



POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, Y COMPRIS LES AGRESSIONS SEXUELLES

1. GENERALITES

A. DESCRIPTION ET RAISON D'ÊTRE

Au sein de l'association Save the people international en sigle SAPI, la lutte contre le harcèlement et discrimination constitue une priorité dans nos interventions.

La politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination doit être clairement établit que le harcèlement et la discrimination ne seront pas tolérés, et prescrire les normes et les attentes quant aux comportements à adopter à cet égard.

Si vous avez été victime de harcèlement sexuel, y compris d'une agression sexuelle telle que définie dans cette politique, vous disposez de plusieurs options. Vous pouvez signaler ce crime à la police, poursuivre les options d'enquête administrative, chercher des mesures de soutien et rechercher des ressources confidentielles.

Vous avez le choix de déposer une plainte informelle ou une plainte officielle à l'Université. Les deux choix comprennent des mesures de soutien adaptées afin de vous apporter le soutien nécessaire pour continuer à apprendre et/ou à travailler à SAPI. Une plainte officielle donne lieu à une enquête, mais pas une plainte informelle. Vous pouvez également vous adresser à une ressource confidentielle décrite à la section 3 et identifiée à l'annexe B pour explorer vos options avant de prendre votre décision. La section 1 de cette politique fournit des informations supplémentaires sur ce que vous devez faire si vous êtes victime de harcèlement sexuel, y compris d'agression sexuelle. SAPI interdit toute discrimination fondée sur le sexe (y compris le genre, les stéréotypes sexuels, l'expression et l'identité sexuelles). Le harcèlement sexuel, qui inclut les actes de violence sexuelle, est une forme de discrimination sexuelle.

SAPI s'engage à fournir un environnement de travail et d'enseignement, ainsi que d'autres avantages, programmes et activités exempts de discrimination, de harcèlement et de représailles. Afin d'assurer la conformité avec les lois et réglementations fédérales et de l'État en matière de droits civils, et d'affirmer son engagement à promouvoir les objectifs de justice et d'équité dans tous les aspects de l'entreprise éducative, SAPI a développé des politiques et des procédures qui fournissent un processus juste, rapide et impartial pour les personnes impliquées dans des allégations de harcèlement ou de discrimination sur la base de leur statut de classe protégée. SAPI valorise et soutient l'égale dignité de tous les membres de sa communauté et s'efforce d'équilibrer les droits des parties dans ce qui est souvent un moment difficile pour toutes les personnes concernées.

Comme décrit plus en détail à la section 8, cette politique s'applique aux allégations de harcèlement sexuel formulées par ou contre un enfant bénéficiaire, un membre du

personnel ou un bénéficiaire , qui se produisent dans le cadre d'un programme ou d'une activité de SAPI ou qui ont des effets négatifs continus sur notre travail. Si les circonstances donnant lieu aux allégations sont liées aux programmes ou activités de SAPI cette politique peut s'appliquer indépendamment de l'affiliation des parties à SAPI. SAPI s'engage à répondre rapidement et équitablement à toute allégation d'inconduite sexuelle. Cette politique traite des comportements qui peuvent être couverts par, le Manuel des procédures , les politiques administratives de l'organisation et le Code de conduite des employés, ainsi que la politique PSEA . Les allégations peuvent être couvertes par une ou plusieurs des lois/politiques susmentionnées.

Le harcèlement sexuel peut être commis par n'importe qui, y compris un étranger, une connaissance, un ami ou une personne avec laquelle le plaignant entretient une relation intime ou sexuelle. Les personnes qui ont été victimes d'une inconduite sexuelle sont encouragées à signaler ce qui s'est passé aux forces de l'ordre et à chercher de l'aide auprès de l'un des bureaux de ressources du campus ou des ressources communautaires mentionnées dans la section 2 de cette politique. Un rapport de harcèlement sexuel sera pris au sérieux et traité conformément aux politiques et procédures de SAPI.

B. CONSIDERATIONS ET PORTEE DE LA POLITIQUE

Le harcèlement constitue une forme spécifique de discrimination. En raison des problématiques particulières liées au harcèlement dans nos Bureaux , dans nos zones d'interventions et auprès de nos partenaires , SAPI a mis en place une politique en vue de maintenir un environnement exempt de harcèlement et de discrimination, au sein duquel chaque individu est traité avec respect et dignité au sein de notre association, et peut contribuer pleinement et jouit de possibilités égales.

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel , de partenaires locaux de SAPI, de membres du comité, de consultants et des bénévoles.

1.1. OBJECTIFS.

Save the people international s'engage à assurer un milieu de travail qui soit professionnel et libre de toute intimidation, hostilité, humiliation, persécution, harcèlement moral ou tout autre affront qui pourrait interférer avec le rendement au travail ou la dignité de la personne.

Le harcèlement , quel que soit verbal, physique , visuel, ne sera pas toléré. Celui ci comprend, sans toute fois s'y limiter, le harcèlement basé sur la race , la couleur , la religion, les idées philosophiques, ou politiques, le sexe, l'âge, la nationalité ou l'ascendance, le handicap, l'état de santé, l'état civil, le statut d'ancien combattant ou tout autre statut protégé par la loi.

Le harcèlement à l'égard de collègues , d'homologues ou de toute personne avec qui nous travaillons est également interdit.

1.2. Mise en œuvre de la politique

Le coordinateur PSEA au sein de SAPI , qui supervise la conformité de l'établissement avec la politique de SAPI en matière de discrimination sexuelle (y compris le harcèlement et la mauvaise conduite sexuels), est situé dans le bureau de l'égalité des chances. Le coordinateur PSEA a la responsabilité principale de coordonner les efforts de SAPI en matière d'enquête, de résolution et de mise en œuvre de recours et de mesures de soutien pour arrêter, corriger et prévenir la discrimination en vertu de cette politique.

Le coordinateur PSEA, les personnes désignées et les individus de l'équipe de coordination agissent avec indépendance et autorité, sans parti pris ni conflit d'intérêts.

Pour soulever des questions concernant la partialité ou les conflits d'intérêts , contactez le responsable de la conformité de SAPI ou le coordinateur PSEA. Les préoccupations concernant la partialité de tout autre membre de l'équipe doivent être soulevées auprès du coordinateur PSEA.

Cette politique comprend des informations pour les bénéficiaires de nos activités, le personnel et le dirigeants de l'organisation sur les ressources disponibles à la suite d'un acte d'inconduite sexuelle, y compris les réponses de SAPI, les mesures de soutien, les programmes d'éducation et de prévention, et les sanctions disciplinaires possibles.

1.3. Procédures à suivre si vous êtes victime de harcèlement sexuel, y compris d'agression sexuelle

Si vous êtes en danger immédiat, composez le 090048000 pour obtenir de l'aide. Si vous vous trouvez dans le bureau de SAPI, vous serez mis en relation avec le service de police..

Si vous êtes victime d'une agression sexuelle mais que vous n'êtes pas en danger immédiat, vous pouvez le signaler à l'équipe protection SAPI. Vous pouvez également appeler un membre de votre famille ou un ami en qui vous avez confiance.

Pour les raisons exposées ci-dessous, il est important que les victimes d'une agression sexuelle consultent un médecin. Dans la zone d'exécution des activités , vous pouvez contacter les autorités locales pour obtenir des informations sur la manière de se faire examiner pour agression sexuelle. Si vous avez des blessures graves, consultez un médecin d'urgence dans un hôpital.

Il est important pour les personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel, en particulier d'une agression sexuelle, de comprendre les mesures à prendre pour

préserver les preuves en vue d'une éventuelle utilisation ultérieure pour étayer une affaire criminelle.

Plus tôt vous déposez un rapport d'agression sexuelle, plus grandes sont les chances que des preuves utiles soient recueillies pour étayer une affaire criminelle, que vous puissiez faire un récit clair de ce qui s'est passé, et que la police puisse identifier et parler avec les témoins.

Vous pouvez déposer un rapport d'agression sexuelle et/ou bénéficier immédiatement d'un examen médical pour agression sexuelle, puis décider ultérieurement si vous souhaitez poursuivre les poursuites pénales. Le cabinet médical le plus proche peut fournir l'examen médical médico-légal, gratuitement, dans un environnement confortable animé par des infirmières spécialement formées aux cas de violence sexuelle et de violence entre partenaires intimes.

SAPI vous encourage à signaler à la coordination tout acte de harcèlement sexuel qui se produit sur le terrain ou dans l'un de nos bureaux. De plus, comme indiqué ci-dessus, si vous avez besoin d'aide pour faire votre rapport à SAPI, vous pouvez vous adresser à l'un des bureaux participant à l'équipe d'intervention en cas d'agression et de conduite sexuelle.

1.4. Ressources suite à un acte de harcèlement sexuel

Il existe plusieurs options de ressources pour les bénéficiaires, le personnel et le membre du comité de SAPI. Les ressources spécifiques, sur le terrain ou en dehors, pour le traitement médical, la collecte de preuves légales, l'obtention d'informations, le soutien et le conseil, et le signalement officiel d'un incident sont énumérées à l'annexe A. Chaque ressource peut aider une personne à accéder à la gamme complète des services disponibles. Les bénéficiaires, le personnel ou l'équipe de direction d'avoir commis un acte de harcèlement sexuel peuvent obtenir un soutien et un conseil confidentiels et anonymes.

1.5. Ressources confidentielles

La plupart des employés de SAPI sont des employés responsables tels que décrits dans la section 5 de cette politique. Les Employés responsables ne sont pas des ressources confidentielles et doivent signaler les allégations d'inconduite sexuelle comme décrit dans la Section 5.

SAPI encourage les personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel à signaler l'incident afin qu'elles obtiennent le soutien dont elles ont besoin et que SAPI puisse réagir de manière appropriée. SAPI reconnaît que ces personnes peuvent vouloir parler confidentiellement avec quelqu'un sur le terrain avant de décider de signaler l'incident à la police pour enquête. C'est pourquoi le coordinateur PSEA a désigné certains bureaux du terrain comme étant confidentiels et exemptés des obligations de déclaration obligatoire conformément à la section 5 de cette politique. Tous les

bureaux régionaux et nationaux qui souhaitent être désignés comme confidentiels doivent contacter le coordinateur PSEA et discuter de la formation et des exigences en matière de données, ainsi que conclure un protocole d'accord décrivant le statut confidentiel et les obligations en matière de communication de données.

Comme l'exige la loi fédérale, les cas d'inconduite sexuelle signalés à des entités autres que celles identifiées ci-dessous comme "No Disclosure Required" doivent être signalés à l'équipe SAPI. Ces rapports à l'équipe SAPI n'incluent pas les identités et ne comprennent que la nature, la date, l'heure et le lieu général de l'incident. Ces rapports ne servent pas de rapport de police officiel et n'ouvrent pas d'enquête criminelle ou administrative.

Les ressources confidentielles sont listées dans les annexes A et B.

1. 6. Mesures de soutien et remèdes

L'ONG SAPI offre et met en œuvre des mesures de soutien appropriées et raisonnables aux parties dès qu'elles sont informées d'une allégation de harcèlement, de discrimination et/ou de représailles.

Les mesures de soutien sont des services confidentiels, non disciplinaires, non punitifs, individualisés, offerts comme il convient et sans frais pour les parties afin de restaurer ou de préserver l'accès au programme ou à l'activité SAPI y compris des mesures conçues pour protéger la sécurité des parties ou l'environnement éducatif ou de travail, et/ou pour dissuader le harcèlement ou les représailles.

Le coordinateur PSEA fournit rapidement des mesures de soutien ou des détails sur la façon de demander ou de recevoir des mesures de soutien aux parties dès réception d'une notification de plainte. Voir la procédure de grief pour discrimination de l'ONG SAPI.

Si le défendeur est reconnu responsable, le plaignant peut également bénéficier de mesures correctives pour maintenir son accès égal à l'environnement de travail et d'apprentissage. Lorsque la responsabilité est établie, les mesures correctives comprennent des mesures disciplinaires pour le défendeur.

1.7 Retrait d'urgence

SAPI peut prendre des mesures pour retirer un Répondant, entièrement ou partiellement, de ses programmes ou activités humanitaire en cas d'urgence lorsqu'une analyse individualisée de la sécurité et des risques a déterminé qu'une menace immédiate à la santé physique ou à la sécurité d'un enfant, d'un employé ou de toute autre personne justifie le retrait. Cette analyse des risques est effectuée par le coordinateur PSEA et Sauvegarde de droit de l'enfant en collaboration avec l'équipe d'évaluation des menaces, qui utilise ses procédures standard d'évaluation objective des risques de violence.

Dans tous les cas où une mesure d'éloignement d'urgence est imposée, l'enfant ou l'employé sera averti de cette mesure et aura la possibilité de demander à rencontrer le coordinateur PSEA et sauvegarde de droit de l'enfant ou son représentant avant que cette mesure ou cet éloignement ne soit imposé, ou dès que possible après, afin de montrer pourquoi cette mesure ou cet éloignement ne devrait pas être mis en œuvre ou devrait être modifié.

Cette réunion n'est pas une audience sur le bien-fondé de l'allégation ou des allégations, mais plutôt un processus administratif visant uniquement à déterminer si la mesure de renvoi d'urgence est appropriée. Si cette réunion n'est pas demandée dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis par le défendeur, les objections au retrait d'urgence seront considérées comme abandonnées. Un plaignant et son conseiller peuvent être autorisés à participer à cette réunion si le coordinateur PSEA et Sauvegarde de l'enfant estime qu'il est équitable de le faire.

1.8 . Définitions du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est la catégorie générale utilisée par SAPI pour désigner l'inconduite sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le harcèlement avec menaces et la violence dans les fréquentations et la violence domestique, chacun de ces actes étant défini ci-dessous. Les actes de harcèlement sexuel peuvent être commis par toute personne sur une autre personne, indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre des personnes concernées. Le harcèlement peut prendre diverses formes, il peut s'agir mais pas exclusivement, de mots, de signes, de plaisanteries blessantes, de caricatures, de photos, de posters,, de plaisanteries ou de propos adressés par mél, de farces, d'intimidations, d'agressions ou de contact physiques ou de violence.

1.8. 1 Harcèlement sexuel en général

Le harcèlement sexuel, en tant que catégorie générale, comprend les délits de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle, de violence domestique, de violence dans les fréquentations et de traque. Le harcèlement sexuel est défini comme un comportement fondé sur le sexe qui répond à un ou plusieurs des critères suivants :

- La fourniture d'une aide, d'un avantage ou d'un service subordonné à la participation d'une personne à un comportement sexuel importun (harcèlement sexuel en contrepartie) ;
- Un comportement importun qu'une personne raisonnable considérerait comme si grave, envahissant et objectivement offensant qu'il prive effectivement une personne de l'égalité d'accès à une éducation ou à une activité (harcèlement sexuel dans un environnement hostile).

Pour déterminer si une personne raisonnable considérerait le comportement comme étant objectivement offensant, on examinera non seulement si le comportement était malvenu pour la personne qui se sent harcelée, mais aussi si une personne raisonnable dans une situation similaire aurait perçu le comportement comme étant objectivement offensant.

Le simple caractère offensant ne suffit pas à créer un environnement hostile.

L'existence d'un environnement hostile est déterminée en tenant compte de toutes les circonstances, y compris les suivantes :

- Le degré auquel la conduite a affecté l'éducation d'un ou plusieurs enfant, l'emploi d'une personne, ou leur tentative de participer à un programme ou une activité de SAPI
- La nature, la portée, la fréquence, la durée et le lieu de l'incident ou des incidents.
- L'identité, le nombre et les relations des personnes impliquées.
- La nature inhérente de l'environnement de l'enseignement supérieur, comme les différences de pouvoir inhérentes.

Bien que le harcèlement sexuel se produise souvent dans des circonstances où il existe une différence de pouvoir entre les personnes impliquées, cette politique reconnaît que le harcèlement sexuel peut également se produire entre des personnes qui sont considérées comme des pairs.

En outre, l'interdiction du harcèlement sexuel s'applique indépendamment du sexe des parties. Parfois, les harceleurs ciblent une personne qui a une autorité sur eux. Les harceleurs peuvent également être des personnes qui ne sont pas membres de la communauté humanitaire, comme des entrepreneurs ou des visiteurs. Quelle que soit la source, l'organisation ne tolère pas ce type de comportement et s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu'il menace les relations entre les enfants et les femmes bénéficiaires de l'aide, ou les relations entre les superviseurs et leurs subordonnés femmes. Par le biais des notes, des augmentations de salaire, des recommandations pour les études supérieures, des promotions et autres, un membre du personnel ou un superviseur peut avoir une influence décisive sur la réussite d'un employé et sur sa future carrière à l'organisation SAPI et au-delà. La politique de SAPI sur les relations consensuelles décrit la divulgation obligatoire d'une relation romantique ou intime entre un supérieur et un subordonné.

1.8.2 Agression sexuelle

Les agressions sexuelles relèvent des catégories et définitions suivantes :

1.8.3 Infractions sexuelles avec violence

Tout acte sexuel dirigé contre le plaignant sans son consentement, y compris les cas où le plaignant est incapable de donner son consentement.

Viol forcé. Pénétration, même légère, du vagin ou de l'anus avec toute partie du corps ou tout objet, ou pénétration orale par l'organe sexuel d'une autre personne, sans le consentement du plaignant.

Sodomie forcée. Rapport sexuel oral ou anal avec une autre personne, par la force et/ou contre la volonté de cette personne (sans consentement), ou sans la force contre la volonté de la personne dans les cas où le plaignant est incapable de donner son consentement en raison de son âge ou d'une incapacité mentale ou physique temporaire ou permanente.

Agression sexuelle avec un objet.

Utiliser un objet ou un instrument pour pénétrer, même légèrement, l'ouverture génitale ou anale du corps d'une autre personne, de force et/ou contre la volonté de la personne (non consensuelle) ou non de force contre la volonté de la personne dans les cas où le plaignant est incapable de donner son consentement en raison de son âge ou d'une incapacité mentale ou physique temporaire ou permanente.

Attouchements forcés. Le fait de toucher les parties intimes du corps d'une autre personne (organes génitaux, fesses, aine, seins) à des fins de gratification sexuelle, de force et/ou contre la volonté de cette personne (sans consentement) ou non de force contre la volonté de la personne dans les cas où le plaignant est incapable de donner son consentement en raison de son âge ou d'une incapacité mentale ou physique temporaire ou permanente.

1.8.4 Délit sexuel, rapport sexuel non forcé

Les rapports sexuels entre des personnes qui ont entre elles un lien de parenté au degré où le mariage est interdit par la loi.

Viol statutaire. Relations sexuelles avec une personne qui n'a pas atteint l'âge légal de consentement.

1.8.5 Violence dans les fréquentations

Violence commise par une personne qui entretient ou a entretenu une relation sociale de nature romantique ou intime avec la victime. L'existence d'une telle relation est déterminée sur la base de la déclaration de la personne concernée et en tenant compte de la durée de la relation, du type de relation et de la fréquence de l'interaction entre les personnes impliquées dans la relation. Aux fins de la présente définition, la violence dans les fréquentations comprend, sans s'y limiter, les abus sexuels ou physiques ou la menace de tels abus.

La violence dans les fréquentations ne comprend pas les actes couverts par la définition de la violence domestique.

1.8.6 Violence domestique

Un crime ou un délit de violence commis par :

- Un conjoint ou un partenaire intime actuel ou ancien de la victime ;
- Une personne avec laquelle la victime partage un enfant en commun ;
- Une personne qui cohabite ou a cohabité avec la victime en tant que conjoint ou partenaire intime ; une personne se trouvant dans une situation similaire à celle d'un conjoint de la victime en vertu des lois sur la violence familiale ou domestique de la juridiction dans laquelle le crime de violence a eu lieu ; toute autre personne contre une victime adulte ou jeune qui est protégée contre les actes de cette personne en vertu des lois sur la violence familiale ou domestique de la juridiction dans laquelle le crime de violence a eu lieu.

Pour qualifier un incident de violence domestique, la relation entre la partie répondante (le défendeur) et le plaignant doit être supérieure à celle des deux parties vivant ensemble comme colocataires. Les personnes qui cohabitent doivent être des conjoints actuels ou anciens ou avoir une relation intime.

1.9 Harcèlement criminel

S'engager dans une ligne de conduite dirigée vers une personne spécifique qui causerait une personne raisonnable à :

- Craindre pour sa sécurité ou celle d'autrui ; ou
- Souffrir d'une détresse émotionnelle importante.

Par ligne de conduite, on entend deux actes ou plus, y compris, mais sans s'y limiter, les actes par lesquels l'harcéleur, directement, indirectement ou par l'intermédiaire de tiers, par toute action, méthode, dispositif ou moyen, suit, contrôle, observe, surveille, menace ou communique pour menacer une personne ou s'immiscer dans les biens d'une personne.

1.10. Autres infractions aux droits civils liées à l'inconduite sexuelle

Outre les formes de harcèlement sexuel décrites ci-dessus, SAPI interdit toute forme de discrimination lorsque l'acte est fondé sur l'appartenance perçue ou réelle du plaignant à une classe protégée, y compris le sexe,

1.11. Compétence :

Cette politique s'applique aux programmes et activités d'aide humanitaire ou de travail de SAPI, à la conduite qui a lieu sur le terrain ou sur une propriété possédée ou contrôlée par SAPI, lors d'événements parrainés par **SAPI** ou dans des bâtiments possédés ou contrôlés par **SAPI** ou les organisations des jeunes reconnues par SAPI. Le défendeur doit être un membre de la communauté de SAPI pour que cette politique s'applique.

Si le défendeur est inconnu ou n'est pas un membre de la communauté de l'ONG SAPI, le coordinateur PSEA et sauvegarde aidera le plaignant à identifier les ressources et les options de soutien appropriées sur le campus et au niveau local et, lorsqu'une conduite criminelle est alléguée, à contacter les forces de l'ordre locales ou un bureau proche de SAPI si l'individu souhaite déposer un rapport de police.

Même si le défendeur n'est pas un membre de la communauté et Ou de SAPI, des mesures de soutien, des recours et des ressources peuvent être accessibles au plaignant en contactant le coordinateur PSEA et Sauvegarde. En outre, SAPI peut prendre d'autres mesures appropriées pour protéger le plaignant contre des tiers, telles que l'exclusion de personnes de la propriété de SAPI et/ou d'événements.

De même, le coordinateur PSEA et sauvegarde peut être en mesure de défendre un enfant ou un employé plaignant qui subit une discrimination dans le cadre d'une activité psychosociale dans un espace ami d'enfant externe, d'un programme d'études ou d'un autre environnement externe dans la communauté, où les politiques et procédures de harcèlement sexuel ou de non-discrimination de l'organisation facilitatrice ou hôte peuvent donner un recours au plaignant.

1.12. Conduite hors Bureau et en ligne

Une conduite qui se produit en suisse mais en dehors du bureau peut faire l'objet d'une plainte ou d'un rapport et sera évaluée pour déterminer si elle implique cette politique ou une autre politique de SAPI. Si le harcèlement sexuel hors bureau se produit dans le cadre d'un programme ou d'une activité de SAPI ou a des effets négatifs continus qui créent un environnement hostile sur le terrain ou dans le cadre d'un programme ou d'une activité humanitaire de l'ONG SAPI BE, SAPI prendra d'autres mesures de soutien et pourra enquêter sur la conduite.

1.13. Conduite en ligne

La présente politique est rédigée et interprétée au sens large afin d'inclure les manifestations en ligne et cybernétiques de tout autre comportement interdit par la présente politique lorsque ces comportements se produisent ou ont un effet sur les

programmes et activités humanitaire de SAPI, ou utilisent les réseaux, la technologie ou l'équipement de SAPI

Bien que SAPI ne puisse pas contrôler les sites Web, les médias sociaux et les autres lieux dans lesquels des communications de harcèlement sont faites, lorsque de telles communications sont signalées, SAPI s'engage dans une variété de moyens pour traiter et atténuer les effets.

1.14. Consentement

SAPI a adopté une définition du consentement, comme suit : Le consentement est une décision affirmative, informée et consciente de s'engager volontairement dans une activité sexuelle mutuellement acceptable.

Le consentement exige un acte ou une déclaration affirmative claire de la part de chaque participant à chaque acte sexuel dans une interaction sexuelle.

Le consentement démontre que le comportement en question est bienvenu ou souhaité. Le fait de se fier uniquement à la communication non verbale peut entraîner des erreurs de communication quant à l'intention d'une personne. Une confusion ou une ambiguïté peut survenir à tout moment au cours d'une interaction sexuelle. Il est donc essentiel que chaque participant exprime clairement sa volonté de poursuivre à chaque étape de l'interaction sexuelle. La preuve du consentement ou du non-consentement n'est pas une charge placée sur l'une ou l'autre des parties impliquées dans un incident. Au contraire, il incombe à SAPI de déterminer si sa politique a été violée.

Une activité sexuelle sera considérée comme ayant eu lieu "sans consentement" si aucun acte ou déclaration claire n'est donné. Le consentement ne peut être déduit du seul silence, de la passivité ou de l'absence de réponse active. Une personne endormie, inconsciente ou qui n'a pas conscience de ce qui se passe est incapable de donner son consentement. En outre, une relation amoureuse ou sexuelle actuelle ou passée ne suffit pas à constituer un consentement dans tous les cas, et le consentement à une forme d'activité sexuelle n'implique pas le consentement à d'autres formes d'activité sexuelle. Il incombe à la personne qui initie l'activité sexuelle d'obtenir le consentement de son partenaire. Le fait d'être en état d'ébriété ou sous l'influence d'autres drogues ne diminue en rien la responsabilité de l'obtention du consentement.

1. 15 Incapacité

La consommation d'alcool ou de drogues peut limiter ou empêcher la capacité d'une personne à donner librement et clairement son consentement. Si une personne est sous l'influence de l'alcool ou de la drogue au point d'être incapable de donner un consentement valable ou de comprendre le fait, la nature ou la portée de la situation sexuelle, il n'y a pas de consentement. Toutefois, l'ivresse seule ne signifie pas qu'une personne est incapable de consentir à une activité sexuelle.

Le point focal PSEA et sauvegarde de droit de l'enfant, examine le dossier à la recherche d'autres comportements, comme le fait de trébucher ou de présenter une perte d'équilibre, des troubles de l'élocution ou une confusion des mots, des yeux injectés de sang, vitreux ou non focalisés, des vomissements, en particulier répétés, une désorientation ou une confusion dans le temps ou l'espace, ou une perte de conscience, lorsqu'il s'agit de déterminer si le consentement à une activité sexuelle a été ou aurait pu être donné. Si la prépondérance de la preuve dans le dossier démontre qu'un ou plusieurs de ces comportements étaient objectivement apparents au moment où l'activité sexuelle non consentie ou non souhaitée a eu lieu, cette preuve peut démontrer que le défendeur savait ou aurait dû savoir que le plaignant était incapable de donner un consentement valable à une activité sexuelle en raison de son intoxication.

Si la personne qui initie l'activité sexuelle est également sous l'influence de l'alcool ou de la drogue, cela ne diminue pas sa responsabilité d'obtenir le consentement et ne constitue pas une défense contre les accusations de violation de cette politique. Comme il peut être difficile de déterminer si un partenaire sexuel est frappé d'incapacité, il est préférable de pécher par excès de prudence et de supposer que votre partenaire est frappé d'incapacité et incapable de donner son consentement à l'activité sexuelle.

Outre l'alcool ou la drogue, si l'incapacité mentale, physique ou psychologique (temporaire ou permanente) ou l'âge d'une personne compromet sa capacité à prendre une décision éclairée pour s'engager volontairement dans une activité sexuelle, il n'y a pas de consentement. Les exemples incluent, mais ne sont pas limités à : lorsqu'une personne est incapable, effrayée, physiquement forcée, intimidée, contrainte, mentalement ou physiquement affaiblie, évanouie, menacée, isolée ou confinée.

Il est possible de se défendre contre la violation de cette politique si le défendeur ne savait pas ou n'aurait pas dû savoir que le plaignant était physiquement ou mentalement handicapé. L'expression "aurait dû savoir" est une norme objective de personne raisonnable qui suppose qu'une personne raisonnable est à la fois sobre et exerce un jugement sain. Il y a incapacité lorsqu'une personne ne peut pas prendre de décisions rationnelles et raisonnables parce qu'elle n'a pas la capacité de donner un consentement éclairé.

1.16. Signalement de tout soupçon de harcèlement sexuel

Tous les employés de SAPI sont considérés comme des Employés responsables en vertu de cette politique. Afin que SAPI puisse répondre efficacement aux personnes ayant subi une inconduite sexuelle, tous les membres du personnel et du comité de SAPI, à l'exception de ce qui est indiqué dans la section 3, qui reçoivent des informations concernant une personne ayant subi une inconduite sexuelle doivent signaler ces informations au point focal PSEA et sauvegarde de droit de l'enfant dans les 24 heures, ou dès que cela est raisonnablement possible.

Cela inclut les informations obtenues par le biais de tiers et de rumeurs, ainsi que directement auprès de la personne concernée. Le fait de savoir qu'une autre personne a signalé un incident d'inconduite ou de harcèlement sexuel ne remplit pas les obligations de signalement. Lorsqu'un employé responsable a connaissance d'un harcèlement ou d'une discrimination sexuelle, il est tenu de signaler l'incident à au point focal SAPI dans les 24 heures.

Il est important de reconnaître que la ou les personnes qui vous font des révélations peuvent parler d'un incident ou d'un fait qui est traumatisant, sensible et/ou difficile à aborder pour elles. Votre travail consiste à écouter sans juger, à répondre avec respect et gentillesse et à écouter la ou les personnes. Si une personne est en danger imminent, vous devez contacter la direction SAPI au téléphone immédiatement en appelant le +41798101610

Si un employé responsable a connaissance d'une suspicion de harcèlement sexuel, il est encouragé à adresser la partie concernée à un avocat confidentiel ou à une autre ressource disponible. Les employés responsables doivent également informer la partie qui a divulgué l'incident qu'elle est tenue de le signaler à SAPI, mais qu'elle n'est pas tenue de participer à une procédure de SAPI.

1.17. Défaut de signalement

Les employés responsables doivent partager tous les détails des comportements énumérés dans cette politique avec le coordinateur PSEA et point focal sauvegarde de droit de l'enfant. Le fait de ne pas signaler un incident constitue une violation de cette politique et peut entraîner des mesures disciplinaires en cas de non-respect.

1.18. Amnistie des mesures disciplinaires

SAPI encourage les plaignants et les témoins à signaler les cas de mauvaise conduite et les crimes. Parfois, les plaignants ou les témoins hésitent à faire un rapport aux officiels de SAPI ou à participer aux processus de griefs parce qu'ils craignent d'être eux-mêmes en violation de certaines politiques, comme la consommation d'alcool par des mineurs ou l'utilisation de drogues illicites au moment de l'incident. Les personnes

interrogées peuvent hésiter à faire preuve de franchise au cours de la procédure pour les mêmes raisons.

Il est dans l'intérêt de la communauté universitaire que les plaignants choisissent de signaler une mauvaise conduite aux responsables de SAPI, que les témoins se manifestent pour partager ce qu'ils savent, et que toutes les parties soient franches pendant la procédure de règlement des griefs. Pour encourager le signalement et la participation, SAPI a pour politique d'offrir aux parties et aux témoins une amnistie pour les violations mineures de la politique, telles que la consommation d'alcool par des mineurs ou l'utilisation d'autres drogues illicites, liées à l'incident.

L'amnistie ne s'applique pas aux allégations plus graves telles que l'abus physique d'une autre personne ou la distribution de drogues illicites. La décision de ne pas offrir d'amnistie à un Défendant n'est basée ni sur le sexe ni sur le genre, mais sur le fait que les fautes collatérales sont généralement traitées pour tous les étudiants dans le cadre d'un système de discipline progressive, et que la raison d'être de l'amnistie - l'incitation à signaler une faute grave - est rarement applicable au Défendant par rapport à un Plaignant. SAPI ne peut pas accorder d'amnistie pour les procédures du système de justice pénale. Les décisions concernant les poursuites sont prises par le bureau du procureur de district dans le système de justice pénale de l'État et par le bureau du procureur de canton de Vaud dans le système de justice pénale fédéral.

1.19. Droits des parties

Au cours de la procédure de plainte pour discrimination de SAPI suite à un signalement de harcèlement sexuel, et avant qu'une décision finale ne soit prise lors d'une audience impartiale, le plaignant et le défendeur ont les mêmes droits d'être traités avec respect, dignité et sensibilité tout au long de la procédure, d'être informés de la manière dont l'organisation protégera leur confidentialité et de présenter des preuves ou d'autres informations qu'ils jugent pertinentes.

À la suite de l'enquête de l'ONG SAPI, de la décision de l'audience impartiale et de l'imposition d'une sanction, le cas échéant, le plaignant et le défendeur ont le même droit de demander une révision discrétionnaire par le biais d'une procédure d'appel établie. Veuillez consulter la procédure de grief pour discrimination de l'ONG SAPI pour un aperçu de la procédure d'appel.

1.20 . Procédures d'enquête et d'audition

Les parties ont la possibilité de déposer une plainte formelle ou informelle auprès de la direction SAPI. Une plainte informelle ne déclenchera pas de processus d'enquête mais permettra au plaignant de rechercher des mesures de soutien. Une plainte formelle comprendra une enquête formelle et aboutira à une audience en direct devant un agent d'audience ou un autre décideur.

12.1 Processus disciplinaire

Après qu'un, un membre de l'organisation ou du personnel ait été reconnu responsable de la violation de cette politique à la suite d'une audience, il sera sanctionné conformément aux politiques et procédures disciplinaires de SAPI

En vertu du code de conduite de staff SAPI, un personnel qui commet une violation de ce code, y compris un acte d'inconduite sexuelle, est passible des sanctions possibles suivantes :

Avertissement verbal - signifie une réprimande orale.

Avertissement écrit - signifie une réprimande écrite.

Mise à l'épreuve disciplinaire - désigne l'établissement d'une période pendant laquelle d'autres actes d'inconduite peuvent entraîner ou entraîneront des sanctions disciplinaires plus sévères en fonction des conditions de la mise à l'épreuve. Les conditions de la probation peuvent inclure des travaux d'intérêt général, la participation à des ateliers et/ou des séminaires sur des sujets tels que l'alcool, les drogues ou la sécurité, une évaluation et/ou un conseil obligatoire en matière de santé mentale ou d'autres sanctions éducatives.

Suspension - signifie la perte du statut d'employé pour une période de temps spécifiée dans les termes de la suspension. Une suspension peut commencer immédiatement après la constatation d'une infraction ou être reportée à une date ultérieure.

L'expulsion - signifie la perte du statut d'employé pour une période indéfinie. La réadmission ne peut être demandée avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date d'expulsion, et elle n'est pas garantie même après cette période.

Licenciement - signifie le licenciement d'un employé soit pour une période déterminée, soit pour une durée indéterminée.