

POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

(Approuvée par le Conseil d'administration)

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Le CADD a pour mission de combattre la pauvreté et l'exclusion. Afin d'accomplir sa mission, l'organisation met en œuvre des projets et programmes de coopération et d'aide internationale, et s'emploie, notamment, à renforcer les capacités de développement de communautés défavorisées.

Le CADD effectue ce travail en établissant des relations basées sur des valeurs de partenariat, de solidarité, de collaboration et de respect.

Le CADD est également soucieux de créer des milieux de travail et des programmes sécuritaires, qui offrent un climat exempt de toute forme d'abus.

L'objectif de la présente politique est donc de lutter contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, comprenant toute forme d'inconduite à caractère sexuel.

2. ENGAGEMENTS DE L'ORGANISATION

Le CADD affirme clairement qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de son organisation.

Le CADD est déterminé à maintenir des milieux de travail harmonieux, où règnent la collaboration, le respect des individus et les principes d'égalité des genres, et/ou le personnel, les bénévoles, les partenaires et les communautés ne subissent ni ne commettent d'abus ou d'inconduite.

Le CADD s'engage à prendre les mesures appropriées pour protéger l'intégrité de son personnel, des bénévoles, des partenaires et des communautés qu'il appuie.

Le CADD applique une tolérance zéro à toutes formes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et prend les mesures correctives appropriées dans tous les cas qui sont avérés.

Le CADD assure un soutien psychologique et un espace sûr et confidentiel aux victimes/survivant-es.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel de l'organisation (incluant les stagiaires et les prestataires de services) de même qu'à tous les bénévoles et partenaires. Elle vise à combattre l'exploitation et les abus sexuels qui pourraient être commis envers toute personne visée par les interventions du CADD et à prévenir toute forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir au sein de l'organisation, y compris lors d'activités externes reliées au CADD.

4. DÉFINITIONS¹

Harcèlement psychologique

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraînent, pour elle, un milieu de travail néfaste. Les paroles, actes ou gestes se répètent bien que la personne visée ait exprimé son malaise à l'auteur-e.

Une conduite vexatoire est une conduite humiliante ou abusive qui blesse la dignité d'une personne ou lui cause du tourment. Ainsi, la conduite vexatoire se réfère à l'effet causé sur la personne concernée, et ce, sans égard à l'intention de la personne qui agit.

Une seule conduite vexatoire grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte telle qu'elle produit un effet nocif continu pour la personne qui en est la cible.

Harcèlement sexuel : conduite vexatoire à caractère sexuel

Peut se manifester, à titre d'exemple, par : des avances, des invitations, des requêtes inopportunes ou sollicitations de faveurs; des remarques, des insultes, des plaisanteries de mauvais goût, des commentaires déplacés sur le corps ou l'aspect d'une personne; des contacts physiques inutiles, des regards indécents ou autres gestes déplacés; des menaces, des représailles, implicites ou explicites (refus de promotion, imposition de mesures disciplinaires, congédiement) ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles demandées, mais non consenties; des promesses d'avantages ou récompenses en échange de faveurs de nature sexuelle.

Exploitation sexuelle

Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégale, 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.

Abus sexuel

Toute atteinte sexuelle réelle, ou menace d'atteinte sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec un enfant² est considérée être un abus sexuel.

¹ Sources : Loi sur les normes du travail du Québec et les accords de contribution avec le gouvernement du Canada.

² Personne de moins de 18 ans.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les membres du Conseil d'administration, du Comité d'éthique et de gouvernance ainsi que la haute direction

- Doivent adhérer aux valeurs et règles d'éthique du CADD et signer le code de conduite.
- Sont les gardiens de la présente politique.
- S'assurent qu'elle soit diffusée auprès de toute les parties prenantes de l'organisation.
- S'engagent à protéger les victimes/survivant-e-s et à leur offrir les mesures d'accompagnement et de soutien appropriées.
- Soutiennent les gestionnaires au niveau de la prévention et de la gestion des signalements.
- Mobilisent les ressources humaines et financières nécessaires afin que l'organisation respecte ses engagements.

Les gestionnaires

- Doivent adhérer aux valeurs et règles éthiques du CADD et signer le code de conduite.
- Veillent à la transmission des valeurs et règles d'éthique de l'organisation et à leur personnel.
- Conscientisent leur personnel quant à la responsabilité de chacun dans le maintien d'un climat de travail sain et respectueux.
- Demeurent vigilants et à l'écoute, afin de repérer et agir sur les facteurs de risque.
- Réagissent promptement à toute situation dont ils ont connaissance et la rapportent immédiatement selon les procédures internes.
- Identifient, de concert avec la Direction des ressources humaines, les mesures correctives et/ou disciplinaires à appliquer.

Les employé-e-s et les bénévoles (incluant les stagiaires et les prestataires de services)

- Doivent adhérer aux valeurs et règles d'éthique du CADD et signer le code de conduite.
- Contribuent, par leur conduite, à rendre leur environnement exempt de harcèlement ou de toute autre forme d'exploitation ou d'abus.
- Respectent les collègues et toutes autres personnes avec lesquelles ils ou elles interagissent dans le cadre de leur travail.
- Participent aux activités de concertation (formation, sensibilisation, communautés de pratique) mises en place pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus.

La Direction des ressources humaines

- Fournit soutien et conseils aux gestionnaires dans leurs interventions, dans les mesures correctives à prendre et en matière disciplinaire.
- Détermine la nature de l'intervention à réaliser (médiation ou enquête) à la suite d'un signalement.

- Veille à la formation continue des parties prenantes.
- Gère les programmes d'aide.
- Consulte des ressources spécialisées pour du soutien, selon les besoins.

Les membres des comités aviseurs pays

- Doivent adhérer aux valeurs et règles d'éthique du CADD et signer le code de conduite.
- Contribuent à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels en collaboration et concertation avec le CADD.

Le ou la représentante désignée comme responsable de l'application de la politique dans un pays

- Contribue à informer le personnel local (incluant les stagiaires et les prestataires de services), les bénévoles et les partenaires au sujet de la présente politique.
- Reçoit les signalements/dénonciations.
- Le cas échéant, désigne une personne pour intervenir localement comme médiatrice ou enquêteur-euse.
- Coordonne la mise en place d'activités de concertation (formation, sensibilisation, communautés de pratique).

Les organisations partenaires

- Doivent adhérer aux valeurs et règles d'éthique du CADD et signer le code de conduite.
- Contribuent à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels en collaboration et concertation avec le CADD.
- Participent aux activités de concertation (formation, sensibilisation, communautés de pratique) mises en place par le CADD pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus.

6. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

Le CADD met à la disposition du personnel, des bénévoles et de toute personne associée à un projet ou programme, des mécanismes de signalement ou plainte, afin de leur permettre de l'informer de tout comportement inapproprié ou de dénoncer toute situation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel.

Un signalement/dénonciation écrit peut être déposé directement auprès de la Direction des ressources humaines, comprenant le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes, le nom de l'auteur-e présumé-e, une description du ou des incidents ainsi que la ou les dates où cela est survenu, et, le cas échéant, le nom des témoins.

Un signalement/dénonciation peut être fait auprès d'un ou d'une gestionnaire ou auprès du ou de la représentante pays responsable de l'application de la présente politique, qui recueillera les informations mentionnées au paragraphe précédent et les transmettra à la Direction des ressources humaines.

Un signalement/dénonciation anonyme peut être envoyé par la poste à l'adresse suivante : 3-235, rue Frank-Selke, Montréal (Québec) H3K 3J6. Une ressource professionnelle externe à l'organisation a été mandatée pour recevoir les envois transmis à cette adresse.

Mécanisme de signalement pour les communautés bénéficiaires : deux personnes clés par projet seront désignées afin de surveiller et de signaler les cas potentiels de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

7. PRINCIPES DIRECTEURS

1. Tout signalement/dénonciation est traité avec diligence et en toute discrétion.
2. Les informations relatives au traitement d'une plainte sont gardées confidentielles et ne servent que pour les fins de déterminer les mesures correctives à prendre, le cas échéant.
3. Les personnes qui se prévalent, de bonne foi, des mécanismes mis à leur disposition ne feront l'objet d'aucun reproche dans le cas où le signalement s'avère non fondé.
4. À l'inverse une plainte jugée sans fondement, logée de mauvaise foi, est susceptible d'être considérée comme une faute grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires.
5. Les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées sans malaise de part et d'autre ne constituent pas du harcèlement.
6. Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec un conflit de personnalités, ou avec l'exercice normal du droit de gérance des gestionnaires, notamment l'organisation du travail, la répartition des tâches, l'évaluation du rendement, l'application de mesures disciplinaires. Dans la mesure où le gestionnaire n'agit pas de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement.
7. Des interprétations différentes sur le plan culturel ne doivent pas faire obstacle au traitement adéquat d'un signalement, dans une approche centrée sur la personne qui en est victime.
8. L'organisation prend tous les moyens nécessaires pour protéger et soutenir les victimes/survivants-es et les informateurs-trices.

9. Elle s'assure de maintenir des normes élevées pour la vérification méticuleuse des références de son personnel et de ses bénévoles.

8. CONSÉQUENCE D'UN SIGNALEMENT

Suite à un signalement, la Direction des ressources humaines procèdera à l'analyse de la situation portée à son attention et déterminera le type d'intervention approprié (médiation ou enquête).

Selon le contexte et en fonction de la nature des allégations, un processus de médiation peut être proposé. Lorsqu'un processus d'investigation est enclenché, les personnes impliquées ou témoins potentiels seront rencontrés afin de recueillir leur version des faits. L'auteur-e présumé-e sera informé-e de la tenue d'une enquête et aura l'occasion de fournir également sa version. Au terme de l'investigation, la Direction des ressources humaines, de concert avec la direction concernée et/ou la Direction générale, selon les circonstances, déterminera les actions ou mesures correctives à prendre, pouvant aller jusqu'à la terminaison de contrat.

La conduite d'un processus de médiation ou d'investigation pourra être confiée à une ressource professionnelle externe, qui agira selon les principes de la présente politique.

9. MESURES DE SOUTIEN

Des mesures spécifiques seront prises afin de soutenir toute victime/survivant-e, en fonction des circonstances.

Le CADD offre à son personnel de même qu'aux bénévoles en poste des programmes d'aide et de soutien, afin qu'ils ou elles soient accompagné-e-s par des professionnels-les, selon les besoins.

10. SUIVI ET ÉVALUATION

Un registre des cas de signalement sera maintenu par la Direction des ressources humaines qui en rendra compte au Comité d'éthique et de gouvernance du Conseil d'administration du CADD, une fois par année.

À cette occasion, le Comité d'éthique et de gouvernance fera le point sur la mise en œuvre et le suivi de la présente politique et fera ses recommandations au Conseil d'administration.