Politique et code de conduite sur la protection contre l’exploitation, l’abus et le harcèlement sexuels (PEAHS)

Fondation Paul Gérin-Lajoie

L’éducation de qualité pour tous

Table des matières

Préambule 2

Objectif de la politique 3

Définition 3

Principes directeurs 4

Engagements 4

Responsabilités 5

Procédures de signalement et de réponse 7

Prise en charge d'un signalement 7

Dispositions anti-représailles 8

Ressources pour les personnes victimes/survivantes au Québec 9

Ressources hors-Canada 9

Suivi et évaluation 10

Code de conduite 11

Objectif et public cible 11

Normes et valeurs à respecter 11

Préambule

La Fondation favorise l’accès équitable et de qualité à l'éducation pour tous les enfants, jeunes et adultes, et cela tout au long de leur vie. Nous croyons fermement que chaque individu a le droit d'apprendre dans un environnement exempt de toute discrimination ou violence.

Dans le cadre de notre mission, nous tissons des liens partenariaux fondés sur la confiance, le respect, la coopération et la solidarité. Nous sommes conscient-e-s des déséquilibres de pouvoir qui peuvent exister entre le personnel de la Fondation de même qu’avec les partenaires, souvent amplifiés par les inégalités sociales et les situations de conflit ou de crise. Ces déséquilibres peuvent malheureusement favoriser des abus. C'est pourquoi nous nous engageons à mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer notre devoir de diligence envers le personnel et les personnes collaboratrices telles que les stagiaires, les bénévoles, les volontaires, les personnes consultantes, les partenaires et les communautés impliquées dans nos projets.

Les violences sexuelles, y compris l'exploitation, les abus sexuels et le harcèlement, violent les normes juridiques internationales et sont contraires aux principes des droits humains et de l'égalité des genres que nous défendons, tant au niveau national qu'international.

En 2024, nous avons entrepris une révision complète de nos outils et mécanismes pour garantir l'efficacité des mesures de prévention et de gestion des incidents de violences sexuelles. Une récente étude dans le secteur de la coopération internationale canadienne a révélé que 48 % des personnes répondantes ont indiqué avoir vécu du harcèlement sexuel et plus de 40 % des violences sexistes.[1] Ces données alarmantes renforcent notre détermination à lutter contre ces violences, qui touchent disproportionnellement les femmes, en particulier celles en position subalterne, les jeunes femmes, les femmes racisées, les femmes autochtones et celles ayant un handicap.

Nous réaffirmons notre engagement à créer un environnement sûr et respectueux pour toutes et tous, libre de toute forme de violence sexuelle.

---

[1] Auclair, I., Maltais, S., Ouellet-Boivin, L., Robichaud-Gravel, M-C., Robitaille, K., St-Georges, J., Brière, S., Bergeron, M., et O. Waaziz, 2024, « Synthèse du rapport de la recherche « Enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale : un portrait contextualisé pour prévenir, sensibiliser et agir » », CCB et Coopération Canada.

Objectif de la politique

Cette politique a pour objectif de diffuser les principes directeurs et engagements de la Fondation Paul Gérin-Lajoie en matière de lutte et de prévention des violences sexuelles. Elle vise également à faire connaître les mécanismes de signalement et les ressources disponibles. Les comportements attendus sont explicités dans le code de conduite qui complète cette politique.

Enfin, l'ensemble du personnel au Canada et ailleurs, de même que les personnes collaboratrices liées à la Fondation telles que les stagiaires, les bénévoles, les volontaires, les personnes contractuelles et consultantes et les membres du conseil d'administration, sont concernés. Cette politique s'applique tant au siège de la Fondation qu'au sein des bureaux pays et contextes où sont mis en œuvre les projets de la Fondation. Dans les cas où les partenaires disposent également d'une politique, la politique la plus restrictive prévaut.

Définition

La Fondation reconnaît que tout acte de violence sexuelle représente une problématique sociale qui s'inscrit dans des systèmes d'oppression tels que le racisme, le sexisme, le colonialisme et le capacitisme. Parmi ces violences sexuelles, on considère :

- **L'exploitation sexuelle** comme étant *tout abus réel ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance pour des objectifs sexuels, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle des personnes concernées*.
- **L'abus sexuel**, c'est-à-dire *l'intrusion physique ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives*.
- ***Le harcèlement sexuel*** représentant *une avance sexuelle importune, demande de faveur sexuelle, comportement ou geste verbal ou physique de nature sexuelle dont on peut raisonnablement penser qu'il sera perçu comme une offense ou une humiliation pour autrui. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu'il interfère, devient une condition d'emploi ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.*[2]

[2] Digna, Le centre d'expertise Canadien pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS).

Principes directeurs

Les principes suivants sont au cœur de la Politique sur la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels de la Fondation :

- Une culture de **tolérance zéro** à l'égard de toutes formes d'exploitation, d'abus, de harcèlement et de discrimination, permettant ainsi un environnement de travail où les valeurs de respect, de dignité, de collaboration et de non-discrimination prévalent.
- Le **bien-être, la sécurité** et la **sûreté** pour l'ensemble de son personnel et personnes collaboratrices. La Fondation met en place toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection et le soutien des personnes ayant été victimes/survivantes d'un ou des actes de violence sexuelle.
- L'approche basée sur les **droits humains** est au cœur des mécanismes de sauvegarde et de prise en charge des signalements. La Fondation souhaite garantir les **droits** à la dignité, à l'intégrité, à la sûreté et à l'inclusion et met un accent particulier sur le consentement et la protection des droits des personnes victimes/survivantes.
- Une **approche centrée sur les personnes victimes/survivantes** en donnant le contrôle du processus décisionnel aux personnes affectées après un incident et les reconnaissant comme étant les mieux placées pour identifier leurs besoins et les services dont elles pourraient nécessiter.
- Un **système de signalement accessible et confidentiel** qui favorise une prise en charge efficace et un processus transparent informant seulement les personnes concernées des différentes étapes et mesures déployées.

Engagements

Afin de prévenir toute forme de violence sexuelle, la Fondation s'engage à:

- Dispenser des formations à l'ensemble de son personnel sur des sujets liés à la prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels, en plus de faire des rappels réguliers sur la politique, le code de conduite et les mesures de signalement.
- S'assurer que l'ensemble du personnel et les personnes collaboratrices adhèrent à la Politique sur la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels de la Fondation, comprennent leur responsabilité respective et complètent au moins une formation aux deux ans.

- Disposer des ressources adéquates en termes de temps, de financement et de ressources humaines qualifiées pour assurer les mécanismes de sauvegarde (formations, services de soutien et d'enquête, etc.).
- Soutenir les organisations partenaires afin de s'assurer qu'elles aient également des outils et des mécanismes appropriés pour faciliter les signalements et leur prise en charge.

Responsabilités

Le conseil d'administration (CA) et les directions disposent d'un rôle clé dans la promotion d'un leadership et d'une culture organisationnelle où aucune remarque ou comportement inapproprié et de nature sexuelle n'est toléré. Pour ce faire, le CA et les directions ont la responsabilité de :

- S'assurer que le personnel et les personnes collaboratrices comprennent, signent et se conforment à la Politique sur la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels.
- S'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents soient protégées contre les représailles, et qu'elles se sentent en sécurité lors de signalements.
- Mettre en œuvre une gestion adéquate et efficace pour chaque signalement, en s'assurant notamment d'atténuer les risques de violence sexuelle, en prenant soin du bien-être et de la sécurité des personnes survivantes et en mettant en place des mesures correctives, lorsque nécessaire.
- Offrir différentes opportunités de renforcement en lien avec la prévention des violences sexuelles.
- Réviser ponctuellement cette politique et le code de conduite et en assurer sa mise en œuvre.
- Veiller à ce que chaque organisation partenaire dispose d'un code de conduite ou d'une politique visant la protection contre toutes formes de violence sexuelle et si ce n'est pas le cas, adhère et signe la présente politique. La Fondation s'engage à mettre à la disposition de l'organisation partenaire des outils et références pour développer sa propre politique.
- Veiller à ce que chaque organisation partenaire dispose de services de référence sûrs où référer les personnes survivantes, en plus de mécanismes de réponse et de soutien centrés sur les personnes victimes/survivantes.
- Engager des dialogues ouverts sur la prévention et la lutte aux violences sexuelles avec les partenaires, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises et les contributions des partenaires.

Les personnes responsables des ressources humaines doivent :

- Assurer la mise en place d'une cellule d'enquête lors d'un signalement et appuyer la cellule en termes de ressources et d'outils de médiation ou d'enquête.
- Effectuer les vérifications nécessaires en termes d'antécédents judiciaires lors des processus de recrutement du personnel au siège et au sein des bureaux pays, à renouveler aux 7 ans.
- Assurer la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement, d'orientation et d'intégration conformément à la politique et code de conduite en matière de PEAHS.

L'ensemble du personnel et personnes collaboratrices doivent :

- Se familiariser et adhérer à la Politique sur la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels et au code de conduite.
- Prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt de violence sexuelle.
- Soulever aux personnes désignées toute préoccupation concernant les risques ou les possibilités de violence sexuelle.
- Dans l'éventualité où une personne victime/survivante partage un incident vécu, mais ne souhaite pas faire un signalement officiel, signaler de manière anonyme l'incident aux personnes désignées. Ces dernières pourront documenter les incidents afin d'améliorer autant que possible les mesures préventives. Il est important de respecter l'autonomie de décision des personnes victimes/survivantes, à l'exception des personnes mineures ou dans l'incapacité de s'autodéterminer.
- Maintenir confidentielles les informations relatives à des incidents de violence sexuelle et ne partager ces informations qu'en cas de besoin, c'est-à-dire uniquement avec les parties désignées.

Les partenaires doivent :

- Adhérer à la Politique sur la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels de la Fondation ou démontrer avoir une politique similaire.
- Assurer des mécanismes de sauvegarde, de signalement et de prise en charge (point focal, formation du personnel, sensibilisation des communautés, référencement, etc.).
- Identifier et former des personnes point focal en matière de prévention des violences sexuelles et s'assurer qu'elles soient connues auprès des personnes participantes.

- Informer la Fondation des incidents survenus dans le cadre des activités et/ou liés au personnel et personnes collaboratrices des projets et programmes menés conjointement avec la Fondation.

Procédures de signalement et de réponse

La Fondation met à la disposition de son personnel, de ses personnes collaboratrices et de ses partenaires associés à un projet ou programme, différents moyens afin de signaler toute situation ou comportement inapproprié lié à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels.

Les signalements peuvent être faits par:

- Le bouton Je signale sur la page web fondationpgl.ca. Le formulaire généré est alors géré rapidement 7 jours sur 7 par la plateforme Tandem de manière confidentielle, professionnelle et externe à la Fondation. Le code de la Fondation à remplir dans le formulaire est le 8042855

- Courriel: rh@fondationpgl.ca

La personne responsable des ressources humaines et la personne responsable du volontariat et formation sont les seules personnes ayant accès à la boîte courriel rh@fondationpgl.ca. Elles s'engagent à respecter la confidentialité des signalements reçus.

Il est également possible de faire un signalement à toute personne gestionnaire ou représentante pays avec qui vous êtes en confiance.

Pour les personnes provenant des communautés ou des projets ou programmes hors-Canada, des points focaux chez les organisations partenaires ont été formés en matière de prévention des violences sexuelles.

Idéalement, le signalement présente une description du ou des incidents à dénoncer, les noms des personnes concernées, la ou les dates où cela a eu lieu et le nom des personnes témoins, s'il y a lieu. Un signalement anonyme est également possible, la prise en charge peut cependant être limitée. Néanmoins, des actions peuvent être entreprises pour renforcer la sensibilisation et la prévention au sein du milieu.

Prise en charge d'un signalement

Une fois le signalement reçu, une cellule d'enquête est formée. Sauf si cette personne est ciblée, la personne responsable RH prend part à cette cellule, en plus des gestionnaires liés

au département ou projet où les personnes concernées sont liées. Dans le souci d'assurer la confidentialité, seules les personnes ayant « besoin de savoir » sont engagées dans le processus. Une attention particulière sera portée à garantir la sécurité et le bien-être de la personne victime/survivante. La personne visée par l'enquête à également droit à la confidentialité et à la présomption d'innocence.

Selon le cas, l'enquête peut être menée à l'interne ou à l'externe. Une fois déterminé, la cellule d'enquête entreprend ensuite les prochaines étapes afin de documenter les preuves, mener des entretiens et rassembler les éléments factuels. La ou les personnes faisant l'objet d'allégations sont informées, des mesures temporaires peuvent être mises en place, telles que l'obligation d'être en télétravail ou la suspension. La ou les personnes victimes/survivantes sont également mises à jour régulièrement du processus d'enquête. Une évaluation continue, de même que la prise en compte de l'évolution des besoins, est réalisée. Les conclusions de l'enquête peuvent mener à des mesures correctives comme la suspension, le congédiement et la poursuite judiciaire.

Dispositions anti-représailles

La Fondation Paul Gérin-Lajoie ne tolérera pas de représailles contre quiconque, de bonne foi, signale une préoccupation ou participe à une enquête, même si l'allégation s'avère ne pas être fondée. Toute tentative de représailles constitue une forme d'harcèlement psychologique passible d'une sanction disciplinaire.

Ressources pour les personnes victimes/survivantes au Québec

Association canadienne des centres contre les agressions à caractère sexuel
Listes des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle et des lignes d'urgence dans chaque province et territoire
http://www.casac.ca/content/anti-violence-centres

Service d'aide et de renseignements Interligne
Ligne d'écoute, service de clavardage et clinique juridique. Services d'écoute, d'intervention et de sensibilisation pour la communauté LGBTQ+
1 888-505-1010
www.interligne.co

L'Aparté – Ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel
1 888-933-9007 – partout au Québec
https://aparte.ca/

Info-aide violence sexuelle : écouter, informer, soutenir
Ligne téléphonique, 24h/7 jours
1-888-933-9007
https://infoaideviolencesexuelle.ca/

Mouvement contre le viol et l'inceste
Offre une aide et un soutien bilingues selon une approche féministe et interculturelle.
Ligne d'urgence bilingue : 514-933-9007
https://www.mcvicontreleviol.org/servicios3 **(uniquement en français)**

Refuge pour femmes autochtones de Montréal
Offre du soutien et des services de première ligne aux femmes des Premières nations, inuites et métisses (autochtones) dans le but de promouvoir leur autonomisation et leur indépendance.
1-866-403-4688
http://www.nwsm.info/contact

Ressources hors-Canada

En début de projet, les partenaires s'engagent à identifier et à diffuser les ressources locales disponibles pour les personnes victimes de violences sexuelles.

Suivi et évaluation

La direction générale, appuyée par les personnes responsables RH, documente les signalements et procédures d'enquête annuellement. Une analyse des leçons apprises et bonnes pratiques est menée.

Les actions favorables à la prévention des violences sexuelles sont intégrées annuellement au plan d'action en matière d'égalité de genre et d'inclusion de la Fondation. Un sondage annuel est également mené afin de documenter la perception du personnel au siège quant au climat de travail exempt de toutes formes de commentaires ou de harcèlement de nature sexiste, raciste, homophobe ou autre.

La Politique sur la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels de la Fondation est révisée, selon les besoins, par le conseil d'administration.

Adopté le 18 juin 2025 par le conseil d'administration.

Code de conduite

Objectif et public cible

Afin d'offrir un environnement de travail sain et sûr, l'ensemble du personnel, de même que les personnes collaboratrices liées à la Fondation telles que les stagiaires, les bénévoles, les volontaires, les personnes contractuelles et consultantes et les membres du conseil d'administration, sont tenus d'adhérer au présent code de conduite.

Ce code de conduite clarifie les comportements à respecter afin de prévenir toutes formes de violences sexuelles.

Normes et valeurs à respecter

La Fondation reconnaît que les lois et coutumes peuvent grandement différer d'un pays à l'autre et que toute personne reste responsable de se conformer aux lois locales où elle se situe. En s'engageant avec la Fondation Paul Gérin-Lajoie, toute personne se doit néanmoins d'adhérer et de respecter le présent code de conduite, indépendamment du contexte où elle travaille.

La Fondation est une organisation non gouvernementale œuvrant dans un contexte international. Les normes suivantes sont basées sur les six principes clés suivants[3]:

1. **Lutte contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (EAHS)** : L'EAHS constituent des fautes graves et sont donc des motifs de suspension et de licenciement.

2. **Interdiction des relations sexuelles avec des enfants et des jeunes mineurs** : Toute activité sexuelle avec une personne ayant moins de 18 ans est interdite, indépendamment de la majorité ou du consentement local. La méconnaissance de

[3] Ces six principes clés ont été déterminés par le Comité permanent interorganisations (CPI), la plus ancienne et la plus haute instance de coordination humanitaire au sein du système des Nations Unies. Un groupe d'expert-e-s techniques en matière de prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels au sein du CPI appuie les organisations humanitaires par le biais d'un soutien technique, de ressources et de partenariats. *IASC Six core principles*.

l'âge de la personne ne constitue pas une excuse valable. La Fondation compte mettre en place des mesures particulières pour protéger les enfants participants à ses programmes de toutes formes d'EAHS (formation du personnel, point focal PEAHS, sensibilisation auprès des enfants et des jeunes, vérification des antécédents judiciaires du personnel du projet, ...).

3. **Prohibition d'échange contre des services sexuels** : Il est interdit d'échanger de l'argent, un emploi, des opportunités, des biens ou des services contre des actes sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou exploiteurs.

   Bien que la Fondation ne blâme pas les personnes travailleuses du sexe, la Fondation interdit formellement à son personnel et aux personnes collaboratrices, d'obtenir les services sexuels de personnes travailleuses du sexe, en tout temps et indépendamment des lois locales et nationales des pays.

4. **Relations inappropriées** : Toute relation sexuelle s'inscrivant potentiellement dans des rapports de pouvoir inégaux entre le personnel de la Fondation ou une personne collaboratrice et une personne participante ou partenaire d'un projet, est interdite. Cette relation peut compromettre la crédibilité et l'intégrité du travail de la Fondation.

   Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses entre collègues, de même que l'intimidation, n'ont pas leur place et doivent être signalées.

5. **Obligation de signalement** : Toute personne ayant des préoccupations ou des soupçons concernant de l'exploitation, de l'abus ou du harcèlement par une ou un collègue ou personnes collaboratrices de la Fondation doit signaler ces préoccupations via les mécanismes de signalement établis.

   Dans le cas où une personne se confie par rapport à une situation de violence sexuelle vécue, il importe de s'assurer de sa sécurité et de son bien-être et de respecter sa décision par rapport au signalement. Il est possible de lui partager les services et mécanismes disponibles. Il est important de documenter les situations afin de déployer toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être et la sûreté de toutes personnes. Il est possible d'informer les personnes attitrées de manière confidentielle sans exposer la personne victime/survivante si c'est son souhait.

6. **Maintien d’un environnement sûr** : Bien que le conseil d’administration et les directions aient la responsabilité d’assurer un leadership en matière de culture organisationnelle saine et sûre, l’ensemble du personnel a un rôle à jouer pour créer et maintenir un environnement prévenant toutes formes de violences sexuelles.

   Toutes formes de microagressions, verbales ou comportementales, sous forme de blagues ou de propos banalisant ou entretenant des stéréotypes dénigrants, de nature sexiste, raciste, hétérosexiste ou discriminatoire sont dénoncées.

Ces principes visent à instaurer une culture de responsabilité et de respect, essentielle pour maintenir l’intégrité et l’efficacité de la Fondation Paul Gérin-Lajoie. La Fondation s’attend à ce que le personnel, les personnes collaboratrices et partenaires, adoptent un comportement approprié et exemplaire afin de créer des relations de confiance, qui tendent autant que possible vers des rapports de pouvoir égalitaires et solidaires.

Adopté le 18 juin 2025 par le conseil d’administration.

L'éducation de qualité pour tous

Fondation Paul Gérin-Lajoie

465 Rue Saint-Jean, bureau 900

Montréal, Québec H2Y 2R6

514 288-3888

fpgl@fondationpgl.ca