

Engagement des dirigeant·e·s à prévenir et à lutter contre les comportements sexuels répréhensibles

L'Engagement des dirigeant·e·s à prévenir et à lutter contre les comportements sexuels répréhensibles représente notre engagement commun, en tant que leaders canadien·ne·s dans le domaine du développement international et de l'aide humanitaire, à :

- ▶ veiller à la mise en œuvre complète de pratiques et de politiques préventives qui protégeront notre personnel, nos bénévoles, nos collaborateur·trice·s et les communautés que nous servons ; et
- ▶ réagir de manière appropriée à tous les signalements et incidents de comportements sexuels répréhensibles.

Cet engagement des dirigeant·e·s est fondé sur des valeurs communes d'inclusion, de partenariat et de responsabilité. Il donne la priorité aux approches et aux réponses centrées sur les survivant·e·s, tenant compte des traumatismes subis et garantissant la sécurité et le soutien de toutes les parties concernées.

En tant que dirigeant·e·s, nous reconnaissons notre devoir de diligence envers toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons et que la prévention et la lutte contre les comportements sexuels répréhensibles, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, font partie intégrante de nos responsabilités. Nous comprenons que les déséquilibres de pouvoir inhérents à notre travail peuvent amplifier la vulnérabilité aux comportements sexuels répréhensibles, en particulier pour les groupes qui subissent de multiples formes de discrimination dans la société. Nous nous engageons à créer des lieux de travail et des programmes sûrs et respectueux qui favorisent l'égalité des genres, le respect de la diversité et des droits humains, et qui sont exempts de violence sexiste. Nous y veillerons en traitant et en répondant à tous les abus de pouvoir, en nous tenant nous-mêmes et les autres responsables, et en protégeant les personnes vulnérables.

Cet engagement est notre engagement collectif à continuer d'apprendre et d'améliorer nos cultures, politiques et pratiques organisationnelles en matière d'inconduite sexuelle, tant au sein de nos organisations et programmes qu'en collaboration avec nos partenaires.

En tant que dirigeant·e·s des membres de Coopération Canada et d'autres organisations, nous nous engageons à :

- ▶ favoriser et maintenir une culture institutionnelle où toutes les formes d'inconduite sexuelle sont inacceptables ;

- ▶ améliorer notre capacité collective à reconnaître et à lutter contre les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres qui peuvent favoriser les comportements sexuels répréhensibles, y compris les formes croisées de discrimination ;
- ▶ viser à créer des environnements de travail exempts de comportements sexuels répréhensibles de la part du personnel, des bénévoles et des contractuels des organisations de la société civile au sein de nos organisations et dans les pays où nous opérons ;
- ▶ apporter un soutien aux survivant-e-s/victimes de comportements sexuels répréhensibles et garantir des approches centrées sur les survivant-e-s et des réponses tenant compte des traumatismes ;
- ▶ mettre en œuvre une politique de tolérance zéro pour toute inaction face à des soupçons, des signalements ou des incidents signalés de bonne foi ;
- ▶ veiller à ce que toutes les allégations fassent l'objet d'une enquête rapide, confidentielle, sûre et sensible, axée sur la sécurité, l'autonomie, les besoins et les droits des victimes/survivant-e-s, et veiller à ce que les auteur-trice-s soient tenu-e-s responsables, y compris par le licenciement et/ou des poursuites judiciaires, le cas échéant ;
- ▶ renforcer les politiques et pratiques organisationnelles existantes et en créer de nouvelles si nécessaire, afin de prévenir et de lutter contre les comportements sexuels répréhensibles ;
- ▶ donner les moyens d'agir aux acteur-trice-s et aux communautés locales en collaborant avec nos partenaires pour développer et renforcer les approches et pratiques locales et existantes ;
- ▶ encourager une plus grande coopération sectorielle et une plus grande transparence dans l'élaboration de mesures visant à empêcher les auteurs d'inconduite sexuelle de retrouver un emploi dans le secteur canadien ;
- ▶ tirer parti de nos expériences et de nos forces mutuelles et de celles de nos partenaires, et identifier des solutions communes, notamment en partageant et en renforçant les connaissances et les capacités autour d'approches centrées sur les survivants/victimes et de réponses tenant compte des traumatismes ; et
- ▶ promouvoir cet engagement et apporter un soutien afin de garantir que l'ensemble du secteur assume la responsabilité de ses engagements.

Pour respecter ces engagements, nous mettrons en œuvre les mesures suivantes :

Culture et leadership

- ▶ Collaborer afin d'identifier, de soutenir la mise en œuvre et de surveiller les meilleures pratiques en matière de prévention et de protection, de réponse efficace, de mécanismes de responsabilité et de transparence concernant les incidents d'inconduite sexuelle.
- ▶ Fournir une formation continue appropriée à l'ensemble du personnel et des bénévoles afin de :

- Garantir une compréhension commune des politiques, des procédures et des mécanismes de protection contre les comportements sexuels inappropriés.
- Promouvoir une meilleure compréhension de la manière dont les déséquilibres de pouvoir, les formes intersectionnelles de discrimination et les inégalités entre les genres peuvent accroître la vulnérabilité aux comportements sexuels inappropriés.
- ▶ Veiller à ce que tous les membres du personnel et les bénévoles acceptent et comprennent leurs responsabilités en matière de signalement de toutes les formes de comportements inappropriés, même s'ils ne sont pas la cible de ces comportements.
- ▶ Veiller à ce que les mécanismes de protection disposent des ressources nécessaires, notamment en termes de financement, de temps et d'espace, et plaider collectivement auprès des bailleurs de fonds afin qu'ils reconnaissent leur responsabilité de financer ce travail avec nous.
- ▶ Réaliser une évaluation organisationnelle tous les deux ans à l'aide d'un outil complet et reconnu, tel que l'outil d'évaluation organisationnelle de Coopération Canada, ou un cadre comparable.
- ▶ Démontrer un engagement continu envers l'engagement des dirigeant·e·s par le biais d'un bref rapport annuel sur les progrès réalisés, y compris la confirmation de l'engagement du conseil d'administration (voir **annexe A**).

Politiques et pratiques

- ▶ Conformément à une approche centrée sur les survivants/victimes, informer les autorités compétentes, le cas échéant, et coopérer pleinement à toutes les enquêtes lorsque des cas d'inconduite sexuelle sont signalés.
- ▶ Protéger la sécurité des informateurs dans le cadre des mécanismes de signalement des cas d'inconduite sexuelle, en mettant en place des systèmes de signalement clairs, transparents et accessibles qui :
 - Préserver, dans la mesure du possible, la confidentialité des informateur·trice·s et des lanceur·euse·s d'alerte.
 - Garantir l'absence de représailles ou de sanctions à l'encontre des personnes et des communautés impliquées dans le signalement.
- ▶ Aider nos partenaires à prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir et traiter les comportements sexuels inappropriés de la part de leur personnel, notamment en collaborant pour apprendre et renforcer leur capacité à respecter les engagements ci-dessus au sein de leurs propres organisations et opérations.
- ▶ Examiner et renforcer les moyens permettant aux communautés dans lesquelles nous travaillons de signaler tous les incidents de comportement sexuel inapproprié.
- ▶ Travailler ensemble pour garantir que des mesures de protection soient intégrées tout au long du cycle d'emploi, depuis la phase de recrutement (vérification appropriée) et le début de l'emploi jusqu'à la phase post-emploi, en passant par la formation régulière et l'évaluation des performances.

- ▶ Procéder à des examens périodiques de nos politiques et pratiques afin de s'assurer qu'elles sont à jour et intègrent de nouvelles approches ou de nouveaux mécanismes.

Collaboration et apprentissage

- ▶ Permettre au personnel et aux bénévoles de partager leurs apprentissages et leurs difficultés dans un environnement respectueux, confidentiel et sûr.
- ▶ Chercher à s'aligner sur les approches mondiales, partager les meilleures pratiques et maximiser l'efficacité grâce à des efforts rationalisés et à l'utilisation d'outils, de réseaux et d'approches collectifs tels que l'Approche commune pour protéger de l'exploitation et de des atteintes et du harcèlement sexuels (**CAPSEAH**), le cas échéant.
- ▶ Continuer à identifier d'autres actions et opportunités pour améliorer notre compréhension et nos pratiques en matière de prévention et de réponse aux comportements sexuels inappropriés dans le cadre de notre travail, tant au niveau des organisations individuelles qu'au niveau du secteur dans son ensemble.

Nous reconnaissons qu'il s'agit d'un ensemble d'engagements exigeants et qu'il faudra du temps à toutes les organisations membres pour apporter les changements institutionnels et culturels nécessaires afin de répondre à ces normes élevées. Nous sommes déterminé-e-s à travailler ensemble pour faire en sorte que le secteur canadien du développement et de l'aide humanitaire soit un chef de file mondial dans la prévention et la lutte contre les inconduites sexuelles.

Annexe A

Mécanisme annuel de responsabilisation

L'engagement n'est pas une fin en soi. Il s'agit d'un engagement continu à diriger et à rendre des comptes.

Signer cet engagement signifie s'engager à mener des discussions audacieuses, parfois inconfortables, sur le pouvoir et la responsabilisation. Cela signifie également se poser régulièrement et en toute transparence des questions difficiles.

Mécanisme annuel de responsabilisation

Les signataires démontrent leur engagement continu envers l'engagement des dirigeants en soumettant chaque année un bref rapport sur les progrès réalisés, composé de cinq questions.

- 1 **Votre organisation a-t-elle procédé à une évaluation de ses politiques et pratiques en matière de PEAHS au cours des trois dernières années, à l'aide d'un outil tel que l'outil d'évaluation organisationnelle de Coopération Canada ou d'un cadre comparable ?**
- 2 **Votre organisation offre-t-elle une formation appropriée à l'ensemble du personnel, des bénévoles et des consultant-e-s afin de garantir une compréhension commune des politiques, des procédures et des responsabilités relatives aux mécanismes de protection contre les comportements sexuels inappropriés ?**
- 3 **Votre organisation a-t-elle mis en place des systèmes et des procédures de signalement et d'intervention en cas d'inconduite sexuelle, y compris des procédures de signalement anonymes et confidentielles, ainsi que des procédures d'enquête équitables et confidentielles pour répondre à toutes les allégations d'inconduite sexuelle ?**
- 4 **Les systèmes d'évaluation des performances des cadres incluent-ils leur responsabilité en matière de prévention et de réponse aux comportements sexuels inappropriés ?**
- 5 **La haute direction rend-elle compte chaque année au conseil d'administration des progrès, des risques et des défis en matière de PEAHS ?**

Favoriser une culture d'apprentissage et d'amélioration continus

Le mécanisme annuel de responsabilisation va au-delà de la conformité. Il s'agit de qui nous sommes en tant que dirigeants et des cultures organisationnelles que nous façonnons. En remplissant cette brève auto-évaluation organisationnelle une fois par an, nous favorisons une culture d'apprentissage et d'amélioration continus en matière de PEAHS au sein de nos organisations et dans l'ensemble du secteur.

Coopération Canada peut utiliser les données agrégées pour rendre compte périodiquement des progrès du secteur en matière de PEAHS ; toutes les réponses des organisations resteront strictement confidentielles.