



Cadre de politique de Protection de la PADF

Table des matières

<u>CADRE DE POLITIQUE DE PROTECTION DE LA PADF.....</u>	<u>1</u>
OBJET ET PORTEE.....	2
PRINCIPES DE PROTECTION	3
ROLES ET RESPONSABILITES.....	3
PREVENTION	5
CREER UNE CULTURE DE PROTECTION.....	5
GESTION DES RISQUES.....	5
RECRUTEMENT ET SELECTION	5
RENFORCEMENT DES CAPACITES DES EMPLOYES ET AUTRES PERSONNES.....	5
PROGRAMMES ET RECHERCHE SURS.....	6
ACHATS : PARTENAIRES ET PRESTATAIRES DE SERVICES.....	6
COMMUNICATIONS SUR LES ENFANTS ET LES COMMUNAUTES.....	7
REPONSE ET RESPONSABILITE	9
POLITIQUES D'ACCOMPAGNEMENT	9
ANNEXE A: GLOSSAIRE.....	11

Objet et portée

Le but de cette politique est de décrire les engagements de la Fondation panaméricaine de développement (PADF) pour protéger ceux qui travaillent dans ou avec notre organisation ainsi que ceux que nous servons. La PADF croit en la création d'un hémisphère d'opportunités pour toutes les personnes. La PADF travaille à travers l'Amérique latine et les Caraïbes pour rendre notre région plus forte - plus saine, pacifique, juste, inclusive, résiliente et durable pour les générations actuelles et futures. La PADF s'associe à la société civile, aux gouvernements et au secteur privé et les habilite pour le plus grand bien de la région. Nos engagements en matière de Protection nous permettent d'atteindre nos buts et objectifs organisationnels.

La Protection fait référence à la prévention et à la réponse aux dommages causés par notre organisation aux personnes qui travaillent dans l'organisation et aux personnes que nous servons. La probabilité d'exploitation et/ou d'abus augmente lorsque les individus se trouvent dans une situation vulnérable et lorsqu'il existe une dynamique de pouvoir inégale. L'engagement de la PADF à protéger comprend la protection des employés contre les préjudices et les comportements inappropriés, y compris la discrimination, l'intimidation et/ou le harcèlement sous quelque forme que ce soit, et la prévention et la réponse aux préjudices causés par notre organisation aux personnes que nous servons, y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel. La PADF adopte une approche intersectionnelle de la protection, reconnaissant que chaque personne détient divers degrés de pouvoir et de privilège dans différentes circonstances en fonction de ses identités croisées et que les personnes peuvent subir ou être à risque de subir différents types d'abus en fonction de ces identités. La PADF croit en la promotion de l'égalité des sexes dans toute l'organisation. Le leadership et les programmes de la PADF reflètent cette valeur fondamentale¹.

La PADF travaille selon un code de conduite global qui définit les normes de comportement attendues de ceux qui travaillent à la PADF et pour la PADF. Le Code de conduite mondial vise à être facilement accessible pour les employés et axé sur les comportements qui défendent les valeurs de la PADF. Il comprend des engagements politiques sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement, la dénonciation, la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, la lutte contre la traite et d'autres aspects de la conduite qui contribuent à créer un environnement sûr, notamment en veillant à ce que notre travail en ligne soit aussi sûr que notre travail en personne.

Cette politique s'applique à tous les employés de la PADF et autres personnes dans tous les sites, pendant et en dehors des heures normales de travail.

- Employés : employés à temps plein, à temps partiel, internationaux et nationaux engagés par la PADF dans n'importe quel endroit ainsi que des conseillers, consultants, stagiaires, bénévoles, membres du conseil d'administration et administrateurs engagés par la PADF
- Autres personnes : employés d'agences partenaires, sous-bénéficiaires ou sous-sous-attributaires ; et tout autre individu, groupe ou organisation ayant une relation formelle ou contractuelle (mais pas d'emploi) avec la PADF.

Les définitions des préjudices et des abus couverts par la présente politique et les politiques qui l'accompagnent, ainsi que les définitions d'autres termes, se trouvent dans le glossaire à l'annexe A.

¹ 2021_Rapport annuel en anglais : https://www.padf.org/wp-content/uploads/2022/06/2021_Annual-Report_English.pdf

Principes de Protection

- **Tolérance zéro.** La PADF applique le principe de tolérance zéro en ce qui concerne l'inaction face aux signalements et aux préoccupations concernant les abus ou les préjudices subis par les personnes travaillant dans l'organisation et celles que nous servons. La PADF répondra à tous les signalements, préoccupations ou allégations de manière équitable, raisonnable et rapide conformément à la politique d'enquête de la PADF, tout en veillant à ce que les droits et les besoins des survivants restent au premier plan.
- **Responsabilité.** La PADF accepte la responsabilité de ses actions. L'organisation gère rigoureusement les résultats, les livrables, la documentation et les connaissances. La PADF crée un sentiment de responsabilité entre les employés, de sorte que les comportements potentiellement mauvais ou abusifs peuvent être remis en question. Les responsables à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de créer des environnements qui assurent la sécurité des personnes et de promouvoir la mise en œuvre du code de conduite mondial.
- **Respect.** La PADF valorise la diversité et l'inclusivité. L'organisation favorise la coopération, la collégialité, l'empathie et le travail d'équipe, travaillant ensemble vers les mêmes fins. La PADF cherche à créer un environnement de travail où règnent la décence, l'équité, la sincérité et la confiance, et à instaurer une culture d'ouverture qui permette de soulever et de discuter des questions et des préoccupations relatives à la Protection.
- **Approche centrée sur les survivants et la communauté.** La PADF place les droits, la dignité, les besoins et les souhaits des survivants et des victimes de préjudices et d'abus au centre de ses préoccupations, afin qu'ils obtiennent l'aide et le soutien dont ils ont besoin. La confidentialité est une priorité à tout moment et nos procédures sont conçues de manière à éviter une nouvelle victimisation potentielle de la personne survivante.²
- **Déclaration obligatoire.** Lorsqu'un employé de la PADF développe des inquiétudes ou des soupçons concernant un préjudice ou un abus par un collègue ou un membre du personnel partenaire, il ou elle doit signaler ces inquiétudes. L'exception à cette règle concerne les survivants ou les victimes de préjudices et d'abus. Nous les encourageons à signaler, mais ils peuvent décider si, quand et comment le faire.

Rôles et responsabilités

Tous les employés ont un rôle à jouer en matière de Protection. Certains employés ont également la responsabilité de surveiller la mise en œuvre de cette politique de Protection ou de concevoir, d'adapter les systèmes et processus organisationnels pour intégrer les exigences de Protection. Les personnes ayant des responsabilités particulières en matière de Protection sont chargées d'aider les autres à comprendre leurs obligations en vertu de la politique de Protection et de répondre, si nécessaire, aux signalements et aux préoccupations en matière de Protection.

Tous les employés et les autres personnes

- Les employés et les autres personnes, quel que soit le type de relation contractuelle, doivent connaître et respecter strictement cette politique, ses procédures et ses lignes directrices. Chaque employé doit être clair sur son devoir et sa responsabilité de protéger, signaler et promouvoir un comportement approprié.
- Les employés et les autres personnes doivent suivre les opportunités d'initiation et de formation obligatoires liées à la protection, comme demandé par la PADF.

² Déclaration sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels par les responsables du Comité permanent interorganisations (IASC) 2015. Il convient de noter que certaines personnes ayant subi des préjudices préfèrent ne pas se désigner elles-mêmes comme des survivants. Le terme utilisé doit être le choix de la personne concernée

- Les employés et les autres personnes sont tenus de signaler les soupçons, de respecter la confidentialité des personnes impliquées, de ne pas agir de mauvaise foi et de ne pas exercer de représailles sous quelque prétexte que ce soit.
- Les employés et les autres personnes doivent se conduire selon les normes de comportement les plus élevées, comme indiqué dans le Code de conduite mondial et détaillé dans les politiques associées.

La direction

- La direction est responsable de la création et de la promotion d'une culture de Protection où les employés se sentent capables de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles. Elle est chargée de donner des exemples positifs pendant et hors service pour promouvoir la politique de Protection. La direction veillera à ce qu'ils développent leurs connaissances et leurs compétences pour créer une culture de Protection.
- Les personnes occupant des postes de gestion intégreront les exigences de Protection dans les systèmes et processus, programmes et projets dont elles sont responsables.
- La direction veillera à ce que leurs équipes, ainsi que ceux avec qui l'organisation entretient des relations, soient au courant des politiques de la PADF sur la prévention, le signalement et la réponse aux préjudices et abus. Cela inclut les communautés que nous servons.
- La direction veillera à ce que des points focaux de Protection soient désignés et que des ressources soient mises à disposition pour mettre en œuvre la Protection dans leur domaine de responsabilité, y compris la formation, la surveillance et le suivi de la mise en œuvre de la politique de Protection.
- La direction inclura des discussions sur la Protection et le suivi de la mise en œuvre de la politique de Protection dans ses réunions d'équipe et dans les rapports de gestion internes et externes.
- La direction a la responsabilité globale de cette politique et de sa mise en œuvre.
- La direction est responsable de s'assurer que la politique est révisée et mise à jour tous les trois ans.

Points focaux de Protection

- Les points focaux de Protection agissent comme un point de contact permettant aux employés de signaler toute question ou de soulever tout problème de Protection.
- Les points focaux de Protection jouent un rôle de premier plan dans la sensibilisation aux mesures de Protection de la PADF, y compris notre Code de conduite mondial.
- Les points focaux de Protection travaillent avec les responsables / employés pour s'assurer que les programmes et les opérations identifient les risques de Protection et développent des mesures d'atténuation appropriées.
- Les points focaux de Protection aident les équipes à effectuer une cartographie des services et à identifier les voies d'orientation que l'organisation peut utiliser pour aider les survivants à accéder aux services disponibles.

Prévention

Créer une culture de Protection

La PADF s'engage à créer et à promouvoir une culture organisationnelle qui célèbre la diversité, s'attaque aux inégalités et démantèle les utilisations négatives du pouvoir et des privilèges. La PADF reconnaît que le soutien à l'équité et à l'égalité des sexes est d'une importance primordiale pour garantir un lieu de travail exempt de préjudices et d'abus. Le leadership et la direction adopteront des modèles de comportement et travailleront avec des « champions » de la protection (employés sélectionnés) qui promeuvent activement une culture de la Protection.

Gestion des risques

La PADF adopte une approche de gestion des risques pour la Protection. Les personnes responsables de la conception, de l'exécution et de la gestion du travail de la PADF sont chargées d'identifier les risques potentiels de Protection et les mesures d'atténuation dans tous les programmes et opérations. La protection est un élément clé de l'approche de l'organisation en matière d'éthique et de risque et est incluse dans les processus de gestion des risques organisationnels. Pour gérer efficacement les risques de Protection, la PADF développera les conseils et outils nécessaires permettant aux employés d'évaluer et de traiter les risques dans leur domaine d'activité.

Recrutement et sélection

Des pratiques de recrutement plus sûres signifient que chaque étape du processus (de l'annonce à l'initiation) devrait intégrer des garanties, afin de dissuader les candidats inadaptés de postuler ou d'être nommés dans l'organisation. La protection du recrutement nécessite un processus cohérent et approfondi d'obtention, de collecte, d'analyse et d'évaluation des informations provenant des candidats et les concernant. Des processus de recrutement approfondis et solides seront mis en place dans toute la PADF et alignés sur le droit du travail pertinent.

Renforcement des capacités des employés et autres personnes

Tous les employés de la PADF reçoivent une initiation et une formation régulière sur la protection et sont conscients de leur obligation de signaler les problèmes de protection. Les employés nouvellement recrutés et les autres personnes reçoivent une formation sur la politique et l'approche de Protection de la PADF au plus tard un mois après la nomination ou le contrat.

Tous les employés reçoivent au moins une formation de remise à niveau sur la sécurité par an, avec une formation complémentaire pour des équipes spécifiques selon les besoins.

Une formation supplémentaire à la Protection sera dispensée aux équipes ou à des rôles spécifiques en fonction de la nature du travail entrepris, du contexte, des exigences des donateurs et de la nature du risque de ce rôle ou du travail de l'équipe, par exemple le contact avec les enfants et les communautés. Ceci comprend:

- Une formation spécifique pour les points focaux de la PADF afin qu'ils puissent remplir leurs rôles avec compétence ;
- Une formation spécifique pour le leadership et la direction afin de les aider à créer et à promouvoir une culture de Protection. Il s'agira notamment de comprendre le rôle du pouvoir et des privilèges dans la protection, l'impact des préjugés conscients et inconscients sur la

création d'une culture de protection et la manière de modéliser les comportements qui contribuent à une organisation plus sûre.

Une formation sur la Protection sera dispensée aux partenaires, fournisseurs et entrepreneurs de la PADF, en fonction de la nature du travail effectué (y compris le contact avec les enfants et les communautés) et de ce qui a été convenu comme nécessaire pour effectuer ce travail en toute sécurité.

La PADF recueillera des preuves de participation et d'achèvement de la formation pour fournir des informations à l'équipe de direction et au conseil d'administration.

Programmes et recherche sûrs

Il est de la responsabilité de la PADF de s'assurer que nos programmes/recherches ne nuisent pas aux enfants ou aux adultes. Les responsables de la gestion, de la conception et de l'exécution des programmes et de la recherche s'assureront que les garanties sont intégrées à toutes les étapes, de l'évaluation à la clôture. Ces garanties permettront de s'assurer que les risques présentés par le programme ou la recherche sont bien compris, que les actions visant à atténuer les risques sont identifiées, incluses dans les plans du programme et de la recherche et financées de manière appropriée. Les programmes et la recherche seront surveillés et évalués pour s'assurer qu'ils sont exécutés en toute sécurité.

Les équipes de programme et de recherche veilleront à ce que ceux avec qui nous travaillons, et ceux qui sont impliqués dans notre travail, comprennent les engagements de la PADF en matière de Protection et quels systèmes existent pour qu'ils fassent des signalements ou soulèvent des préoccupations.

Achats : partenaires et prestataires de services

Lorsque la PADF travaille avec des partenaires, tous les partenaires (y compris la PADF) ont la responsabilité de respecter les normes minimales de Protection. Tous les partenaires, fournisseurs et sous-traitants qui travailleront ensemble sur un programme ou un service doivent être évalués sur leur capacité à mettre en œuvre des mesures de Protection. La PADF travaillera en collaboration avec nos partenaires pour créer des approches de travail sûres qui respectent les droits de tous. Notre engagement avec nos partenaires sur la Protection sera basé sur le respect mutuel et l'apprentissage.

Nous veillerons à ce que nos accords avec nos partenaires, etc. incluent des normes de Protection convenues qui reflètent les principes et les engagements du secteur, par exemple les six principes fondamentaux du groupe de travail du Comité permanent inter organisations (IASC), et sont pertinents et proportionnés au travail fourni et à la capacité de chacun partenaire. Tous les partenaires sont encouragés à respecter leurs propres politiques de Protection et codes de conduite. En l'absence de ceux-ci, les partenaires acceptent d'adopter les engagements et obligations décrits dans la politique de Protection et le code de conduite mondial de la PADF. Les protocoles d'accord avec les organisations partenaires et les accords avec les fournisseurs et les prestataires de services doivent inclure cette politique en annexe, le cas échéant. La PADF aide les partenaires à respecter leurs engagements et obligations.

Principes fondamentaux de l'IASC

1. L'exploitation et les abus sexuels par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de licenciement.
2. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense.
3. 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 exploitant est interdit. Cela comprend l'échange de l'aide qui est due aux bénéficiaires.
4. Toute relation sexuelle entre ceux qui fournissent une assistance et une protection humanitaires et une personne bénéficiant d'une telle assistance et d'une telle protection humanitaire qui implique une utilisation abusive de grade ou de position est interdite. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un travailleur humanitaire développe des inquiétudes ou des soupçons d'abus ou d'exploitation sexuels par un collègue, qu'il soit dans la même agence ou non, il doit signaler ces inquiétudes via les mécanismes de signalement établis par l'agence.
6. Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en œuvre de leur code de conduite. Les gestionnaires à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et

Les programmes, projets et services fournis par les partenaires, les fournisseurs et les prestataires de services, etc. seront conçus pour inclure des actions spécifiques visant à renforcer les capacités des personnes impliquées dans la livraison. Il s'agira par exemple de former les partenaires, de mettre en place des mécanismes communautaires de signalement (CBRM) et de signaler les problèmes au sein du partenariat ou de l'accord contractuel. Dans la mesure du possible, les actions de renforcement des capacités comprendront un soutien à l'élaboration d'une politique, d'un code de conduite, etc.

Les préoccupations relatives à la Protection découlant du partenariat, du programme ou de la prestation de services, ou impliquant des cadres supérieurs ou des employés clés des partenaires, des organisations prestataires de services seront signalées conformément à l'accord de partenariat/de prestation de services. La PADF travaillera avec le partenaire ou le prestataire de services sur la réponse, en fournissant un soutien si nécessaire pour s'assurer que la réponse est gérée efficacement.

Les violations des accords de partenariat ou des contrats des prestataires de services peuvent entraîner la résiliation de ces accords ou contrats.

Communications sur les enfants et les communautés

La PADF veille à ce que les communications concernant les enfants et les communautés, ou impliquant des enfants et des communautés, soient guidées par les exigences en matière de protection des données et donnent la priorité à l'intérêt supérieur des personnes concernées. Cela comprend l'obtention du consentement éclairé nécessaire, la garantie que les détails d'identification sont supprimés et le maintien de la dignité et de l'agence des personnes impliquées.

La PADF fournira des conseils pertinents aux employés et autres sur l'obtention, le stockage et la publication d'images et d'informations appropriées, adaptées à l'objectif et accompagnées des consentements pertinents.

Signalement

La PADF s'engage à créer une culture où les employés et les autres se sentent en confiance pour soulever des préoccupations et faire des signalements.

La politique de dénonciation de la PADF engage les employés ayant connaissance de toute faute ou acte répréhensible à le signaler. Les employés et d'autres personnes peuvent se trouver dans une position où ils observent un préjudice ou un abus, ou si cela leur est révélé. Ils sont censés prendre au sérieux toute préoccupation soulevée ; écouter les points de vue et les souhaits de ceux qui divulguent le préjudice ou l'abus ; et le signaler par les voies de signalement de la PADF. Les voies de signalement de la PADF comprennent :

- Le point focal
- Le directeur
- Appeler ou envoyer un courrier électronique par l'intermédiaire de la ligne téléphonique de la PADF, gérée par Safecall, un fournisseur tiers de services de dénonciation. Le service sera fourni dans la langue du pays d'où provient votre signalement. Lorsque vous appelez la hotline, vous pouvez rester anonyme si vous le souhaitez.
- WhatsApp +1(703)953-9241

Les signalements reçus par les points focaux ou les gestionnaires doivent être signalés immédiatement à la hotline de la PADF, en fournissant autant d'informations que celles obtenues à partir de la divulgation/du signalement effectué.

Les projets et programmes évalués comme présentant un risque élevé déclencheront une décision sur la mise en place de mécanismes de signalement communautaires (CBRM). Les décisions sur l'établissement de ceux-ci comprendront la désignation de la responsabilité du traitement des signalements découlant des CBRM aux employés appropriés. Tous les signalements de Protection qui surviennent par le biais des CBRM doivent être signalés à la hotline de la PADF.

Tous les signalements ou préoccupations soulevés seront traités de manière confidentielle.

Les signalements de nature criminelle seront signalés aux autorités locales si cela est possible en toute sécurité.

Il n'y a pas de limite de temps pour qu'une personne puisse signaler une situation qu'elle a vécue. Il peut y avoir des limites à la façon dont une préoccupation historique peut être traitée, mais la PADF prendra toutes les mesures raisonnables pour répondre à la préoccupation.

La PADF interdit tout acte de représailles à l'encontre d'un employé qui signale ou soulève une préoccupation de bonne foi.

Assistance et soins

La PADF adopte une approche centrée sur les survivants pour répondre aux signalements et aux préoccupations, ce qui inclut le soutien et les soins offerts aux survivants ainsi qu'à ceux qui observent ou signalent des préjudices et des abus. Nous reconnaissons les effets immédiats et à

long terme des préjudices et des abus sur les survivants et nous veillerons à ce que notre organisation soit en mesure de fournir un soutien et des soins. La PADF réalise une cartographie des acteurs locaux et des organisations qui peuvent fournir un soutien et des soins dans tous les endroits où travaille la PADF. Cette cartographie comprend des informations sur les instruments législatifs qui couvrent les préjudices et les abus, les autorités locales de signalement des actes criminels, les organisations spécialisées dans la prise en charge et l'accompagnement des victimes/survivants.

Réponse et responsabilité

Toutes les allégations et préoccupations seront prises au sérieux, quelle que soit l'identité de l'auteur présumé et de la survivante, et aussi « incroyable » que la situation puisse paraître. La PADF s'engage à mener des enquêtes solides, transparentes et équitables qui protègent les droits de toutes les personnes impliquées, en accordant une attention particulière au survivant/plaignant et à la personne faisant l'objet de la plainte, en garantissant une réponse rapide, en préservant la confidentialité et en protégeant le bien-être de toutes les personnes. Pour éviter la nouvelle victimisation, nous nous engageons à empêcher les survivants d'avoir à rendre compte de leurs expériences à plusieurs reprises.

Dans le cadre de notre approche centrée sur les survivants, ces derniers peuvent choisir s'ils souhaitent que la PADF mène une enquête formelle. Cependant, il peut y avoir des occasions où la PADF a un devoir de diligence envers les autres pour mener une enquête formelle. Cela sera discuté avec le survivant pour s'assurer qu'il est en sécurité tout au long.

Les enquêtes sont guidées par les meilleures pratiques internationales et les normes des droits de l'homme et gérées et menées par des enquêteurs formés, qui comprennent l'impact du traumatisme et comment il affecte le survivant et les personnes qui ont été témoins d'inconduite sexuelle. Le guide des enquêtes décrit cela plus en détail. Lorsque cela est possible et approprié, des enquêtes seront menées par des enquêteurs tiers.

Les signalements fondés ou les préjudices ou abus concernant les employés entraîneront des mesures disciplinaires.

Politiques d'accompagnement

Politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement	Cette politique décrit les mesures particulières mises en place pour créer un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Elle comprend les normes de comportement attendues des employés et des autres personnes.
Politique pour la Protection des enfants et des communautés	Cette politique décrit les mesures particulières qui sont en place pour prévenir, signaler et répondre aux préjudices subis par les enfants et les communautés avec lesquels la PADF travaille. Elle décrit la priorité de la prévention des dommages causés par la PADF et comment réagir là où les dommages ne sont pas causés ou perpétrés par la PADF. Elle comprend des normes de comportement qui sont attendues des employés et autres personnes pour protéger les enfants en particulier et les adultes qui peuvent être considérés comme « à risque ».
Politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH)	Cette politique décrit l'engagement de la PADF à prévenir, signaler et répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. Cette politique reconnaît la gravité de ces formes de

	préjudice et d'abus ainsi que la priorité de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH) dans le secteur de l'aide et du développement. Il comprend les normes de comportement attendues des employés et autres pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH).
Politique de lutte contre la traite	Cette politique décrit les mesures particulières que la PADF a introduites pour s'assurer que l'organisation n'emploie pas ou n'engage pas des personnes qui ont ou pourraient avoir été victimes de la traite. Cela inclut les normes de comportement attendues des employés et autres pour empêcher l'organisation d'employer ou d'engager des personnes victimes de la traite.
Politique de dénonciation	Cette politique décrit la conduite qui incite à signaler par le biais de la politique de dénonciation. La politique décrit les mesures qui sont en place pour protéger les individus afin qu'ils signalent des problèmes en toute sécurité et sans représailles.
Procédures d'enquête	Ces procédures décrivent comment entreprendre une enquête administrative sur le lieu de travail sur une violation potentielle de la politique de sauvegarde de la PADF.

Annexe A: Glossaire

Un **adulte à risque** est défini comme toute personne âgée de 18 ans ou plus qui a ou peut avoir besoin de services de soins de proximité en raison de problèmes de santé mentale, d'un handicap physique ou d'apprentissage, d'une déficience sensorielle, de l'âge ou d'une maladie, et qui est ou peut être incapable de prendre soin d'elle-même ou de se protéger contre un préjudice important ou une exploitation grave. Un adulte à risque comprendrait également les adultes incarcérés. Compte tenu de la nature de notre travail, tout adulte avec qui la PADF travaille pourrait être considéré comme potentiellement à risque de préjudice et, par conséquent, les dispositions de cette politique s'appliqueraient à l'interaction de la PADF avec eux.

L'**intimidation** est l'utilisation de la force, de la coercition, de taquineries blessantes ou de menaces pour abuser, dominer agressivement ou intimider. Le comportement est souvent répété et habituel. Un préalable essentiel est la perception (par l'agresseur ou par les autres) d'un déséquilibre de pouvoir. Ce déséquilibre distingue l'intimidation du conflit.

Un **enfant** est une personne qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans. L'âge de l'enfant à 18 ans est indépendant de l'âge légal de la majorité dans les différentes juridictions.

La **discrimination** se produit lorsqu'un employé, un employé potentiel ou un travailleur a été traité différemment en raison de son genre, de son identité de genre, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine ethnique, de son âge, de sa religion, de son origine nationale, de sa capacité physique ou mentale, le statut militaire, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou relationnel, l'état de grossesse, l'allaitement et les responsabilités familiales ou d'aidant, l'opinion politique, l'appartenance à un syndicat et la non-appartenance à un syndicat. La discrimination comprend toute situation dans laquelle une personne ou un groupe de personnes est traité moins favorablement qu'une autre personne ou un autre groupe en raison de ses antécédents ou de certaines caractéristiques personnelles décrites ici, et l'employeur a pris des mesures défavorables des manières suivantes (mais sans s'y limiter à) :

- Refuser un emploi à un employé potentiel
- Licencier un salarié
- Donner des termes et des conditions de travail moins favorables
- Sélectionner pour la redondance sur la base de ces caractéristiques
- Empêcher d'accéder aux opportunités de formation
- Refuser des promotions, des indemnités ou d'autres avantages sociaux.

La **violence psychologique** est une atteinte à la capacité psychologique ou à la stabilité émotionnelle causée par des actes, des menaces d'actes ou des tactiques coercitives. La violence psychologique peut inclure, mais sans s'y limiter : L'humiliation, le contrôle, l'isolement, la rétention d'informations ou toute autre activité délibérée qui fait que la personne se sent diminuée ou embarrassée.

Le **harcèlement** est une conduite importune basée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'âge avancé (à partir de 40 ans), le handicap ou des informations génétiques (y compris les antécédents médicaux familiaux).

Le harcèlement devient illégal lorsque

- 1) endurer la conduite offensante devient une condition de maintien de l'emploi, ou
- 2) la conduite est suffisamment grave ou envahissante pour créer un environnement de travail qu'une personne raisonnable considérerait comme intimidant, hostile ou abusif.

Les lois anti-discrimination interdisent également le harcèlement contre les personnes en représailles pour avoir déposé une plainte pour discrimination, témoigné ou participé de quelque manière que ce soit à une enquête, une procédure ou un procès en vertu de ces lois ; ou s'opposer à des pratiques d'emploi qui, selon elles, sont raisonnablement discriminatoires à l'égard d'individus, en violation de ces lois.

La **négligence** est un manquement à subvenir aux besoins fondamentaux d'un enfant ou d'un adulte à risque dans le cadre des activités financées par la PADF qui sont responsables de la prise en charge d'un enfant ou d'un adulte à risque en l'absence du parent ou du tuteur de l'enfant ou de l'adulte qui s'occupe de lui.

Les **abus physiques** sont des actes, ou une absence d'acte, entraînant des blessures (pas nécessairement visibles), des douleurs ou des souffrances inutiles ou injustifiées sans causer de blessures, de dommages ou de risques de dommages à la santé ou au bien-être, ou la mort. De tels actes peuvent inclure, mais ne sont pas limités à : Donner des coups de poing, battre, donner des coups de pied, mordre, secouer, lancer, poignarder, étouffer ou frapper (quel que soit l'objet utilisé) ou brûler. Ces actes sont considérés comme des abus, qu'ils aient ou non pour but de blesser la personne.

Abus sexuel: L'abus sexuel désigne l'intrusion physique réelle ou imminente de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Cela comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles.

L'agression sexuelle est l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Cela inclut, mais sans s'y limiter, les agressions sexuelles telles que les baisers et les attouchements non consentuels. Cela inclut également toutes les formes de viol, par exemple les tentatives de forcer quelqu'un à pratiquer le sexe oral ou tout autre acte sexuel forcé. Toute activité sexuelle avec une personne incapable de donner son consentement, en raison de son âge ou de sa capacité mentale, est considérée comme un abus sexuel.

Le **harcèlement sexuel** désigne les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque :

- La soumission à une telle conduite est explicitement ou implicitement une condition d'emploi d'un individu.
- La soumission ou le rejet d'un tel comportement est utilisé comme base pour les décisions d'emploi affectant l'individu.
- Une telle conduite interfère de manière déraisonnable avec les performances professionnelles d'un individu ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

L'**exploitation sexuelle** est définie comme un abus réel ou une tentative d'abus de la position de vulnérabilité d'une personne (telle qu'une personne dépendant de vous pour sa survie, ses rations alimentaires, l'école, les livres, le transport ou d'autres services), d'un pouvoir différentiel ou de la confiance, pour obtenir des faveurs sexuelles, y compris, mais pas seulement, en offrant de l'argent ou d'autres avantages sociaux, économiques ou politiques. Cela comprend la traite et la prostitution.

Le **survivant** est une personne qui a subi des mauvais traitements ou des préjudices commis par un employé ou d'autres personnes ou causés par les opérations ou les programmes d'une organisation. Le survivant peut être un employé, ou autre personne, ou un membre de la communauté – enfant ou adulte.

