



Code de conduite pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels

1. OBJECTIF DU CODE DE CONDUITE

COPED a pour mission de ***contribuer à l'édification d'un monde meilleur à travers les actions de réduction de la pauvreté, de promotion de la Santé, de l'Education, de la sécurité alimentaire, de l'environnement, dans le respect de la dignité de la personne humaine.***

COPED s'engage à respecter son devoir de protection envers les populations auprès desquelles il intervient et à travailler à garantir un environnement de collaboration et de travail sain, respectueux et sécuritaire pour toutes et pour tous, tant pour les populations appuyées dans ses projets et initiatives, que pour ses équipes, au siège social et dans toutes ses zones d'action.

Ce code de conduite vise ainsi à préciser les principes directeurs encadrant la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels.

2. CHAMPS D'APPLICATION

Le présent code de conduite s'applique aux membres de la direction, aux gestionnaires, au personnel national et régional, aux personnes expertes-volontaires, aux stagiaires et aux personnes consultantes (aux fins des présentes le « Personnel ») et aux organisations partenaires. Toutes et tous sont tenus, en toute circonstance et sans exception, de respecter le présent Code et les normes de conduite qui y sont décrites, tant dans le cadre de l'exercice de leur fonction qu'à l'extérieur de celui-ci. Chacune et chacun est ainsi responsable de connaître, de comprendre et d'agir en conformité avec le Code de conduite.

Ce code de conduite vise à prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels qui pourraient être commis envers toute personne visée par les interventions de COPED et à prévenir toute forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir au sein de l'organisation, y compris lors d'activités externes reliées à COPED et d'activités non reliées à COPED auxquelles pourraient s'adonner le personnel.

3. ENGAGEMENTS DE COPED

COPED a une tolérance zéro à toute forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de son organisation, ou dans le contexte des projets et programmes qu'elle met en œuvre. À cet égard, COPED s'engage à sensibiliser à ces réalités toutes les personnes qui prennent part à ses projets ou ses interventions de même que les organisations partenaires.

COPEP s'engage ainsi à:

- Instaurer une culture de tolérance zéro vis-à-vis toutes formes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, dans toutes ses activités;
- Prendre les mesures correctives appropriées pour protéger l'intégrité des personnes, pour prévenir ces situations indésirables et les faire cesser dans tout cas avéré;
- Énoncer clairement à toutes et à tous les normes de conduites attendues et veiller à ce que celles-ci soient comprises et respectées;
- Sensibiliser et former le personnel et les gestionnaires en matière de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels;
- Améliorer notre capacité collective à reconnaître et à éliminer les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres susceptibles de favoriser l'inconduite sexuelle;
- Renforcer les connaissances et les capacités relatives aux approches centrées sur les survivants-tes/victimes;
- Chercher à créer des milieux de travail où le personnel et autres personnes de notre réseau d'organisation partenaires (dont les Institutions membres de COPED), au sein de notre organisation et dans les pays où nous œuvrons, ne subissent ni ne commettent de harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels;
- Rendre disponible à toutes et à tous les mécanismes de signalement permettant de rapporter en toute sécurité et confidentialité un comportement inapproprié;
- Intervenir promptement et adéquatement à l'égard de toute allégation et adopter les mesures appropriées aux circonstances à l'égard des personnes tenues responsables d'un comportement inapproprié avéré;
- Assurer un soutien psychologique et tout autre soutien adéquat aux personnes victimes/ survivant-es, dans le respect de la confidentialité et de la sécurité.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1 La direction

- Renforce les pratiques de COPED afin de prévenir et de combattre l'exploitation et l'abus sexuels et veille à la formation continue des parties prenantes;
- Prend les dispositions nécessaires pour informer, sensibiliser et responsabiliser le personnel sur les enjeux de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels;
- Appuie et conseille les gestionnaires et les directions-terrain dans leurs interventions, dans les mesures correctives à prendre et en matière disciplinaire;
- Veille à ce que tout signalement fasse l'objet d'une intervention appropriée et détermine la nature de l'intervention à réaliser (médiation ou enquête) à la suite d'un signalement;
- Gère les programmes d'aide et s'assure que les victimes reçoivent le support et le soutien nécessaires (en consultant les ressources spécialisées pour du soutien, selon les besoins).

4.2. Les points focaux régionaux

- Affirment leur intolérance à l'égard de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et signent la déclaration d'adhésion au Code;
- Participent et soutiennent la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et adoptent en conséquence des pratiques exemplaires;
- Vivent et partagent avec leurs équipes les valeurs de respect de la personne et la responsabilité de chaque personne dans le maintien d'un climat de travail sain, sécuritaire et respectueux.
- Informent, sensibilisent et responsabilisent les organisations partenaires de COPED sur la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels;
- Font preuve de vigilance et d'écoute, afin de repérer et agir sur les facteurs de risques;
- Réagissent promptement à toute situation dont elles et ils ont connaissance et la rapportent immédiatement à la Direction des ressources humaines;
- Préservent la confidentialité de tous les faits et de toutes les informations portées à leur connaissance;
- Collaborent à l'enquête par suite d'allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels;
- Identifient, de concert avec la Direction des ressources humaines, les mesures correctives et/ou disciplinaires à appliquer.
- Participent aux activités (formation, sensibilisation, communautés de pratique) mises en place pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

4.3 Le personnel et les volontaires (incluant les personnes des institutions membres volontaires, les stagiaires et les prestataires de services)

- Signent la déclaration d'adhésion au Code de conduite pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et se conduisent en tout temps de façon respectueuse et civile;
- Respectent le Code et connaissent ce qui est attendu de chacune et de chacun;
- Signalent tout incident et au besoin, collaborent à l'enquête par suite d'allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels;
- Participent aux activités (formation, sensibilisation, communautés de pratique) mises en place pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

4.4 Le point focal national désignée comme responsable du suivi de l'application du code de conduite

- Contribue à informer le personnel local (incluant les stagiaires et les prestataires de services), les volontaires et les partenaires au sujet du présent code;

- Reçoit les signalements/dénonciations et a l'obligation de les faire remonter à Direction Nationale.
- Le cas échéant, et en concertation avec la direction nationale, désigne une personne pour intervenir localement comme médiateur-trice ou enquêteur-euse;
- Coordonne la mise en place d'activités (formation, sensibilisation, communautés de pratique) pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

4.5 Les organisations partenaires

- Adhérent aux valeurs et à la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels;
- Reçoivent une copie et signent une déclaration d'adhésion dans laquelle elles déclarent comprendre le contenu du présent Code et savoir ce qui est attendu d'elles;
- Contribuent à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, en collaboration et concertation avec COPED;
- Rapportent à COPED tout incident et, s'il y a lieu, collaborent à l'enquête par suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels;
- Participent aux activités (formation, sensibilisation, communautés de pratique) mises en place pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

5. NORMES DE CONDUITE

5.1 La haute direction, les gestionnaires, l'ensemble du personnel, les personnes expertes-volontaires, les stagiaires, les consultantes et consultants, et les organisations partenaires de COPED ont le devoir de se comporter de sorte que toutes et tous puissent bénéficier d'un environnement de travail positif, sécuritaire, respectueux et professionnel.

5.2 Chacune et chacun se doit de contribuer à l'instauration et au maintien d'un environnement permettant de prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

5.3 Sous aucune circonstance et à aucun moment, les comportements suivants, sans constituer une liste exhaustive, ne seront tolérés :

- a) Démontrer de l'agressivité ou faire preuve de violence (verbale, physique ou sexuelle);
- b) Avoir une relation intime avec une personne en situation de vulnérabilité. Une situation de vulnérabilité peut notamment être présente, sans s'y limiter, dans le cadre d'une relation entre une personne représentante de COPED, canadienne ou internationale, et une personne nationale employée dans le cadre d'un projet.

- c) Avoir une relation ou un contact à connotation sexuelle avec une personne mineure, peu importe la législation locale concernant l'âge de la majorité ou du consentement. La méconnaissance de l'âge réel de la personne mineure ne pourra pas être invoquée comme défense.
- d) Échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles ou des faveurs sexuelles. Cette norme s'applique à la fois pendant les heures de travail et en dehors du service.
- f) Toutes autres formes de comportements humiliants ou dégradants sont interdites.

6. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

COPEP met à la disposition du personnel, des bénéficiaires 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 sexuels.

Un signalement/dénonciation écrit peut-être déposée directement auprès de la Direction – peas@coped.org, 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 qui recueillera les informations mentionnées au paragraphe précédent et les transmettra à la Direction des ressources humaines – peas@coped.org.

Mécanisme de signalement pour les communautés bénéficiaires : deux personnes clés par projet seront désignées (une au sein de la communauté et l'autre au sein du personnel du projet) afin de surveiller et de signaler les cas potentiels d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

Les membres des communautés peuvent également, à leur convenance, signaler ces cas directement aux membres du personnel de COPEP et à la Direction Nationale.

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 et(ou) 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 et jugées appropriées par COPED 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/survivant-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 volontaires.

8. MISE EN APPLICATION

Nous appliquons une approche de tolérance zéro envers le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Une approche de tolérance zéro signifie que les allégations font l'objet d'une enquête autant que possible et que les auteurs présumés répondent de leurs actes, notamment par des poursuites et/ou par un licenciement ou résiliation de la relation d'affaires avec COPED le cas échéant.

Toute plainte officielle de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel donnera lieu à une enquête lorsque suffisamment d'information est disponible. L'enquête sera menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par quelqu'un au sein de notre organisation, nous différerons l'enquête à une partie externe. Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisation ou du programme ou à la cessation d'emploi ou du contrat seront appliquées.

9. MESURES DE SOUTIEN

Des mesures spécifiques seront prises afin de soutenir toute victime/survivant-e, en fonction des circonstances. COPED offre à son personnel de même qu'aux volontaires en poste ou stagiaires, des programmes d'aide et de soutien afin qu'ils ou elles soient accompagné-e-s par des professionnel-le-s, selon les besoins.

10. SUIVI ET ÉVALUATION

Un registre des cas de signalement sera maintenu par la Direction Nationale. La Direction Nationale rendra compte au CA à toutes les rencontres statutaires, qui à son tour fera rapport au CA au moins une fois par année et plus si nécessaire. À cette occasion, la Direction Nationale fera le point sur la mise en œuvre et le suivi du Code et fera ses recommandations au conseil d'administration.

ANNEXE

Définitions

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 des enfants /personnes de moins de 18 ans) est interdite, et ce, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement dans la localité, et 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 moyen de défense.

Exploitation sexuelle:

Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser 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:

Conduite vexatoire à caractère sexuel. Peut se manifester, à titre d'exemples, 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.

PEAS (Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels): terme utilisé par les Nations Unies et la communauté des organisations non gouvernementales (ONG) qui renvoie aux mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels commis par leurs