

Code de conduite pour prévenir et combattre les violences sexuelles



POLITIQUES ET PROCÉDURES POL RH09

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2019

Résolution du Comité de direction



Table des matières

Code de conduite	2
Introduction	2
1. OBJECTIFS.....	2
2. PORTÉE.....	2
3. DÉFINITIONS	3
4. LE CODE DE CONDUITE	4
5. PRINCIPES FONDAMENTAUX	4
6. ENGAGEMENTS DU PERSONNEL.....	5
7. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS.....	5
8. PRINCIPES D'INTERVENTION	7
Annexe A Engagement des personnes responsables désignées par l'employeur	9

CODE DE CONDUITE

Pour prévenir et combattre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels

Introduction

Le Comité de Direction de C2D Services s'engage à prévenir et à combattre les violences sexuelles, à assurer la mise en œuvre de pratiques qui offriront une protection et s'appliqueront à notre personnel et aux communautés que nous servons. Nous sommes conscients que nous avons le devoir de prendre soin de toutes les personnes concernées par notre travail, et sommes conscients et conscientes des déséquilibres de pouvoir qui sont inhérents à l'intersectionnalité et au développement international.

Nous sommes déterminées et déterminés à créer des milieux de travail et des programmes sécuritaires qui offrent un climat de respect, favorisent l'égalité entre les sexes et sont dépourvus de toute violence fondée sur le sexe. Nous nous engageons à lutter contre les abus de pouvoir, à intervenir systématiquement, à tenir les personnes contrevenantes responsables et à protéger et accompagner les personnes vulnérables.

Ce document fait partie intégrante des politiques institutionnelles de C2D Services. Les contenus se fondent sur les engagements internationaux du Canada afin de prévenir et combattre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels dans le domaine du développement international, et afin de faciliter et de gérer adéquatement les signalements.

1. OBJECTIFS

Le présent code de conduite a pour objectif d'affirmer l'engagement de C2D Services à prévenir et combattre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels au sein de son entreprise et au sein de chacune des initiatives qu'elle mène au Canada et à l'étranger. Il définit les comportements inacceptables et intolérables au regard des valeurs de l'entreprise et de sa mission, et pose un cadre de référence à l'intérieur duquel chacune et chacun doit intervenir de façon à maintenir un environnement de travail exempt de violence, d'exploitation et d'abus sexuels.

Il précise les rôles et responsabilités de l'organisation vis-à-vis l'application et le respect dudit code, spécifie les procédures d'enquêtes équitables et confidentielles ainsi que les mesures disciplinaires qui seront appliquées en cas de non-respect du code. Il instaure également des mécanismes de signalement confidentiel dans l'entreprise et prochainement via son site web, accessible aux ressources humaines à l'étranger et aussi aux bénéficiaires des projets.

2. PORTÉE

Personne n'est dispensé de suivre ce code. Le présent code de conduite s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment, mais sans s'y limiter, dans les lieux et contextes suivants :

- › Les lieux de travail au Canada et à l'étranger;
- › En réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par l'entreprise.

3. DÉFINITIONS

Abus sexuel

Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée être un abus sexuel. Ne pas connaître l'âge d'un enfant ou faire erreur à cet égard ne peut être invoqué comme facteur atténuant.

Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite.

Consentement

Accord donné pour participer à une activité sexuelle, qui peut être retiré en tout temps. Il doit être volontaire plutôt qu'imposé ou forcé en raison d'un abus de pouvoir (tiré de sa situation, son identité ou ses caractéristiques physiques). Le consentement doit être enthousiaste (l'absence de non n'est pas un oui). Le consentement ne peut être obtenu d'une personne intoxiquée ou inconsciente.

Exploitation sexuelle

Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Harcèlement sexuel

Toutes les formes d'attentions ou d'avances répétées et non désirées à connotation sexuelle (regards insistants, paroles, gestes, attouchements, menaces, propositions, blagues vulgaires, affichage de matériel pornographique, humiliant ou dénigrant, etc.) qui provoquent l'inconfort et la crainte et menacent le bien-être ou l'emploi d'une personne.

Stigmatisation sociale

Perception négative et désapprobation sociale envers les personnes ayant survécu aux violences sexuelles, qui peut causer de la honte et de la culpabilité (parce que le survivant ou la survivante s'imagine avoir mérité ces violences ou les avoir provoquées). La stigmatisation empêche les personnes de rapporter ce qu'elles ont vécu et d'aller chercher du soutien.

Violences sexuelles

Les violences sexuelles sont l'expression d'un rapport de domination d'un individu sur un autre à travers un acte à caractère sexuel, commis sans consentement. Elles représentent une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique ainsi qu'à l'intégrité psychologique, et entraînent des répercussions sérieuses chez les individus qui la subissent. Les violences sexuelles, employées au pluriel, englobent un éventail d'actes dont le harcèlement verbal, l'exploitation sexuelle, les agressions sexuelles et les abus sexuels. Elle est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé comme : « Tout acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avance de nature sexuelle, ou actes visant à un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne

indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais sans s’y limiter, le foyer et le travail.

4. LE CODE DE CONDUITE

L’abus de pouvoir et de confiance contrevient aux droits de la personne. Il nuit aux efforts visant à lutter contre les inégalités entre les genres et au renforcement du pouvoir des femmes et des filles pour qu’elles atteignent leur plein potentiel.

C2D Services n’a aucune tolérance envers les personnes qui abusent de leur fonction ou autorité pour exploiter ou abuser sexuellement les personnes avec qui elles travaillent ou qu’elles sont censées aider. C2D Services s’engage à prendre systématiquement des mesures disciplinaires adéquates lorsque de telles infractions sont commises par ses ressources humaines ou fournisseurs et fournisseuses de services.

Toute personne travaillant pour C2D Services a la responsabilité d’intervenir et d’aborder ces problèmes en adoptant des pratiques exemplaires. Par la même occasion, nous pouvons tous et toutes contribuer à réduire le nombre de cas de harcèlement, d’exploitation et d’abus, et à veiller à ce que les témoins et les victimes reçoivent le soutien dont ils et elles ont besoin.

Le signalement est fondamental dans le combat contre les violences sexuelles. La personne qui est témoin d’une situation d’exploitation ou d’abus sexuel doit intervenir en faveur de la victime si la situation le permet (sans se mettre en danger et sans nuire davantage à la victime en causant sa stigmatisation dans un rôle de victime impuissante), et le signaler à l’une des personnes responsables, ou le signaler de façon anonyme sur la ligne de dénonciation du site web.

La personne victime de violences sexuelles est fortement encouragée à le signaler, afin que l’entreprise puisse intervenir pour faire cesser cette violence et pour protéger l’ensemble de son personnel en démontrant que de tels comportements ne sont pas tolérés. C2D Services garantit la confidentialité du processus, et reconnaît le droit de la victime d’être en contrôle de son processus de signalement et de choisir les démarches qu’elle souhaite ou ne souhaite pas entreprendre.

5. PRINCIPES FONDAMENTAUX ¹

1. L’exploitation, le harcèlement, les agressions, les abus et la violence sexuelle constituent un motif de licenciement.
2. Les activités sexuelles avec des mineurs (moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l’âge de consentement du pays où ces actes se produisent.
3. L’échange d’argent, d’emploi, de biens ou de services contre des faveurs sexuelles est interdit.
4. Les relations sexuelles entre le personnel des agences d’exécution en développement international et les personnes membres de la communauté locale qu’elles appuient sont fortement découragées, car fondées sur une dynamique de pouvoir inégal.
5. Lorsqu’un membre du personnel développe des soupçons concernant des abus ou de l’exploitation, ces doutes doivent être signalés par le biais des mécanismes prévus.

¹ Source : principes fondamentaux tels que définis par la Cour Pénale Internationale pour le secteur humanitaire.

6. Le personnel doit créer et maintenir un environnement qui condamne l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise le respect du code de conduite. Les gestionnaires de C2D Services ont des responsabilités particulières et doivent développer des procédures qui préservent un environnement sécuritaire, au Canada et à l'international.

6. ENGAGEMENTS DU PERSONNEL

Voici les engagements auxquels doit adhérer le personnel et les collaborateurs externes en exercice (ces engagements seront annexés à leurs contrats) :

- Ne se livrer à aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuels sur quiconque, quel que soit son âge.
- Ne jamais échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations ou faveurs sexuelles. Toute forme de comportements humiliants, dégradants ou exploitants est interdite.
- Ne pas se livrer à des relations sexuelles avec les membres des communautés cibles (i.e. les personnes qui bénéficient des initiatives menées par l'entreprise, et les personnes vulnérables des pays où se réalisent ces mêmes initiatives). Elles sont interdites parce qu'elles reposent sur une dynamique de pouvoir inégal en soi. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité du travail et de l'aide internationale. Cela s'applique pendant les heures de travail et en dehors. Si toutefois un membre du personnel de l'entreprise ou de ses projets développe une relation amoureuse avec une personne de la communauté cible consentante, ce membre du personnel devra en informer les personnes responsables par souci de transparence et pour favoriser les communications adéquates.
- Ne pas accepter ou solliciter des services sexuels contre rétribution. Cette règle s'applique pendant les heures de travail et en dehors.
- S'assurer que tous les renseignements confidentiels, incluant les signalements de violations de ces normes par des collègues, obtenus de membres des communautés locales ou de collègues, sont traités correctement et avec la plus grande confidentialité, dans le souci permanent de protéger la victime et d'éviter sa stigmatisation.
- S'assurer que les signalements de violations de ces normes sont fournis aux personnes responsables désignées par l'employeur selon les procédures en vigueur et dans le respect des droits et de la dignité de l'ensemble des parties prenantes.

7. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Le signalement est fondamental dans le combat contre les violences sexuelles. Le signalement représente un acte de confiance et de courage qui est reconnu comme tel par C2D Services. Pour améliorer le taux de signalement, il importe de créer un environnement dans lequel le personnel, les partenaires et les groupes de personnes vulnérables se sentent en sécurité en cas de signalement. Signaler son inconfort ou ses craintes à l'égard d'une personne, même si des actes répréhensibles n'ont pas été commis par cette personne, peut contribuer à prévenir des comportements nuisibles. À la suite du signalement préventif, C2D Services s'engage à intervenir auprès de la personne visée par le signalement.

La personne qui est témoin d'une situation d'exploitation ou d'abus sexuel doit intervenir en faveur de la victime si la situation le permet (sans se mettre en danger et sans nuire davantage à la victime en causant sa stigmatisation dans un rôle de victime impuissante), et le signaler à l'une des personnes responsables, ou le signaler de façon anonyme sur la ligne de dénonciation du site web.

La personne victime de violences sexuelles est fortement encouragée à le signaler, afin que l'entreprise puisse intervenir pour faire cesser cette violence et pour protéger l'ensemble de son personnel en démontrant que

de tels comportements ne sont pas tolérés. C2D Services garantit la confidentialité du processus, et reconnaît le droit de la victime d'être en contrôle de son processus de signalement et de choisir les démarches qu'elle souhaite ou ne souhaite pas entreprendre. C2D Services garantit la confidentialité et offre la possibilité de faire un signalement de façon anonyme via son site web.

La personne qui est témoin ou victime d'un acte d'exploitation ou d'abus sexuel est invitée à noter la date et à décrire l'incident vécu ou observé avec le plus de détails possibles afin de guider les personnes responsables à prendre les mesures adéquates selon le contexte. Tout signalement sera pris en considération, qu'il soit anonyme ou non, et tous cas présumé sera investigué. Plus le signalement contiendra de détails, plus il sera possible pour l'entreprise d'agir adéquatement.

C2D Services :

- › S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées (sur la manière d'accueillir les personnes survivantes, de réagir adéquatement en cas de plaintes relatives aux violences sexuelles, et sur la non-discrimination des victimes et sur les mythes liés au viol, notamment) et auront les outils et références nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi du signalement;
- › Utilisera au moment du recrutement, des descriptions de postes représentatives des attentes de l'organisme à l'égard de la prévention des violences sexuelles et aura recours, lors d'une entrevue, à des questions ou des scénarios relatifs aux violences sexuelles, afin de valider que la ressource adhère aux valeurs de l'entreprise en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles.
- › Libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées;
- › Veillera à ce que toute allégation fasse l'objet d'une enquête et à ce que les auteur-e-s soient tenus responsables, notamment par des poursuites, un licenciement, ou les deux, selon qu'il convient;
- › Favorisera la coopération et la transparence, à l'intérieur du secteur, dans l'établissement de mesures visant à empêcher la réembauche des personnes ayant commis des violences sexuelles dans le secteur.

Les personnes responsables doivent principalement :

- › Informer le personnel sur le code de conduite de l'entreprise en matière de prévention et de combat contre l'exploitation et les abus sexuels;
- › Recevoir les signalements;
- › Protéger la confidentialité des signalements et assurer la protection des victimes, notamment en évitant de les placer dans un contexte où elles doivent se retrouver en présence de la personne visée par leur signalement, mais sans nuire à leur réputation ou à la poursuite de leurs activités professionnelles et à leur développement de carrière;
- › Inscrire tout signalement dans une base de données confidentielle, en assurer le suivi adéquat et rendre compte aux parties prenantes, en respectant la confidentialité des témoignages et le droit et la dignité des personnes impliquées;
- › Solliciter l'aide de ressources externes au besoin pour établir les démarches à entreprendre;
- › Informer les autorités concernées si la situation le demande, et collaborer pleinement à toute enquête faisant suite à un signalement de violence sexuelle, dans une approche centrée sur les victimes;
- › Développer les plans d'interventions adaptés à chaque cas pour faire cesser la situation en respectant les limites des démarches que la personne victime est prête à entreprendre;

- › Communiquer adéquatement avec les équipes pour éviter les rumeurs, spéculations et messages internes et externes (y compris sur les médias sociaux) susceptibles de nuire aux droits et à la dignité des personnes concernées, au traitement du signalement et à la réputation de l'initiative et de l'entreprise.

Les personnes responsables désignées² par l'employeur sont les suivantes :

Lucie LALANCETTE Associée gestionnaire lalancettel@c2dservices.com Montréal, +1 514 812 4418	Vincent DEHON Directeur administration, finances et opérations dehonv@c2dservices.com Montréal, +1 514 523 5794
---	---

8. PRINCIPES D'INTERVENTION

C2D Services s'engage à :

- › Prendre en charge le signalement dans les plus brefs délais;
- › Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait le signalement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- › Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- › Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs au signalement;
- › Assurer la protection des victimes, notamment en évitant de les placer dans un contexte où elles doivent se retrouver en présence de la personne visée par leur signalement, mais sans nuire à leur réputation ou à la poursuite de leurs activités professionnelles et à leur développement de carrière;
- › Réaliser un examen de la situation sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à une ressource externe spécialisée et neutre si la situation le demande. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche.
- › Inscrire tout signalement dans une base de données confidentielle, en assurer le suivi adéquat et rendre compte aux parties prenantes, en respectant la confidentialité des témoignages et le droit et la dignité des personnes impliquées;
- › Communiquer adéquatement avec les équipes pour éviter les rumeurs, spéculations et messages internes et externes (y compris sur les médias sociaux) susceptibles de nuire aux droits et à la dignité des personnes concernées, au traitement du signalement et à la réputation de l'initiative et de l'entreprise.
- › Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées. Toute personne qui commet un manquement au code de conduite fera l'objet

² Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'Annexe A.

de mesures appropriées, en fonction de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

- › Si l'examen ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite. Dans un tel cas, toute personne ayant été impliquée dans le processus de signalement et d'investigation sera traitée équitablement, dans le respect de leurs droits et de leur dignité. Leur progression de carrière n'en sera pas affectée et l'entreprise veillera à limiter leurs interactions si pertinent.

Annexe A | Engagement des personnes responsables désignées par l'employeur

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter le présent code et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



21 juin 2019

Lucie LALANCETTE, Associée gestionnaire

Date

lalancettel@c2dservices.com

Montréal, +1 438 968 5502

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter le présent code et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



21 juin 2019

Signature de la personne responsable n° 2

Date

Vincent DEHON, Directeur administration, finances et opérations

dehonv@c2dservices.com

Montréal, +1 438 968 5502



FIN DU DOCUMENT