne s'impose. L'enquête pourra consister à interroger le plaignant, le défendeur et les témoins de l'incident ou des circonstances à l'origine de la plainte.

Les conclusions de l'examen et les recommandations pour d'autres mesures, le cas échéant, doivent être communiquées par écrit au plaignant et au défendeur dans un délai de 10 jours ouvrables suivant réception de la plainte. [NB : il serait préférable d'établir un calendrier afin de s'assurer que la procédure avance et est mise en œuvre dans un délai convenable.]

Si une enquête externe est recommandée, le Directeur général doit :

- A. Notifier par écrit au défendeur (traduire le document dans la langue du plaignant et du défendeur) la nature et les détails de la plainte, leurs droits de représentation et le déclenchement de l'enquête;
- B. Informer le plaignant du déclenchement de l'enquête; et
- C. Assigner l'enquête à un enquêteur.

L'enquêteur devra soumettre au Directeur général un rapport écrit contenant les conclusions de l'enquête dans un délai de 30 jours ouvrables. Le Directeur général peut accorder des délais supplémentaires lorsque les circonstances le justifient.

Le Directeur général doit examiner le rapport et définir un plan d'action dans un délai de 15 jours suivant réception du rapport de l'enquêteur.

Le Directeur général doit, par écrit, informer le plaignant et le défendeur des résultats de l'enquête. Des résumés de la procédure et des conclusions de l'enquête peuvent être fournis au plaignant et au défendeur.

Lorsqu'une plainte pour inconduite sexuelle ou harcèlement sexuel s'avère fondée, des mesures correctives et disciplinaires devront être prises. En fonction des circonstances, ces mesures pourront se traduire même par un congédiement pour motif légitime. Les détails particuliers de la mesure ou de la discipline corrective peuvent ne pas être communiqués au plaignant ou à d'autres personnes par respect pour le respect de la vie privée et pour raison de confidentialité.

Afin de respecter les obligations statutaires visant à prévenir et enquêter sur les actes d'inconduite sexuelle sur le lieu de travail, le Directeur général doit suivre la procédure susmentionnée même lorsque :

- A. La plainte est présentée de façon anonyme ou par une personne qui demande à garder l'anonymat; ou
- B. Il n'existe aucune plainte particulière, mais qu'il y a :
  - a. Une tendance d'enquêtes ou de préoccupations soulevée au fil du temps qui laisse supposer l'existence d'un problème particulier qui n'a pas déjà résolu, ou
  - b. Une raison de croire en l'existence d'un problème systémique dans l'environnement de travail de RRI.

## **SOUTIEN**

RRI apportera un soutien efficace au Personnel de RRI ayant vécu un abus sexuel, une exploitation sexuelle, un harcèlement sexuel, une inconduite sexuelle ou une violence sexuelle de la part d'un autre membre du personnel de RRI. Elle permettra par exemple à la personne d'accéder à et de bénéficier des services de consultation, RRI trouvera dans chaque pays d'intervention un conseiller compétent que son Personnel peut contacter en toute confiance. Cette personne ne sera pas tenue de rapporter l'accusation à RRI si l'auteur de la plainte demande à garder celle-ci confidentielle.

## **AUCUNE REPRÉSAILLE**

Personne ne peut user de représailles contre un membre du personnel, un bénéficiaire ou un membre d'une organisation partenaire locale ou d'un groupe cible qui, en toute bonne foi, signalent une contravention réelle ou potentielle à la présente politique, ou qui fournissent des renseignements ou une assistance pour une enquête.

S'il s'avère qu'un employé de RRI a fait une fausse déclaration de façon délibérée et malveillante, la personne fera l'objet d'une mesure corrective ou d'un avertissement pouvant aboutir au congédiement pour un motif légitime ou à la résiliation du contrat.

## CONFIDENTIALITÉ

Toute plainte déposée ou enquête menée dans le cadre de la présente politique sera traitée de manière confidentielle dans toute la mesure du possible. L'identité du plaignant, du défendeur ou des témoins peut être divulguée si cela est nécessaire pour la résolution de la plainte ou l'adoption d'une mesure disciplinaire relative à la plainte, ou selon que la loi l'autorise ou l'exige.

Une divulgation non autorisée des renseignements confidentiels afférents à une plainte peut entraîner une mesure disciplinaire pouvant mener jusqu'au congédiement pour motif légitime.

Tous les dossiers d'une plainte doivent être conservés séparément du dossier personnel du défendeur, sauf dans les cas où la plainte est fondée.

## PROCEDURES

- La présente politique sur la prévention de l'inconduite, du harcèlement et des violences sexuels doit faire partie intégrante du Code de conduite de tout le personnel de RRI. Tous les membres du personnel doivent lire le Code de conduite et matérialiser leur engagement à le respecter pendant la durée de leur emploi.
- La politique doit être traduite dans les langues parlées par le personnel, imprimée et affichée dans les bureaux dans un endroit accessible au public.
- Une formation devra être organisée chaque année dans chaque bureau pays pour passer en revue le Code de conduite, y compris la présente politique.
- Les bénéficiaires, les groupes communautaires et les partenaires devront être informés de la politique de tolérance zéro de RRI, la procédure à suivre pour le dépôt d'une plainte et de la façon dont RRI gérera la plainte, y compris la protection de la confidentialité
- Pour réduire le risque d'inconduite sexuelle, RRI devra prendre toutes les dispositions pour éviter de recruter ou d'engager des personnes ayant des antécédents en matière d'inconduite sexuelle, et collaborer avec d'autres organisations du secteur pour éviter d'engager à nouveau des contrevenants.
  - RRI pourrait demander une vérification du casier judiciaire des nouveaux employés, et informer autorités compétentes lorsque ses employés commettent des actes de violence sexuelle.
- Pour affirmer son engagement à prévenir les actes d'inconduite, de harcèlement et d'abus sexuel, le directeur général signera l'Engagement des leaders du CCCI à prévenir à combattre l'inconduite sexuelle.