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

Présentation générale

RECIPROCITAS est une organisation canadienne de développement international qui se concentre sur la création de groupes d'entraide locaux, l'augmentation et la diversification du niveau de compétences des membres des groupes d'entraide, et l'accroissement de l'engagement civique, de la solidarité et de la réciprocité parmi les citoyens vivant dans des conditions de pauvreté et d'exclusion sociale.

Nous nous engageons à fournir une incitation financière à la participation aux groupes d'entraide dans le but de développer et de soutenir l'engagement civique, la solidarité et la réciprocité parmi les citoyens vulnérables. Nous nous opposons à toute forme de violence sexuelle et à tout abus de pouvoir, quels que soient l'âge, le sexe, la sexualité, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou l'origine ethnique.

Nous ne tolérons pas le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle ou les abus sexuels de la part des administrateurs, des employés, des bénévoles, des consultants, des partenaires, des membres ou des animateurs de groupes d'entraide ou de tout autre représentant qui exécute ou est associé à l'exécution de nos programmes.

Nous nous engageons à réagir et à prévenir le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les abus sexuels, et à veiller à ce que des mesures efficaces soient prises lorsque de tels incidents se produisent.

Nous nous engageons à soutenir les survivants et à améliorer les capacités de protection et de signalement.

Objectif

Cette politique établit l'approche de RECIPROCITAS pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les abus sexuels. Elle est ancrée dans la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur la protection contre l'exploitation et l'abus sexuels dans le but d'établir et de soutenir notre engagement à prévenir et à assurer une action efficace lorsque des violations se produisent.

Champ d'application

Cette politique s'applique sans exception à tous les employés, bénévoles, consultants, directeurs, partenaires, membres de groupes d'entraide, animateurs de groupes d'entraide ou autres représentants de RECIPROCITAS associés à la mise en œuvre de nos programmes. Cette politique est en vigueur pendant et en dehors des heures normales de travail. Cette politique s'applique partout où RECIPROCITAS exerce ses activités. Lorsqu'elle contrevient à la législation locale, cette dernière prévaut. Toutefois, la politique de RECIPROCITAS s'applique toujours si elle est plus stricte que la législation locale.

Définition

 RECIPROCITAS adopte et suit les définitions suivantes de l'ONU.

- L'exploitation sexuelle désigne tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

- L'abus sexuel désigne une intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

- Les activités sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Ne pas connaître ou se tromper sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.

RECIPROCITAS aligne son code de conduite sur les six principes fondamentaux du Comité permanent inter-agences relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels et sur les huit normes minimales de fonctionnement qui les accompagnent.

1. "L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et sont donc un motif de licenciement.
2. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
3. Échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela inclut l'échange d'une aide qui est due aux bénéficiaires.
4. Toute relation sexuelle entre ceux qui fournissent l'aide humanitaire et la protection et une personne bénéficiant de cette aide humanitaire et de cette protection, qui implique un usage abusif du rang ou de la position, est interdite. De telles relations portent atteinte à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un travailleur humanitaire développe des inquiétudes ou des soupçons concernant l'abus ou l'exploitation sexuelle par un collègue de travail, qu'il soit dans la même agence ou non, il doit signaler ces problèmes via les mécanismes de signalement établis par l'agence.
6. Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et l'abus sexuels et promeut leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui maintiennent cet environnement."

Politique

RECIPROCITAS ne tolère aucun comportement qui met en péril la sécurité des employés ou de l'organisation ou qui jette le discrédit sur l'un ou l'autre. Il s'ensuit donc que les employés, les bénévoles, les consultants, les partenaires, les membres des groupes d'entraide, les animateurs des groupes d'entraide, toute personne représentant RECIPROCITAS doivent avoir :

- Aucun contact sexuel avec des enfants de moins de 18 ans (la croyance erronée de l'âge n'étant pas une défense).

- Aucun contact sexuel de type transactionnel avec les bénéficiaires de RECIPROCITAS, les clients, ou le personnel des partenaires de RECIPROCITAS. Les employés, les membres des groupes d'entraide et les animateurs sont tenus de signaler toute personne ou tout incident qui, selon eux, y contrevient.

Les gestionnaires et les dirigeants de RECIPROCITAS doivent s'assurer que les allégations d'exploitation et d'abus sexuels font l'objet d'une enquête et que les mesures disciplinaires appropriées sont prises.

RECIPROCITAS a également le devoir de fournir une assistance appropriée aux membres du personnel victimes d'exploitation et d'abus sexuels.

Responsabilités

Les directeurs, les employés, les bénévoles et tous ceux qui participent à la mise en œuvre des programmes de RECIPROCITAS ont le devoir de signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels perpétrés par quiconque au sein de RECIPROCITAS. Les directeurs, en particulier, sont responsables de la création et du maintien d'un environnement dans lequel les employés, les bénévoles et les consultants savent ce que RECIPROCITAS attend en matière d'exploitation et d'abus sexuels.

Les membres des groupes d'entraide et les animateurs, en particulier, sont responsables de la création et du maintien d'un environnement dans lequel les employés, les volontaires et les consultants savent ce que RECIPROCITAS attend d'eux et se sentent capables de signaler tout comportement suspect ou inapproprié.

Partenaires

RECIPROCITAS est clair sur le fait que tout partenariat avec d'autres organisations pour la mise en œuvre de ses programmes est basé sur le respect mutuel de ses principes, valeurs et croyances primordiaux, qui sont la réciprocité, la solidarité, l'intégrité et le respect.

Lorsque les employés de RECIPROCITAS évaluent la capacité des partenaires à réaliser des projets, ils doivent se référer et appliquer cette politique sur l'exploitation et les abus sexuels pour évaluer la capacité du partenaire à répondre à nos exigences en matière de respect de cette politique et du code de conduite de RECIPROCITAS.

Rapport

 Toute personne a le droit de se plaindre du comportement des personnes associées à RECIPROCITAS et à ses programmes, y compris de tout comportement inapproprié d'autres employés ou bénévoles. Tout responsable qui soupçonne un comportement inapproprié doit immédiatement demander conseil à son supérieur direct.

Les plaintes émanant de personnes extérieures à RECIPROCITAS seront traitées par l'animateur du groupe d'entraide local le plus ancien, avec le soutien du directeur superviseur au siège. Nous recommandons que les plaintes soient déposées dans les trois mois suivant un incident. Nous reconnaissons que cela n'est pas toujours possible ou probable dans le cas d'allégations d'une nature aussi délicate. Une enquête peut être menée, quel que soit le temps écoulé depuis l'incident et que la victime présumée souhaite ou non participer activement à l'enquête. (Les directives sur la façon de signaler un incident sont incluses à titre de référence ci-dessous).

Enquêtes

RECIPROCITAS enquêtera sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant son personnel, ses bénévoles, ses consultants et ses partenaires de manière opportune et professionnelle et engagera des enquêteurs expérimentés ou s'assurera de l'expertise en matière d'enquête si nécessaire. Les enquêtes sont un processus administratif interne qui peut ou non impliquer la police ou la justice. Les enquêtes sont menées afin que RECIPROCITAS puisse disposer des meilleures informations possibles sur lesquelles fonder ses décisions concernant la conduite et ses conséquences.

RECIPROCITAS peut alerter les autorités compétentes si, suite à une enquête, il est possible que :

* Un crime a eu lieu ;
* La confidentialité peut être assurée ;
* La victime est d'accord ; et
* Les personnes associées à l'affaire ne seront pas soumises à d'autres abus, manque de respect ou violence.

RECIPROCITAS se réserve le droit d'agir ou de ne pas agir sur toute information fournie. L'organisation n'est pas tenue de divulguer sa réponse ou les actions résultant de toute information fournie ou signalée. La sécurité des participants et des collègues prévaudra. La communication intentionnelle d'informations erronées est passible de mesures disciplinaires.

Assistance aux victimes

 RECIPROCITAS mènera des enquêtes et prendra les mesures disciplinaires appropriées. En outre, les victimes recevront une aide immédiate en fonction de leurs besoins et de leurs souhaits, à un niveau approprié au niveau local (et à un niveau jugé acceptable par le personnel professionnel compétent).

Conséquences

 Les employés qui contreviennent aux attentes clairement énoncées de RECIPROCITAS concernant leur comportement sexuel seront soumis à une action disciplinaire pouvant aboutir au licenciement. Les bénévoles verront leur relation avec RECIPROCITAS résiliée. Les consultants qui contreviennent à nos attentes verront leur contrat résilié.

Les partenaires doivent informer RECIPROCITAS si leurs employés contreviennent à la politique de prévention des abus et de l'exploitation sexuels et aux attentes exprimées dans la documentation du partenariat et doivent mener les enquêtes appropriées. Le non-respect de cette obligation peut entraîner le retrait de la coopération et la fin de leur relation avec RECIPROCITAS. En outre, comme indiqué ci-dessus (dans la section Enquêtes), les autorités compétentes, y compris la police ou la justice, peuvent être impliquées dans certaines circonstances.

Formation et apprentissage

 RECIPROCITAS s'assurera de la connaissance de notre politique et de notre code de conduite lors de l'orientation de tous les employés nouveaux et existants. Des formations supplémentaires seront mises en place si nécessaire ou si les politiques sont mises à jour.

RECIPROCITAS tiendra un registre des rapports d'incidents à partir duquel les tendances en matière de comportement, les résultats des enquêtes et les problèmes seront régulièrement analysés. Un rapport régulier des incidents au représentant des ressources humaines est obligatoire. En outre, un rapport régulier des incidents sera adressé au directeur général de RECIPROCITAS.

Documents de référence connexes

Force sur la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels.

1. L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et sont donc un motif de licenciement.
2. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. La croyance erronée en l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange de l'assistance due aux clients [bénéficiaires].
4. Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires sont fortement déconseillées car elles sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un travailleur humanitaire a des inquiétudes ou des soupçons d'abus ou d'exploitation sexuels de la part d'un collègue, qu'il travaille ou non dans la même agence, il doit les signaler par le biais des mécanismes de signalement établis par l'agence.
6. Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et l'abus sexuels et favorise l'application de leurs codes de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

Directives sur la manière de signaler un cas

Si vous avez décidé de faire un rapport, nous vous demandons de fournir votre nom et vos coordonnées afin que nous puissions mieux évaluer les allégations et assurer un suivi avec vous pour répondre à vos préoccupations. Si vous choisissez de ne pas fournir votre nom ou vos coordonnées, vous pouvez déposer votre rapport de manière anonyme, mais notez que les rapports anonymes sont suspects car ils présentent un plus grand potentiel d'abus et peuvent être soumis à des limitations légales. Veillez à inclure les informations suivantes dans votre plainte :

* Tous les faits décrivant l'événement, le problème ou l'affaire présumés ;
* Le nom et le titre de chaque personne impliquée ;
* Les dates, heures, fréquences et lieux ;
* Les faits relatifs à l'urgence ; et
* La documentation, les témoins ou toute autre preuve disponible pour appuyer l'allégation, y compris les lois ou les politiques qui auraient été violées.

Vous pouvez utiliser les 5 W pour vous aider à vous souvenir de ce qu'il faut signaler : Qui, Quoi, Quand, Où, Pourquoi Veuillez garder à l'esprit que les personnes qui lisent initialement votre plainte ou les enquêteurs peuvent ne pas être familiers avec votre contexte local ou les lois locales, donc autant de détails que vous êtes en mesure de donner est utile. Où signaler RECIPROCITAS encourage tous les membres du personnel à s'adresser d'abord à leur responsable ou au représentant local des ressources humaines lorsqu'ils ont des préoccupations concernant une violation de la politique ou une mauvaise conduite. C'est généralement la meilleure méthode pour aborder les problèmes et permettre à la direction appropriée de prendre des mesures.

En cas de suspicion ou d'allégation d'exploitation ou d'abus sexuels, le personnel est tenu de faire un rapport à l'employé local le plus haut placé ou au responsable de programme du siège assigné. En outre, tous les employés qui reçoivent une telle plainte doivent en informer le directeur superviseur de H.Q. dès que possible pour obtenir des conseils et connaître les prochaines étapes.

Dans des cas exceptionnels, lorsqu'une personne a été dissuadée de faire un rapport à son responsable local ou qu'elle peut craindre pour son emploi ou son bien-être, l'adresse électronique ethics@RECIPROCITAS.org est disponible pour contourner ces canaux normaux en toute confidentialité. Le directeur général traitera tous les courriels envoyés à cette adresse dans les bureaux de RECIPROCITAS à Gatineau, au Canada.

Supposons qu'une personne qui vous signale est en danger immédiat, en danger ou en menace à cause du personnel ou des programmes de RECIPROCITAS. Dans ce cas, vous devez vous efforcer de trouver une solution de sécurité immédiate pour la personne qui vous signale.

1. Tout d'abord, contactez l'animateur principal du groupe local d'entraide de RECIPROCITAS.
2. Ensuite, dès que possible, signalez cette information au directeur général à l'adresse ethics@reciprocitas.org.

Partie ou témoin - Notification écrite

Veuillez remplir le formulaire au dos de cette page concernant l'incident de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels au mieux de vos capacités. Avant de remplir le formulaire, veuillez examiner les définitions fournies ci-dessous. En outre, s'il n'est pas possible de fournir une notification écrite, vous pouvez également informer l'employeur ou le destinataire désigné verbalement.

S'il s'agit d'une plainte anonyme, vous n'êtes pas tenu d'indiquer vos nom et prénom sur le formulaire. Toutefois, si le nom ou l'identité de la principale partie à l'incident n'est pas indiqué dans le formulaire ou ne peut être déterminé, l'employeur ou le destinataire désigné ne prendra aucune mesure supplémentaire.

Instructions pour l'employeur ou le destinataire désigné - Notification orale

Si la partie principale ou le témoin souhaite faire une notification orale, veuillez lui demander de fournir des informations concernant chacun des champs du formulaire au dos de cette page. Si le témoin souhaite rester anonyme, n'inscrivez pas son nom et son prénom. Avant de remplir le formulaire, veillez à lire à la partie principale ou au témoin les définitions suivantes.

Définitions

* L'exploitation sexuelle désigne tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.
* L'abus sexuel désigne une intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.
* Les activités sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Le fait de ne pas connaître ou de se tromper sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.

Travail ayant lieu dans un endroit retiré : Appelez la police et prévenez votre supérieur immédiat lorsque vous pouvez le faire en toute sécurité.

**Notification d'incident d'exploitation et d'abus sexuels**

|  |
| --- |
| **Prénom et nom de famille :** S'il s'agit d'un avis anonyme, n'indiquez pas ci-dessous vos nom et prénom. |
| **Date(s) de l'événement (des événements) :**Veuillez indiquer ci-dessous la ou les dates auxquelles vous avez vécu ou été témoin du ou des événements**.** |
| **Parties impliquées :** Veuillez fournir ci-dessous le(s) nom(s) ou une description détaillée des parties impliquées dans l'événement ainsi que leurs positions les unes par rapport aux autres si elles sont connues (c.-à-d., employé/employé, employé/superviseur, membre du groupe d'entraide/membre du groupe d'entraide, membre du groupe d'entraide/animateur du groupe d'entraide, etc. Veuillez noter que si le nom ou l'identité de la principale partie à l'événement n'est pas indiqué dans le formulaire, ou ne peut être déterminé, l'employeur ou le destinataire désigné ne prendra aucune autre mesure. |
| **Détails de l'événement (des événements) :** Veuillez fournir ci-dessous une description détaillée du ou des événements et inclure les dates applicables, si elles sont connues. N'hésitez pas à joindre d'autres pièces justificatives |