

Association la Voûte Nubienne

Politique sur la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale

Adoptée par le Conseil d'administration en juin 2019

1.0 - Déclaration

L'Association la Voûte Nubienne s'engage à prévenir les cas d'exploitation et d'abus sexuels dans le contexte de la prestation de l'aide internationale, et à intervenir en tels cas. L'abus de pouvoir et de confiance contrevient aux droits de la personne, et nuit aux efforts visant à lutter contre les inégalités entre les genres et à donner aux femmes et aux filles le renforcement du pouvoir dont elles ont besoin pour atteindre leur plein potentiel. L'organisation n'a aucune tolérance envers les personnes qui abusent de leur poste pour exploiter ou abuser sexuellement les personnes qu'elles sont censées aider.

Comme toutes les personnes travaillant dans le domaine de l'aide internationale, nous avons la responsabilité d'intervenir et d'aborder ces problèmes en adoptant des pratiques exemplaires. Nos efforts visant à prévenir les cas d'exploitation et d'abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale, et à intervenir en tels cas, sont déployés dans le contexte de nos projets d'aide au développement.

2.0 - Définition de l'exploitation et des abus sexuels

2.1 Conformément à la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, on entend :

Par « 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 ».

Par « 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 ».

2.2 De plus, les activités sexuelles avec des enfants (les personnes de moins de 18 ans) sont interdites, et ce, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement dans la localité. Ne pas connaître l'âge d'un enfant ou faire erreur à cet égard ne peut être invoqué comme moyen de défense.

3.0 Responsabilités

3.1 Le Conseil d'administration est responsable de l'adoption, de la révision et du suivi annuel de la mise en œuvre de la présente politique et du code de conduite qu'elle contient.

3.2 Les gestionnaires de l'organisation sont responsables d'assurer le respect de la présente politique et du code de conduite qu'elle contient dans le cadre des opérations de l'organisation.

3.4 Les employés, y compris les gestionnaires, et les consultants de l'organisation sont tenus de respecter la présente politique et le code de conduite qu'elle contient.

3.3 Les gestionnaires de l'organisation doivent s'assurer de vérifier méticuleusement les références lors de l'embauche du personnel de l'organisation.

4.0 Engagement – Communication à Affaires mondiales Canada

4.1 L'organisation communique immédiatement à Affaires mondiales Canada tout cas présumé d'exploitation et d'abus sexuels fondés sur des allégations crédibles d'exploitation et d'abus sexuels ayant eu lieu dans le contexte de l'exécution de projets de développement international et d'aide humanitaire financés par le Canada. Une allégation est crédible lorsque la source, la nature et les renseignements fournis dans le signalement donnent à penser que l'allégation est plausible et justifient une enquête approfondie. Il s'agit des cas répondant au moins à l'un des critères suivants :

- Il s'agit d'un cas perpétré par le personnel ou le personnel associé travaillant sur une initiative financée par Affaires mondiales Canada
- Il s'agit d'un cas susceptible d'entraîner des répercussions négatives pour la réputation d'Affaires mondiales Canada ou d'un partenaire financé par Affaires mondiales Canada

4.2 L'organisation signale les allégations dans les 48 heures après en avoir déterminé la crédibilité.

5.0 Autres engagements

5.1 L'organisation est également engagée à :

- Œuvrer à assurer une culture de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels dans tous les contextes d'aide internationale;
- Mettre en œuvre la présente politique, et le code de conduite qu'elle contient;

- Rendre publique la présente politique et le code de conduite qu'elle contient;
- Améliorer la capacité de l'organisation, ses gestionnaires, employés et consultants, à reconnaître et à éliminer les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les sexes susceptibles de favoriser l'inconduite sexuelle, y compris par la formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi que sur les mesures correctives en cas d'inconduite;
- Rendre public un rapport annuel au public sur le nombre de cas allégués et confirmés d'exploitation et d'abus sexuels, et les mesures prises;
- Évaluer en continu et, au besoin, renforcer les politiques et pratiques actuelles de l'organisation afin de prévenir et de combattre l'inconduite sexuelle.

Section 6 - Entrée en vigueur

6.1 La présente politique et le code de conduite qu'elle contient entrent en vigueur le 1er juillet 2019.

Association la Voûte Nubienne

Code de conduite sur la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale

Section 1 - Définition de l'exploitation et des abus sexuels

Conformément à la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, on entend :

Par « 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 ».

Par « 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 ».

Section 2 - Champ d'application

2.1 Le présent code s'applique à tous les employés, y compris les gestionnaires, et aux consultants de l'organisation.

Section 3 - Interdiction de l'exploitation et des abus sexuels

3.1 L'exploitation et les abus sexuels constituent des infractions aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus et ont toujours été considérés comme des agissements répréhensibles de la part de tout employé ou consultant de l'organisation.

3.2 Afin de mieux protéger les populations vulnérables, spécialement les femmes et les enfants, l'organisation promulgue les règles ci-après :

a) L'exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves passibles de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis;

b) Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense;

c) Il est interdit de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, y compris toute assistance due à toutes personnes;

d) Les relations sexuelles entre employés et consultants de l'organisation et bénéficiaires d'aide sont vivement déconseillées car elles se fondent sur un rapport de force inégal par définition. En outre, ce type de relation entame la crédibilité et l'intégrité de l'action menée par l'organisation;

e) Tout employé ou consultant de l'organisation qui soupçonne un collègue, au service ou non de l'organisation, de se livrer à une exploitation ou à des abus sexuels doit en référer à un gestionnaire ou au président du conseil d'administration de l'organisation;

f) Les employés et consultants sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.

3.3 Cette liste de règles n'est pas exhaustive. D'autres formes d'exploitation ou d'abus sexuels sont passibles de sanctions administratives ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis.

Section 4 – Signalement anonyme

4.1 Toute personne peut signaler toute contravention au présent code.

4.2 Tout signalement peut se faire auprès de tout gestionnaire ou au président du conseil d'administration de l'organisation.

4.3 Tout signalement doit être géré selon une approche axée sur la victime.

4.3 Tout signalement doit être traité de manière anonyme et confidentielle pour protéger les victimes et les dénonciateurs.

4.4 Le gestionnaire ou le président du conseil d'administration, selon le cas, doit s'assurer que les victimes et les dénonciateurs reçoivent le soutien dont ils ont besoin.

Section 5 - Responsabilités des gestionnaires et procédures de surveillance et d'enquête

5.1 Tout gestionnaire est tenu d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels, et de prendre les mesures voulues à cet

effet. En particulier, il porte à la connaissance de ses subordonnés le présent code et veille à ce que chacun d'eux en reçoive copie.

5.2 Tout gestionnaire donne telle suite qu'il juge utile dès lors qu'il aurait des raisons de penser que l'une quelconque des règles énoncées à la section 3.2 a été violée ou que l'on est en présence de l'une des formes d'exploitation ou d'abus sexuels visées à la section 3.3.

5.3 Le gestionnaire prend soin de coordonner la réception des informations faisant état de cas d'exploitation ou d'abus sexuels. Afin de préserver les droits de tous les intéressés, les informations faisant état de cas d'exploitation ou d'abus sexuels sont considérées comme confidentielles.

5.4 Le gestionnaire qui est conduit à enquêter sur des cas d'exploitation ou d'abus sexuels le signale immédiatement au président du conseil d'administration de l'organisation.

Section 6 - Renvoi des affaires aux autorités nationales

6.1 S'il apparaît, à l'issue d'une enquête en bonne et due forme, que les accusations d'exploitation ou d'abus sexuels sont fondées, l'affaire pourra, après avis des conseillers juridiques de l'organisation, être déférée aux autorités nationales à des fins de poursuites pénales.

Section 7 - Accords de coopération avec des entités ou des particuliers

7.1 Les employés et consultants de l'organisation qui concluent des accords de coopération avec des entités ou des particuliers externes sont tenus d'informer les intéressés des règles de conduite énoncées à la section 3 et d'obtenir d'eux qu'ils s'engagent par écrit à les respecter.

7.2 Le défaut par ces entités ou particuliers de prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les abus sexuels, d'enquêter sur les cas d'exploitation ou d'abus portés à leur connaissance ou de prendre des mesures correctives en présence de cas d'exploitation ou d'abus sexuels est cause d'annulation de l'accord de coopération qui les lie à l'organisation.