

Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels

INTRODUCTION

La politique s'inspire du modèle émis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST)¹ visant à soutenir les employeurs dans la rédaction de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes qu'ils doivent mettre en place et rendre accessible à leur personnel conformément aux dispositions de la Loi québécoise sur les normes du travail. L'énoncé politique de Terre Sans Frontières est aussi inspiré des six principes fondamentaux du Plan d'action du Comité permanent interorganisations² (CPI). Terre Sans Frontières œuvrant dans de nombreux pays, la présente politique ne se limite pas au siège social mais est appliquée dans tous les bureaux de Terre Sans Frontières à travers le monde.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Terre Sans Frontières à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique, d'exploitation et d'abus sexuels, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire, au sein de ses bureaux à La Prairie et dans ses pays d'intervention. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement ou violences sexuelles est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation et à tous les niveaux hiérarchiques :

- personnel du siège et de terrain;
- volontaires, stagiaires, bénévoles, consultants;
- partenaires locaux;

¹ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

² Le Comité permanent interorganisations (CPI) de l'ONU rassemble les principales agences opérationnelles de secours de l'ONU, le mouvement de la Croix-Rouge, du Croissant-Rouge et des ONG internationales. Il a été mis sur pied en vue d'améliorer la réponse mondiale aux catastrophes.

- membres du conseil d'administration;

elle s'applique notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail au Canada et dans les pays d'intervention;
- les aires communes;
- tout endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, sites de projets dans les pays d'intervention, activités sociales organisées par Terre Sans Frontières);
- tout autre endroit fréquenté à titre personnel en contexte de mandat à l'étranger;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La loi québécoise sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit³ :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié⁴ et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne⁵. Pour les bureaux à l'étranger, si les exigences sont plus importantes et les motifs plus exhaustifs, ce seront ces dernières qui prévaudront.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

Selon la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur

³ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

⁴ La présente politique de TSF s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation, à toute personne en position d'autorité et à tous collaborateurs salariés ou bénévoles.

⁵ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels :

- Par « exploitation sexuelle », on entend « 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 », on entend « 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 ».
- « 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-e enfant ou faire erreur à cet égard ne peut être invoqué comme moyen de défense ».

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Terre Sans Frontières ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels au sein de son organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées, des collaborateurs, des partenaires et des bénéficiaires;
- entre collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs; envers des collaborateurs, des partenaires et des bénéficiaires;
- de la part de toute personne qui lui est associée : partenaire, visiteur, volontaire, bénévole, collaborateur, consultant, membres du conseil d'administration ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Terre Sans Frontières s'engage à prendre tous les moyens et les ressources raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par remise du document de politique à tous les employés ainsi qu'au moment de l'embauche de tout nouvel employé ou affichage de la politique dans un endroit accessible selon l'option la plus adaptée;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels en :

- a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels,
- b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
- c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels. Les membres du personnel s'engagent à signer le code de conduite contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à le respecter strictement. Ce code de conduite est annexé à la présente politique.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible et souhaité, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel peut d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Terre Sans Frontières préconise une approche centrée sur la personne victime-survivante, c'est-à-dire que le processus de prise en charge est orienté sur les besoins spécifiques de la personne ayant subi du harcèlement, de l'exploitation ou abus sexuels. TSF est à l'écoute de ses besoins exprimés et souhaite la diriger vers le service le mieux adapté qui correspondra à sa réalité en la référant sur les ressources et centres d'aide adaptés.

Tant pour les employés du siège social que pour ceux des bureaux outremer, un formulaire de plainte pour le signalement est disponible sur le site de Terre Sans Frontières.

Le plaignant a aussi la possibilité d'envoyer sa plainte à l'adresse courriel suivante : plaintes@terresansfrontieres.ca

Un comité de suivi des plaintes est en place et la confidentialité sera respectée. L'accès aux plaintes sera strictement restreint aux personnes responsables désignées⁶ par l'employeur.

⁶ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

Une plainte peut être également formulée verbalement par téléphone ou en personne. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement et faire cesser la situation.

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

- *Annie Durand*, Chef conseil aux programmes, La Prairie
- *Philippe Legault*, Directeur des communications, La Prairie

Pour pouvoir y donner suite, la personne plaignante devra s'identifier.

S'il y a lieu, la personne ayant reçu la plainte la partagera en comité incluant le Directeur Général et le Directeur des programmes internationaux.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Terre Sans Frontières s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou 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 la plainte, 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 à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête 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;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, fera l'objet de mesures administratives et/ou disciplinaires appropriées selon la situation. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures administratives et/ou disciplinaires appropriées selon la situation.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Une personne du siège ou citoyen-ne canadien-ne ou résidant-e canadien-ne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte auprès de la CNESST peut être déposée en ligne (<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html>) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1

RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail (CNSST) donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement;
- Chantage contre service rendu auprès des communautés desservies dans nos pays d'intervention.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante,
 - regards, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autre.

- Chantage contre service rendu auprès des communautés desservies dans nos pays d'intervention.

RECONNAÎTRE L'ABUS ET L'EXPLOITATION SEXUELS

Lexique tiré des fiches sur les violences sexuelles en coopération internationale élaborées par le Comité québécois femmes et développement de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale⁷.

Abus sexuel (source AMC) :

Selon Affaires Mondiales Canada, l'abus sexuel est 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 un-e enfant est considérée être un abus sexuel.

En effet, le terme abus sexuel est celui utilisé couramment pour désigner une agression sexuelle à l'endroit d'un mineur. Dans le cadre de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ), selon l'article 38 d), il y a abus sexuel « lorsque l'enfant subit [ou est à risque de subir] des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, de la part de ses parents ou d'une autre personne, et que ses parents ne prennent pas les moyens nécessaires pour mettre fin à la situation » (Loi sur la protection de la jeunesse, L.R.Q., chapitre P-34.1). L'abus sexuel n'est pas une infraction au sens du Code criminel canadien. Son utilisation peut donc porter à confusion lorsqu'il est question d'agression sexuelle envers des mineurs.

Agression sexuelle (source gouvernement du Québec) :

« Une agression sexuelle est un 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.⁸ » (p.22) La définition illustre l'éventail des types de scénarios couverts par le concept d'agressions sexuelles, en incluant les agressions sexuelles sans contact. Cette définition ancre aussi l'agression dans un acte de pouvoir et de domination.

Exploitation sexuelle (Source AMC) :

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.

⁷ <https://www.aqoci.qc.ca/?Violences-sexuelles-dans-le-secteur-de-la-cooperation-internationale>

⁸ Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, Québec, 2001.*

Inconduites ou 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 entraîne 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.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR POUR LA RÉCEPTION D'UNE PLAINTE OU D'UN SIGNALEMENT.

Terre Sans Frontières

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Terre Sans Frontières, à travers ses chefs de programmes, chargé-e-s de projets et éventuelles personnes ressources aura pour responsabilité :

- d'informer le personnel sur la politique de l'organisation en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention et de d'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels au travail et de traitement des plaintes de *Terre Sans Frontières* :

- *Annie Durand*, chef conseil aux programmes, La Prairie
- *Philippe Legault*, Directeur des communications, La Prairie

Ces personnes responsables doivent principalement :

- recevoir les plaintes et les signalements incluant celles arrivées par le site internet ou à l'adresse plainte@terresansfrontieres.ca ;
- évaluer la recevabilité de la plainte
- orienter les plaintes recevables vers le ou la personne ou le comité qui, d'après eux, serait en mesure d'en effectuer le traitement impartial et juste en faisant recours, dans des cas éventuels, à des personnes ressources extérieures

le comité de personnes choisi par ces responsables aura pour responsabilité :

- d'intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- de recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement;
- d'offrir le soutien approprié et souhaité par la personne ayant porté plainte.