

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	7.7
Section :	Services aux volontaires	Approuvé :	8 février 2021
Objet :	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels	Entrée en vigueur :	8 février 2021
Transmettre à :	Tou·te·s les détenteur·rice·s du manuel	Page :	1 de 5
		Remplace :	SO
Émis par :	Équipe de haute direction	Daté :	

Politique concernant la Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

1 Objectif

Cet énoncé de politique a pour but d'assurer la conformité de l'organisation aux mécanismes de rapport et de surveillance d'AMC en ce qui concerne la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Catalyste+ applique une tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de la part de tout membre du personnel, partenaire ou volontaire.

2 Portée

Cette politique s'applique à tou·te·s les représentant·e·s de Catalyste+, y compris le personnel, les partenaires et les volontaires, y compris les conseiller·ère·s Catalyste+ (au niveau national et international), les membres du conseil d'administration et les conseiller·ère·s Catalyste+ internes, ainsi que tout·e autre représentant·e de l'organisme.

3 Politique

3.01 Attentes

Tou·te·s les représentant·e·s de Catalyste+, tels que décrits dans la section « Portée », doivent :

- se traiter mutuellement avec respect dans toutes les formes de communication verbale et écrite, avec dignité et égalité, quels que soient leur âge, leur sexe, leur niveau d'éducation, leur profession, leur condition physique, leur langue, leur religion, leurs opinions, leur nationalité, leur statut ethnique ou social, leur orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle;
- créer et maintenir un environnement qui empêche la discrimination, l'exploitation sexuelle, le harcèlement et les abus;
- appliquer la tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement physique ou psychologique, de discrimination, d'abus de pouvoir ou d'intimidation, y compris les commentaires désobligeants ou l'adoption d'une attitude dégradante;
- toujours se comporter de manière professionnelle avec les partenaires, les contractant·e·s, les collègues et les volontaires, en évitant de répandre des rumeurs et de fausses allégations et en s'abstenant de tout commentaire fondé sur le genre, l'orientation sexuelle ou tout autre commentaire pouvant être considéré comme du harcèlement

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	7.7
Section :	Services aux volontaires	Approuvé :	8 février 2021
Objet :	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels	Entrée en vigueur :	8 février 2021
Transmettre à :	Tou·te·s les détenteur·rice·s du manuel	Page :	1 de 5
		Remplace :	SO
Émis par :	Équipe de haute direction	Daté :	

- ne jamais avoir de relations sexuelles avec des partenaires, des contractant·e·s, des collègues ou des volontaires en échange d'argent, d'un cadeau quelconque, d'un travail ou de toute forme d'assistance;
- traiter tou·te·s les enfants avec respect et éviter tout langage ou comportement inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inadapté;
- informer le personnel de Catalyste+ de tout soupçon, information, rumeur ou doute concernant un abus possible.

4 Prévention

Les pratiques de recrutement de Catalyste+ visent à recruter le personnel et les volontaires les plus sûrs et les plus appropriés, et à dissuader toute personne qui souhaite causer du tort aux gens de chercher un emploi chez Catalyste+. Catalyste+ a mis en place les mesures de sélection suivantes pour tout le personnel et tou·te·s les volontaires :

- entretien approfondi et vérification des références : On contactera au moins deux personnes de référence qui ne sont pas des parents du·de la candidat·e;
- lecture obligatoire de la politique de Catalyste+ et attestation signée;
- formation obligatoire sur l'éthique et le code de conduite, le harcèlement en milieu de travail et les relations interculturelles.

En outre, tou·te·s les volontaires doivent se soumettre à une vérification du casier judiciaire avant toute affectation dans le pays et signer un formulaire d'attestation sur la Prévention de l'exploitation et des abus sexuels, qui comprend une vidéo de formation.

5 Procédure

5.01 **Rapports et alertes professionnelles**

Conformément à la politique 2.2 de Catalyste+, dans la mesure du possible, les divulgations de toute connaissance de cas réels ou perçus de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels par un·e membre du personnel, un·e partenaire ou un·e volontaire de Catalyste+ doivent être faites directement aux superviseur·se·s du personnel, au service des ressources humaines ou aux membres de l'équipe de direction, qui ont la responsabilité d'assurer l'intégrité organisationnelle, la conformité et la reddition de comptes. Il incombe à la personne recevant le

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	7.7
Section :	Services aux volontaires	Approuvé :	8 février 2021
Objet :	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels	Entrée en vigueur :	8 février 2021
Transmettre à :	Tou·te·s les détenteur·rice·s du manuel	Page :	1 de 5
		Remplace :	SO
Émis par :	Équipe de haute direction	Daté :	

plaintes ou les rapports d'incidents de répondre de manière professionnelle et rapide à toutes les préoccupations ou allégations de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Toutes les préoccupations ou allégations seront toujours prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête et d'une action appropriées.

Catalyste+ reconnaît que, pour diverses raisons, il n'est pas toujours possible de faire des divulgations par les voies habituelles. Dans de tels cas, les divulgations doivent être faites directement auprès du·de la président·e du conseil d'administration à board.chair@ceso-saco.com

Veillez vous référer à la politique 2.2, Éthique, pour l'énoncé complet de Catalyste+ sur l'alerte professionnelle.

5.02 *Enquête*

Le·la membre du personnel ou le·la président·e du conseil d'administration qui reçoit la divulgation est chargé·e de la porter au service des ressources humaines et de veiller à ce qu'une enquête sur l'allégation soit ouverte. Le service des ressources humaines est chargé de documenter le rapport initial effectué, la manière dont il a été examiné et les mesures qui ont été prises. Il peut faire appel à l'aide ou à la supervision du·de la membre approprié·e de l'équipe de direction (ou de toute autre personne jugée appropriée). Sa réponse aux rapports doit être centrée sur la victime ou le·la survivant·e. Il faut donc réagir rapidement aux rapports, préserver l'anonymat et la confidentialité de la victime ou du·de la survivant·e, et informer le·la plaignant·e des résultats du rapport.

Veillez vous référer aux politiques 7.1, 7.4 et 7.5 pour les procédures de conduite et d'enquête ainsi qu'au Formulaire pour plainte en milieu de travail et l'enquête ultérieure de Catalyste+.

5.03 *Mesures correctives*

Le service des ressources humaines informe le·la PDG de l'incident et délibère avec la direction générale pour déterminer les mesures correctives à prendre à la suite de l'enquête. Si l'allégation vise le·la PDG, le service des ressources humaines délibérera avec le·la président·e du conseil d'administration. Le service des ressources humaines veillera également à ce que tous les cas d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels présumés soient signalés aux

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	7.7
Section :	Services aux volontaires	Approuvé :	8 février 2021
Objet :	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels	Entrée en vigueur :	8 février 2021
Transmettre à :	Tou·te·s les détenteur·rice·s du manuel	Page :	1 de 5
		Remplace :	SO
Émis par :	Équipe de haute direction	Daté :	

parties concernées, y compris à Affaires mondiales Canada (AMC), ainsi qu'aux autorités compétentes, dans les cas de conduite criminelle, conformément aux lignes directrices d'AMC sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

6 Définitions

--en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

« **Comportement inadéquat et conduite offensante** » constituant soit des actes, des propos ou des exhibitions répréhensibles, soit des actes d'intimidation ou des menaces, soit encore des actes, des propos ou des exhibitions relativement à un des motifs illicites de distinction (discrimination);

« Harcèlement sexuel »

Le harcèlement sexuel inclut une conduite ou des commentaires de nature sexuelle que la personne ciblée n'accueille pas volontiers ou qu'elle trouve offensants. Il inclut également les conduites ou commentaires négatifs ou inadéquats qui ne sont pas nécessairement de nature sexuelle mais qui visent un individu du fait de son genre.

Aussi bien les hommes que les femmes peuvent être victimes de harcèlement, et une personne du même sexe ou du sexe opposé peut harceler quelqu'un d'autre.

« Discrimination »

La discrimination en milieu de travail comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur des motifs illicites, à savoir :

- la race, la couleur, l'origine ancestrale, la citoyenneté, l'origine ethnique ou le lieu d'origine;
- les croyances, la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse et l'identité de genre);
- l'orientation sexuelle;
- l'état matrimonial, la situation de famille (y compris les relations homosexuelles);
- le handicap, qu'il soit réel ou perçu;

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	7.7
Section :	Services aux volontaires	Approuvé :	8 février 2021
Objet :	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels	Entrée en vigueur :	8 février 2021
Transmettre à :	Tou·te·s les détenteur·rice·s du manuel	Page :	1 de 5
		Remplace :	SO
Émis par :	Équipe de haute direction	Daté :	

- la tenue d'un document sur les infractions pour lesquelles la réhabilitation a été octroyée en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada) et n'a pas été révoquée ou sur une infraction à une quelconque loi provinciale.

« Harcèlement discriminatoire »

Le harcèlement discriminatoire inclut les commentaires ou une conduite fondé·e·s sur les motifs de discrimination interdits que la personne ciblée n'accueille pas volontiers ou qu'elle trouve offensants.

« Abus sexuels »

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·e enfant est considérée comme un abus sexuel.

« 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.

« Prévention de l'exploitation et des abus sexuels »

Terme utilisé par les Nations Unies et la communauté non gouvernementale pour désigner les mesures prises pour protéger les populations affectées contre l'exploitation et les abus sexuels dans le cadre de toutes les opérations de réponse humanitaire.

7 Examen de la politique

Cette politique sera examinée au moins tous les trois ans par l'équipe de direction de Catalyste+.

8 Références et énoncés de politique connexes

1. Politique n° 2.2 – Éthique
2. Politique n° 7.1 – Rôles, responsabilités et conduite des volontaires
3. Politique n° 7.4 – Examen d'écart de conduite / Procédure d'appel
4. Politique n° 7.5 – Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour volontaires de Catalyste+