



POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

<i>Code de référence :</i>	P-GP-401
<i>Date d'approbation :</i>	Avril 2021
<i>Anciennes versions approuvées :</i>	Août 2020
<i>Dernière mise à jour :</i>	S.O.

1. OBJECTIF

L'Association canadienne des sages-femmes (ACSF) est déterminée à créer une culture organisationnelle sécuritaire pour son personnel, ses membres, ses bénévoles, ses consultant(e)s, ses partenaires et ses bénéficiaires. Cette politique vient définir l'engagement de l'ACSF en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) impliquant du personnel de l'ACSF et d'autres personnes représentantes de l'organisation.

L'ACSF applique une politique de tolérance zéro en ce qui concerne l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et prend au sérieux toutes les préoccupations et les plaintes à cet égard impliquant du personnel de l'ACSF et d'autres personnes qui représentent l'organisation. Le but de cette politique est de préciser l'approche de l'ACSF quant à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, ses attentes à l'égard des personnes qui la représentent et sa manière d'intervenir si un problème surgit. La présente politique peut faire l'objet d'un examen et d'une révision tous les deux ans ou plus fréquemment si les circonstances le justifient. Dans tous les cas, toute modification doit être autorisée par la directrice générale.

Cette politique est complémentaire aux autres politiques de l'ACSF, notamment le Guide du personnel et le Manuel des politiques.

2. PERSONNES VISÉES PAR LA POLITIQUE

Cette politique s'applique aux personnes suivantes liées à l'Association canadienne des sages-femmes :

- Membres du CA
- Employé(e)s
- Consultant(e)s
- Bénévoles
- Stagiaires
- Sous-traitant(e)s
- Partenaires

3. DÉFINITIONS

- Abus sexuel* : toute atteinte sexuelle physique ou non physique commise avec force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte.
- 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.
- Bénéficiaire* : une personne qui reçoit une aide dans le cadre d'un programme d'aide humanitaire ou de développement, ou toute autre personne bénéficiant d'un soutien, qu'il soit matériel ou d'autre nature, par l'entremise des programmes de l'ACSF.

- iv. *Enfant* : toute personne de moins de 18 ans, indépendamment de ce que chaque pays définit comme moment de passage à l'âge adulte.
- v. *Survivant(e)* : une personne qui subit des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

L'ACSF reconnaît que la définition des termes « abus sexuel » et « exploitation sexuelle » est vaste et qu'elle englobe un large éventail de comportements qui ne se limitent pas uniquement à la relation sexuelle. De tels comportements comprennent également, sans s'y limiter, d'autres actes sexuels, les tentatives d'obtenir un acte sexuel et les remarques ou avances sexuelles non souhaitées.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les gestionnaires de l'ACSF et, en définitive, la directrice générale, sont responsables de cette politique et de son application. Les gestionnaires doivent s'assurer que tout le personnel de l'ACSF et toutes les personnes qui la représentent comprennent cette politique, s'y conforment et signent le formulaire des normes applicables aux employé(e)s de l'ACSF et à ses représentant(e)s. De plus, les gestionnaires doivent diriger rigoureusement les processus de recrutement, d'intégration, de formation et de gestion du rendement de façon à prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

Tous les membres du personnel, les bénévoles, les consultant(e)s et autres personnes représentant l'ACSF sont tenus de se comporter conformément aux lignes directrices présentées dans la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels et de signaler tout cas soupçonné d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels à l'égard d'autrui.

5. PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

5.1 Activités sexuelles avec des enfants

L'ACSF interdit formellement aux membres du personnel, aux bénévoles, aux consultant(e)s et autres personnes représentant l'ACSF à titre officiel d'avoir des relations sexuelles avec des enfants, c'est-à-dire toute personne de moins de 18 ans (ou plus âgée, selon la législation locale). Une erreur sur l'âge ne pourra être invoquée comme moyen de défense.

5.2 Activités sexuelles avec des collègues

La politique de l'ACSF n'interdit pas aux membres du personnel, aux bénévoles, aux consultant(e)s et autres personnes représentant l'ACSF à titre officiel d'avoir des relations intimes avec des collègues, sauf en cas de relation d'autorité. Il est interdit à tout membre du personnel d'entretenir une relation intime avec un(e) collègue qui se trouve sous sa supervision. Toute relation doit être immédiatement signalée à la directrice générale de l'ACSF, même s'il se peut que la relation cesse. Chaque divulgation sera traitée de manière confidentielle. Les membres du personnel en relation intime doivent se comporter de façon professionnelle et s'assurer que leur relation n'a pas d'incidence sur les projets de l'ACSF ni sur les décisions de travail.

L'ACSF se réserve le droit de demander à ses employé(e)s de mettre un terme à leur relation ou de démissionner (en cas de refus de mettre fin à la relation) si cette dernière nuit aux activités de l'ACSF.

5.3 Activités sexuelles avec des bénéficiaires de l'ACSF et le personnel des organisations partenaires et des donateurs

La politique de l'ACSF interdit formellement aux membres du personnel, aux bénévoles, aux consultant(e)s et autres personnes représentant l'ACSF à titre officiel d'entretenir une relation intime avec des bénéficiaires et des collègues ou employé(e)s travaillant pour une organisation partenaire ou un donateur.

La directrice générale doit être informée de toute liaison intime préexistante.

5.4 Achats de services sexuels

L'ACSF interdit formellement aux membres du personnel, aux bénévoles, aux consultant(e)s et autres personnes représentant l'ACSF à titre officiel d'acheter des services sexuels ou d'échanger des faveurs sexuelles.

L'ACSF ne porte pas de jugement contre les personnes qui offrent des services sexuels en échange d'argent ou de soutien matériel. Néanmoins, elle interdit cette activité afin de prévenir les cas d'exploitation et d'abus sexuels.

6. PORTER PLAINTÉ OU SOULEVER UNE INQUIÉTUDE

Tous les membres du personnel, les bénévoles, les consultant(e)s et autres personnes représentant l'ACSF à titre officiel sont tenus de signaler tout cas soupçonné d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels à l'égard d'autrui.

Les membres du personnel, les bénévoles et les consultant(e)s de l'ACSF peuvent adresser leur plainte ou faire part de leurs inquiétudes à leur supérieur(e) immédiat(e), ou à la directrice générale de l'ACSF si leur supérieur(e) est impliqué(e) dans la situation, de façon verbale ou par écrit à director@canadianmidwives.org. Une plainte ou une inquiétude peut également être transmise directement à la présidente de l'ACSF à president@canadianmidwives.org, surtout si la directrice générale est impliquée.

Un(e) membre du conseil d'administration de l'ACSF qui désire déposer une plainte ou faire part d'une inquiétude doit s'adresser directement à la présidente de l'ACSF, ou si la présidente est impliquée, à un(e) autre membre du CA.

Les membres du personnel des organisations partenaires et des donateurs peuvent adresser une plainte ou faire part d'une inquiétude par les mêmes moyens.

7. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES INQUIÉTUDES

La confidentialité des divulgations sera assurée tout au long du processus par l'ensemble du personnel et des témoins. Les membres du personnel qui n'en respecteront pas la confidentialité feront l'objet de sanctions disciplinaires.

Les personnes qui portent plainte doivent pouvoir faire part de leurs inquiétudes sans crainte de représailles ou de traitement inéquitable. L'ACSF fera tout ce qui est en son pouvoir pour assurer le traitement confidentiel des plaintes, pour protéger la vie privée des personnes concernées par tout

signalement de violence présumée, y compris les allégations de violence et de harcèlement sexuels, et pour s'assurer que les personnes qui portent plainte et les personnes mises en cause soient traitées de manière équitable et respectueuse. L'ACSF protégera la confidentialité de l'information tant que cela n'aille pas à l'encontre de l'application de cette politique et du respect de la loi.

- i. Une fois qu'une personne aura porté plainte ou fait part d'une inquiétude, un accusé de réception lui sera envoyé par courriel le plus rapidement possible. Tout cas soupçonné d'abus à l'égard d'un enfant sera immédiatement signalé aux autorités locales.
- ii. La directrice générale convoquera une réunion avec l'équipe de gestion de l'ACSF dans un délai de trois (3) jours suivant la réception de la plainte afin de décider de la meilleure marche à suivre. La décision de signaler l'incident à la police revient à la personne qui a subi l'abus. Si la vie d'une personne est en danger, la directrice générale pourrait devoir faire un signalement.

À noter que si la directrice générale est concernée par la plainte ou l'inquiétude, la présidente de l'ACSF sera responsable d'organiser la réunion pour étudier le cas et de diriger le processus de décision.

8. RÉPONSE EN CAS D'INCONDUITE

L'ACSF s'engage à prendre des mesures immédiates pour traiter les signalements d'exploitation et d'abus sexuels et pour assurer la sécurité et le bien-être de la personne qui a subi les actes. La directrice générale de l'ACSF doit déterminer la meilleure façon de procéder pour chaque situation, laquelle peut comprendre une compensation ou du soutien à la personne survivante.

Tout manquement de la part des membres du personnel, des bénévoles, des consultant(e)s et autres personnes représentant l'ACSF à titre officiel au respect de la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Le fait de ne pas signaler un cas soupçonné d'exploitation ou d'abus sexuel constitue un manquement à la politique et pourrait également entraîner des sanctions disciplinaires.

Tout manquement de la part des partenaires et des sous-traitant(e)s au respect de la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels entraînera la résiliation de l'entente ou du contrat. Le fait de ne pas signaler un cas soupçonné d'exploitation ou d'abus sexuel constitue un manquement à la politique et pourrait également entraîner la résiliation de l'entente ou du contrat.

Si l'ACSF reçoit une plainte concernant une organisation partenaire, elle attend de cette dernière qu'elle réponde de façon sécuritaire, rapide et appropriée. L'ACSF aidera le partenaire à connaître ses obligations en matière de déclaration.

S'il est pertinent de le faire, l'ACSF collaborera avec le partenaire pour traiter le problème au moyen d'une enquête indépendante adéquate. Si un abus a effectivement été commis, la personne en cause ne peut participer aux travaux en cours avec le partenaire. S'il y a des raisons de croire qu'une allégation d'abus a été traitée de façon inappropriée par un partenaire, celui-ci risque de se voir retirer son financement ou que l'ACSF mette fin au partenariat.

9. SENSIBILISATION DU PERSONNEL, DES BÉNÉVOLES ET DES CONSULTANT(E)S

Une formation sur la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels de l'ACSF

sera donnée à l'ensemble du personnel, des bénévoles et des consultant(e)s. Ces personnes sont responsables de bien comprendre la politique. L'ACSF les encourage à faire part de leurs questions ou préoccupations à leur gestionnaire.

À titre de condition à l'emploi, le personnel, les bénévoles et les consultant(e)s de l'ACSF sont tenus de prendre connaissance de la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels et de la signer.

L'ACSF s'assurera que tout son personnel, ses bénévoles et ses consultant(e)s connaissent la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels et qu'ils comprennent les comportements qui sont attendus de leur part et la manière dont la politique s'applique à leur travail.

Tout le nouveau personnel recevra une formation à l'embauche et/ou à chaque année. Les bénévoles et les consultant(e)s recevront une formation sur la PEAS avant leur départ.

10. SENSIBILISATION DES PARTENAIRES ET DES SOUS-TRAITANT(E)S

L'ACSF demande à ses partenaires et sous-traitant(e)s, en particulier ceux qui travaillent directement avec des bénéficiaires, de prendre connaissance de la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels et de la signer.

Dans tous les protocoles d'entente, ententes de financement et contrats avec les partenaires et sous-traitant(e)s, l'ACSF inclura une clause stipulant que les partenaires :

- s'engagent à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (EAS);
- doivent instaurer un mécanisme de traitement des plaintes qui soit accessible, transparent et confidentiel au sein de leur organisation et programmes;
- doivent s'assurer que tous leurs employé(e)s et bénévoles ont suivi une formation sur la PEAS et savent repérer et réduire les risques possibles d'EAS;
- doivent se servir des mécanismes confidentiels existants dans la communauté pour déclarer les cas d'EAS et sensibiliser les bénéficiaires à leur existence.

ANNEXE 1

Formulaire de plainte – Exemple

Auteur(e) de la plainte : _____ Nationalité : _____
Adresse/coordonnée : _____
Âge : _____ Sexe : _____

Personne survivante à l'EAS (si ce n'est pas l'auteur(e) de la plainte) : _____
Nationalité : _____
Adresse/coordonnées : _____
Âge : _____ Sexe : _____
Nom et adresse des parents, s'il s'agit d'une personne mineure : _____

La personne suivante à l'EAS a-t-elle consenti à ce que ce formulaire soit rempli? Oui Non

Date de l'incident : _____ Heure de l'incident : _____ Lieu : _____
État physique et émotionnel de la personne survivante (mentionner, le cas échéant, les coupures, les ecchymoses, les lacérations ainsi que le comportement et l'humeur) :

Nom des témoins et coordonnées : _____

Brève description des incidents (ajouter d'autres pages au besoin) : _____

Personne(s) accusée(s) : _____ Titre de la ou des personnes accusées : _____
Employeur de la ou des personnes accusées : _____

Adresse de la ou des personnes accusées (si connue) : _____

Âge : _____ Sexe : _____

Description physique de la ou des personnes accusées : _____

La personne survivante à l'EAS a-t-elle contacté la police : Oui Non Si oui, que s'est-il passé?

Si oui, la personne a-t-elle recouru à un traitement après l'incident? Oui Non

Si oui, qui a prodigué le traitement? Quels sont le diagnostic et le pronostic? _____

Quelles mesures de sécurité ont été prises immédiatement après l'événement pour protéger la personne survivante? _____

Qui est chargé de l'application du plan de sécurité (nom, titre, organisation) : _____

L'entrevue a-t-elle permis de recueillir d'autres informations pertinentes? (prise de contact avec d'autres organisations, etc.) : _____

Aiguillage vers d'autres services et conseils portant sur les besoins de santé, psychosociaux et juridiques de la personne survivante à l'EAS (par la personne ayant rempli le rapport) : _____

Rapport rédigé par : _____

Nom Titre/organisation Date/heure/lieu

La personne qui porte plainte a-t-elle été informée des procédures de l'ACSF/du partenaire/de l'agent pour le traitement des plaintes? Oui Non

Signature ou empreinte digitale de l'auteur(e) de la plainte indiquant son consentement à ce que le formulaire soit acheminé à la structure administrative concernée

Consentement de l'auteur(e) de la plainte à la divulgation de données (cocher tout ce qui s'applique)

Police Chef d'équipe (nom) _____ Gestionnaire (nom) _____

Centre de santé (nom) _____ Autre (préciser) _____

Date à laquelle le rapport a été transmis à la structure administrative concernée :

Date de réception par la structure administrative : _____

Nom : _____ Titre : _____

Signature : _____

Toutes les informations doivent être conservées en lieu sûr et traitées en stricte conformité avec les procédures de signalement et d'enquête en vigueur.

ANNEXE 2

Ressources

Les ressources suivantes offrent un complément d'information sur la PEAS :

- Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale (Affaires mondiales Canada) https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/index.aspx?lang=fra
- Boîte à outils sur la PEAS de Digna (Conseil canadien pour la coopération internationale – CCCI) [en anglais seulement]
<https://ccic.ca/centre-of-expertise-on-the-prevention-of-sexual-exploitation-and-abuse-serving-canadian-international-development-and-humanitarian-aid-organizations%e2%80%af/>
- Série de fiches sur les violences sexuelles en coopération internationale (Association québécoise des organismes de coopération internationale – AQOCI)
<https://aqoci.qc.ca/violences-sexuelles-dans-le-secteur-de-la-cooperation-internationale/>
- PSEA Implementation Quick Reference Handbook (CHS Alliance, 2017) [en anglais seulement] <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/psea-implementation-quick-reference-handbook/>

Vidéo :

- No Excuse for Abuse: Preventing Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Action (InterAction) [sous-titres codés en français disponibles]
<https://www.youtube.com/watch?v=48MCG22FqrE>

