

Politique de protection contre le harcèlement, les abus et les agressions à caractère sexuel

SUCO considère que le respect entre les personnes est une valeur fondamentale et s'engage à maintenir un milieu de travail harmonieux. SUCO considère que le harcèlement, les abus et les agressions à caractère sexuel ou de toutes formes portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et psychologique des personnes. En ce sens, SUCO adopte une politique de tolérance zéro face à tout comportement ou geste pouvant être qualifié de harcèlement psychologique ou sexuel, d'abus sous toutes ses formes ou d'agression à caractère sexuel. En contrepartie, il est de la responsabilité de chaque personne de rapporter toute situation de harcèlement, d'abus ou d'agression dont elle serait témoin.

Afin de développer une culture organisationnelle axée sur la prévention, la conscientisation et la responsabilisation, SUCO a comme devoir de renseigner et former toute personne œuvrant en son nom sur le contenu de la Politique de protection contre le harcèlement, les abus et les agressions à caractère sexuel.

SUCO privilégie la mise en œuvre d'une approche féministe, où la victime est au centre du processus de dénonciation, d'enquête et de réparation. La personne qui dénonce une situation est écoutée, respectée, crue, accompagnée et dirigée vers des ressources, au meilleur des capacités et connaissances de SUCO.

Portée

Il appartient à tous les acteurs et actrices qui œuvrent au nom de SUCO, au Canada et dans les pays d'intervention, de faciliter la mise en place de la Politique et d'adopter des comportements favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de tout type de harcèlement, d'abus ou d'agression à caractère sexuel.

Engagements

Dans le cadre de la présente politique, SUCO s'engage à :

- Promouvoir un milieu de travail harmonieux, exempt de harcèlement, prônant le respect entre individus, afin de préserver la dignité et de protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel et des bénéficiaires;
- Mettre en place les moyens nécessaires pour s'associer à des organisations partenaires qui promeuvent les mêmes orientations en matière de lutte contre le harcèlement, les abus et les agressions à caractère sexuel;
- Agir pour mettre fin à tout harcèlement, abus ou agression dès qu'elle en est informée, en appliquant des mesures appropriées, y compris une procédure d'enquête et des sanctions;
- Placer les droits humains, les intérêts et les besoins de toutes les victimes d'agression à caractère sexuel au centre de ses efforts en respectant les principes du « devoir de ne pas blesser », de la confidentialité, de la sécurité et de la non-discrimination lorsqu'elle réagit aux allégations de harcèlement, d'abus ou d'agression à caractère sexuel.

Traitement des dénonciations

En cas de dénonciation, une procédure d'enquête est mise en place et s'adresse à toutes les parties prenantes de SUCO, autant internes qu'externes. La dénonciation se fait via un formulaire confidentiel ou anonyme disponible en ligne. Un comité d'analyse est mis en place et une enquête interne, impartiale et confidentielle, est ensuite menée par le comité. Selon la gravité de la situation dénoncée, un processus disciplinaire peut être enclenché. Des mesures disciplinaires permanentes peuvent être prises en fonction des résultats de l'enquête.

SUCO rend accessible la procédure de dénonciation à toutes les personnes qui œuvrent au nom de SUCO, aux partenaires sur les terrains et aux bénéficiaires de ses programmes. En ce sens, toute personne qui se croit victime ou toute personne témoin d'un acte prohibé par la présente Politique, exécuté par une personne employée, volontaire¹ ou membre du CA de SUCO, peut formuler une dénonciation à l'aide du formulaire disponible sur le site Internet de SUCO.

Aucune représailles ne sera faite contre une personne qui rapporte en toute bonne foi des gestes prohibés par la Politique.

Révision de la politique

SUCO s'engage à réviser la Politique de protection contre le harcèlement, les abus et les agressions à caractère sexuel aux trois ans. Dans une optique d'amélioration continue, au terme de la première année de mise en œuvre et selon les cas survenus, SUCO se réserve le droit de réviser le contenu de cette dernière.

Disposition finale

Adoptée le 21 mai 2019

Signatures :



Geneviève Giasson
Directrice Générale, SUCO



Claude Provencher
Président du Conseil d'administration

¹ Tout en ayant le caractère légal de bénévole au sens des différentes lois encadrant le travail au Québec et au Canada, le terme volontaire est utilisé dans les documents institutionnels de SUCO pour désigner les personnes volontaires, stagiaires, participantes au programme Québec sans frontières, responsable d'équipe et les personnes accompagnatrices.