

Centre de recherches pour le développement international

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

1. Énoncé de politique
2. Objectif
3. Porté et application
4. Définitions
5. Principes fondamentaux
6. Rôles et responsabilités
 - 6.1 Membres du personnel du CRDI, membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et partenaires du CRDI
 - 6.2 Gestionnaires et superviseurs ou superviseuses du CRDI
 - 6.3 Spécialiste de la protection du CRDI
 - 6.4 Président ou présidente du CRDI
7. Travailler avec les partenaires du CRDI
8. Signalement
9. Enquêtes
10. Conséquences
11. Pas de représailles ni de coercition
12. Formation et apprentissage
13. Examen du règlement institutionnel
14. Documents de référence connexes

1. Énoncé de politique

Le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) se fait le champion du financement pour la recherche et l'innovation dans les régions en développement, et de concert avec celles-ci, pour impulser le changement à l'échelle mondiale. En tant qu'organisme qui s'efforce de construire un monde plus durable et davantage inclusif, le CRDI place les droits de la personne et la dignité au cœur de son travail. Le Centre s'engage à prévenir les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (EAHS) dans la mesure du possible. Il interviendra également en cas de survenue d'EAHS dans le cadre de son mandat.

Le CRDI reconnaît que l'EAHS est un défi mondial qui affecte souvent certains groupes¹ en raison d'inégalités et de vulnérabilités systémiques. L'EAHS viole les normes juridiques internationales universellement reconnues² et constitue une conduite interdite pour les membres du personnel du CRDI, les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et les partenaires du CRDI. Le CRDI s'engage également à créer et à favoriser un lieu de travail respectueux, diversifié, équitable et inclusif, comme en témoigne le Code de conduite du Centre.

Dans le cadre de l'exécution de son mandat et de ses activités de recherche, le CRDI adopte une approche de tolérance zéro à l'égard de l'inaction contre l'EAHS. Nous prenons au sérieux tous les

¹ Les groupes les plus susceptibles d'être touchés par l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement sexuel (EAHS) en raison des inégalités systémiques comprennent, entre autres, les femmes, les adultes vulnérables, les enfants, les personnes LGBTQIA2S+ et les groupes marginalisés.

² Veuillez vous reporter à la section « Documents de référence connexes » pour consulter une liste non exhaustive de principales normes juridiques internationales relatives à l'EAHS.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

rapports faisant état d'EAHS, nous ne tolérerons aucune forme d'EAHS dans le cadre de la réalisation de notre mandat et nous veillerons à ce que nos interventions soient guidées par la reconnaissance du fait que tous les survivants et toutes les survivantes³ doivent être traité·e·s avec dignité et respect.

Le CRDI appuie des programmes qui font la promotion de l'égalité des genres⁴ et s'efforce de prévenir et d'atténuer la violence fondée sur le genre. En plus de s'attaquer aux cas individuels d'EAHS, le CRDI reconnaît la nécessité de s'attaquer aux facteurs sous-jacents à l'EAHS au moyen d'une programmation transformatrice de genre.

Le CRDI s'engage à créer et à maintenir une approche générale en matière de prévention de l'EAHS et de réponse à l'EAHS. Cette approche comprend la prévention, l'intervention et l'atténuation, et soutient les efforts collectifs visant à renforcer la capacité du système international à gérer et à atténuer le risque d'EAHS et à intervenir quand cela se produit.

Le CRDI collaborera avec les partenaires pour renforcer les mesures de protection relatives à leurs activités. Le Centre interviendra face à l'EAHS, y compris à tout abus de pouvoir potentiel lié au cadre de la réalisation de son mandat, afin de demander des comptes et de protéger les personnes en situation de vulnérabilité.

Nous devons tous nous attaquer à ces enjeux. Ce faisant, nous pouvons tous aider à prévenir et à traiter l'EAHS et fournir aux survivants et survivantes le soutien qu'ils ou qu'elles méritent, tout en adhérant aux principes d'équité procédurale.

2. Objectif

Nous devons tous comprendre le problème de l'EAHS ainsi que notre rôle et notre responsabilité dans sa prévention et sa résolution. Ce règlement institutionnel énonce l'engagement du CRDI à créer et à maintenir un environnement sûr, exempt d'EAHS, conformément aux bonnes pratiques de protection, de prévention et d'atténuation. Il s'agit notamment de veiller à ce que des mesures de prévention soient en place, à ce que des mesures efficaces soient prises lorsque des problèmes surviennent et à ce que les survivants et survivantes reçoivent le soutien qu'ils ou qu'elles méritent.

Le CRDI a consulté un échantillon représentatif des communautés et des parties prenantes avec lesquelles nous travaillons, ainsi que des lignes directrices portant sur les bonnes pratiques, afin d'éclairer le contenu du Règlement institutionnel sur la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (PEAHS⁵), dans le but d'en concevoir un qui est inclusif, accessible et axé sur les survivants et survivantes.

³ Le CRDI a utilisé le terme « survivant ou survivante » aux fins du présent règlement institutionnel. Le Centre respectera le choix d'une personne ayant subi l'EAHS de s'identifier comme victime ou comme survivant ou survivante.

⁴ Vous pouvez consulter les ressources du CRDI en matière d'égalité des genres et d'inclusion dans le Centre de ressources du CRDI [en cliquant ici](#).

⁵ Le CRDI utilise l'acronyme « PEAHS » pour désigner ses efforts en matière de protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels. Le Centre reconnaît que l'acronyme « PEAHS » est le terme de référence le plus répandu au sein de la communauté internationale, et utilise le terme « PEAHS » aux fins du présent règlement institutionnel.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

3. Porté et application

Le présent règlement institutionnel s'applique à tous les membres du personnel du CRDI, aux membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et aux partenaires du CRDI, définis comme suit⁶ :

- Membres du personnel du CRDI – Désigne tous les membres du personnel du CRDI, quel que soit leur poste ou leur statut, y compris les membres du personnel recrutés à Ottawa et les membres du personnel recrutés localement, les étudiants et étudiantes, les personnes à statut d'occasionnel, les membres du personnel en congé, les membres du personnel en détachement et en échange, et les titulaires d'une bourse de recherche du CRDI.
- Conseil des gouverneurs du CRDI – Désigne tous les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI nommés par le gouverneur en conseil conformément à la *Loi sur le Centre de recherches pour le développement international*.
- Partenaires du CRDI – Désigne les personnes et les entités qui reçoivent des fonds du CRDI ou qui participent à la réalisation de la mission du CRDI, notamment : les bénéficiaires de subventions et les sous-bénéficiaires, les consultants, les entrepreneurs, les fournisseurs et les autres prestataires de services externes à l'appui de la réalisation des programmes et des évaluations, ainsi que les bailleurs de fonds partenaires⁷ du CRDI, le cas échéant.

Le présent règlement institutionnel porte sur le comportement des membres du personnel du CRDI, des membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et des partenaires du CRDI à l'égard des tiers et se distingue de la violence et du harcèlement (y compris la violence et le harcèlement sexuels) sur le lieu de travail au CRDI. Le cadre applicable au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, relève du Règlement administratif sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail et les procédures de résolution du CRDI (Manuel des règlements administratifs du CRDI), ainsi que le cadre légal prévu par la partie II du *Code canadien du travail* et le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

Ce règlement institutionnel s'inscrit dans le cadre du Code de conduite du CRDI.

Pour en apprendre davantage, veuillez vous reporter aux documents suivants :

- Déclaration sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels du CRDI;
- Code de conduite du CRDI;
- Politique sur la divulgation de possibles actes répréhensibles en milieu de travail du CRDI;
- Politique en matière de conflits d'intérêts du CRDI;

⁶ Veuillez-vous reporter à la section « Définitions » pour consulter une liste des termes clés.

⁷ Le présent règlement institutionnel s'applique aux partenaires du CRDI à la suite de la signature du contrat correspondant, aux fins de la relation de partenariat.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

- Utilisation admise des systèmes d'information et des réseaux électroniques du CRDI;
- Règlement administratif sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail et procédures de résolution du CRDI;
- Manuel des employés et employées recruté-e-s sur place du CRDI.

Des conseils plus détaillés concernant les questions de protection, y compris, mais sans s'y limiter, les défis relatifs à la protection axée sur la recherche, la protection numérique, la protection des enfants, le soutien aux survivants et survivantes et les enquêtes, seront traitées dans les procédures opérationnelles normalisées (PON) du CRDI relatives à la protection.

4. Définitions

Intérêt supérieur de l'enfant — Le bien-être de l'enfant doit être une considération primordiale dans le cadre des mesures le concernant, en raison de sa dépendance, de sa maturité, de son statut juridique et souvent de son absence de voix, tout en respectant l'équité procédurale.

Enfant ou enfants — Désigne les personnes âgées de moins de 18 ans.

Membres du personnel du CRDI — Désigne tous les membres du personnel du CRDI, quel que soit leur poste ou leur statut, y compris les membres du personnel recrutés à Ottawa et les membres du personnel recrutés localement, les étudiants et étudiantes, les personnes à statut d'occasionnel, les membres du personnel en congé, les membres du personnel en détachement et en échange, et les titulaires d'une bourse de recherche du CRDI.

Membres du Conseil des gouverneurs du CRDI — Désigne tous les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI nommés par le gouverneur ou la gouverneure en conseil conformément à la Loi sur le Centre de recherches pour le développement international.

Partenaires du CRDI — Désigne les personnes et les entités qui reçoivent des fonds du CRDI ou qui participent à la réalisation de la mission du CRDI, notamment : les bénéficiaires de subventions et les sous-bénéficiaires, les consultants et consultantes, les entrepreneurs et entrepreneures, les fournisseurs et fournisseuses et les autres prestataires de services externes à l'appui de la réalisation des programmes et des évaluations, ainsi que les bailleurs ou bailleuses de fonds partenaires du CRDI, le cas échéant.

Exploitation sexuelle — Désigne tout abus réel ou tentative d'abus d'une personne en position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

Abus sexuel — Désigne une intrusion physique réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force, la coercition ou dans des conditions inégales. Cela comprend le mariage forcé et l'esclavage sexuel, ainsi que l'activité sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans).

Harcèlement sexuel — Désigne tout comportement importun de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit offensant ou humiliant ou qu'il soit perçu comme tel.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

Personne à l'encontre de laquelle la plainte est déposée — La personne à l'encontre de laquelle l'allégation, la préoccupation ou le soupçon a été soulevé.

Approche centrée sur le survivant ou la survivante — Une approche centrée sur le survivant ou la survivante crée un environnement favorable dans lequel les droits et les souhaits du survivant ou de la survivante sont respectés, sa sécurité est assurée dans la mesure du possible et il ou elle est traité-e avec dignité et respect, dans le respect de l'équité procédurale.

Tiers — Désigne toute personne qui bénéficie, directement ou indirectement, du mandat et de l'aide internationale du CRDI (p. ex. les personnes qui sont les bénéficiaires directes ou indirectes de l'aide, des travaux ou des activités du CRDI et les personnes qui font partie des communautés où le CRDI travaille ou exerce ses activités).

Survivant ou survivante — Désigne une personne qui a fait l'expérience de l'EAHS, y compris les personnes qui se désignent comme victimes ou comme survivants ou survivantes. Le choix du survivant ou de la survivante quant à son mode d'identification (victime ou survivant ou survivante) sera respecté.

Tolérance zéro — Il s'agit d'une approche qui consiste à ne pas permettre et accepter toute forme de violation, de comportement indésirable et d'acte contraire à ce règlement institutionnel, et à veiller à ce que toutes les allégations soient traitées sérieusement, fassent l'objet d'une enquête et, lorsque les allégations sont confirmées par l'enquête, que des mesures disciplinaires sont prises en conséquence, y compris le licenciement.

5. Principes fondamentaux

Le CRDI respecte les six principes fondamentaux adoptés par le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations (IASC) des Nations Unies sur la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels.

1. L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels constituent des fautes graves passibles de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis.
2. Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation sont interdits.
4. Les relations sexuelles entre les personnes associées au CRDI et des tiers, impliquant un abus de rang ou de position, sont interdites. Ce type de relation entame la crédibilité et l'intégrité du travail du CRDI.
5. Les membres du personnel du CRDI, les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et les partenaires du CRDI doivent signaler tout incident, toute allégation, toute préoccupation ou tout soupçon d'EAHS au moyen de la gamme de mécanismes de signalement du CRDI.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

6. Toutes les personnes associées au mandat du CRDI sont censées créer et maintenir un environnement qui empêche l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et qui favorise la mise en œuvre du Code de conduite du CRDI. Les gestionnaires et superviseurs et superviseuses du CRDI, à tous niveaux hiérarchiques, ont une responsabilité particulière pour ce qui est d'appuyer et de concevoir des systèmes qui préservent cet environnement.

Bien que l'IASC ait été élaborée en vue de la prestation d'aide humanitaire, le CRDI s'engage à interpréter et à appliquer ces principes, conformément à son mandat de recherche pour le développement et comme il est indiqué dans le présent règlement institutionnel, sous réserve des obligations du CRDI en vertu des lois canadiennes.

6. Rôles et responsabilités

6.1 Membres du personnel du CRDI, membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et partenaires du CRDI

Les membres du personnel du CRDI, les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et les partenaires du CRDI **ne doivent jamais** :

- S'engager dans toute forme d'EAHS quelle qu'elle soit.
- Se livrer à des activités ou entretenir des relations avec des personnes associées à la mission du CRDI qui relèvent de l'exploitation sexuelle, de l'abus ou du harcèlement.
- Demander ou laisser entendre que l'on demande un service ou une faveur sexuelle à des membres des communautés au sein desquelles le CRDI œuvre ou mène ses activités (p. ex. des tiers), en échange de quoi que ce soit – y compris de l'aide ou un emploi.
- Soutenir toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, y compris la pornographie infantile ou la traite des êtres humains à des fins sexuelles ou y participer.

Les membres du personnel du CRDI, les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et les partenaires du CRDI **doivent** :

- Prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et intervenir face à l'EAHS, conformément au présent règlement institutionnel, et pour défendre la vision et les valeurs fondamentales du CRDI.
- Traiter avec dignité et respect toutes les personnes concernées par le mandat du CRDI et les autres membres du personnel du CRDI, les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et les partenaires du CRDI; remettre en question les attitudes et les comportements qui vont à l'encontre des principes établis dans le présent règlement institutionnel.
- Contribuer activement à la création et au maintien d'une culture qui prévient l'EAHS, encourage le signalement et participe à la promotion et à la mise en œuvre du présent règlement institutionnel.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

- Sachez que le l'EAHS est strictement interdite et que le premier principe fondamental de l'IASC stipule que le l'EAHS⁸ constitue une faute grave et un motif de licenciement (ou de la résiliation de la relation de travail).
- Déclarer à son gestionnaire ou superviseur ou à sa gestionnaire et superviseure, ou au spécialiste ou à la spécialiste de la protection toute relation sexuelle existante avec des personnes concernées par le mandat du CRDI ou des personnes âgées de moins de 18 ans, et recevoir des conseils à ce sujet.
- Adhérer au présent règlement institutionnel et signaler tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon en matière d'EAHS de la part d'un membre du personnel du CRDI, d'un membre du Conseil des gouverneurs du CRDI ou d'un partenaire du CRDI.
- Traiter de manière confidentielle toute information qui leur est communiquée en rapport avec l'EAHS, y compris les informations relatives à une enquête sur un incident, une allégation, une préoccupation ou un soupçon d'EAHS.
- Coopérer pleinement, rapidement et de bonne foi à toute enquête sur l'EAHS dans le cadre du présent règlement institutionnel.

6.2 Gestionnaires et superviseurs ou superviseures du CRDI

Les gestionnaires et superviseurs ou superviseures du CRDI doivent :

- Assumer la responsabilité de la création et du maintien d'un environnement qui prévient l'EAHS, encourage le signalement et favorise la mise en œuvre du présent règlement institutionnel.
- Mettre tout en œuvre pour s'assurer que tous les membres du personnel du CRDI comprennent et respectent le présent règlement institutionnel, notamment en participant à des séances d'orientation, à des formations de sensibilisation et à des cours de recyclage pertinents.
- Signaler tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon d'EAHS.
- Veiller à ce que tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon en matière d'EAHS soit traité rapidement et de manière adéquate, en faisant preuve d'équité, d'impartialité et de respect de la confidentialité, et en évitant tout préjugé sexiste, toute intimidation ou tout favoritisme.

6.3 Spécialiste de la protection du CRDI

Le ou la spécialiste de la protection du CRDI doit :

- Concevoir, mettre en œuvre, maintenir et évaluer ce règlement institutionnel, les procédures et les systèmes connexes afin de prévenir, de réagir et d'atténuer les effets de l'EAHS, conformément au mandat du CRDI.

⁸ Cela comprend le harcèlement sexuel, puisque le CRDI s'est engagé à interpréter et à appliquer les principes de l'IASC afin de prévenir et d'intervenir face au harcèlement sexuel, conformément à l'esprit des principes de l'IASC.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

- Promouvoir la prévention, l'intervention et l'atténuation d'EAHS et élaborer des approches et des activités organisationnelles, y compris la mise en place de programmes de formation et d'apprentissage sur la protection à l'intention des membres du personnel, des membres du Conseil des gouverneurs et des partenaires du CRDI.
- Collaborer à la protection au sein du secteur afin de se tenir au courant de l'évolution des lignes directrices en matière de bonnes pratiques et d'améliorer continuellement le renforcement de la PEAHS au sein du CRDI ainsi qu'avec les partenaires du Centre.
- Apporter un soutien progressif aux responsables de la mise en œuvre des projets dans l'intégration et l'amélioration continue des mesures de protection à chaque étape de la mise en œuvre du programme. Il peut s'agir d'aider les partenaires à élaborer des règlements administratifs en la matière, d'organiser des séances de formation des formateurs et formatrices en matière de protection et d'aider les partenaires à faire participer les communautés à l'élaboration de mécanismes de signalement qui sont à la fois adaptés, inclusifs et accessibles⁹.
- Assurer une gestion solide et responsable de tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon d'EAHS, y compris l'enquête, la documentation sécurisée et l'intervention au nom du CRDI.
- Veiller à ce que les examens et les enquêtes respectent les exigences de confidentialité et les principes d'équité procédurale.
- Déterminer les services d'EAHS, de protection de l'enfance et de lutte contre la violence fondée sur le genre vers lesquels les survivants et survivantes pourraient avoir besoin d'être orientés d'urgence, et procéder à des orientations urgentes opportunes, sûres et appropriées.
- Reconnaître et faciliter le soutien holistique aux survivants et survivantes, le cas échéant, tout au long de leur mobilisation dans le cadre des procédures de signalement d'incidents du CRDI.
- Veiller à ce que les enseignements tirés soient consignés, de manière anonyme, afin de préserver la confidentialité et d'aider le CRDI à améliorer la mise en œuvre, le cas échéant.

6.4 Président ou présidente du CRDI

Le président ou la présidente du CRDI doit :

- Veiller à ce que tous les membres du personnel et membres du Conseil des gouverneurs du CRDI soient informés de ce règlement institutionnel, au moyen de formations et d'autres mesures opérationnelles visant à faire respecter ce règlement institutionnel et à prévenir l'EAHS.
- Superviser la mise en place de mécanismes appropriés pour aider les partenaires du CRDI à prendre conscience de ce règlement institutionnel et à le comprendre. Il peut

⁹ Le CRDI reconnaît que l'intégration et le renforcement des mesures de protection à tous les stades de la réalisation des programmes constituent un effort continu et que, de ce fait, l'exercice de cette responsabilité sera progressif.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

s'agir de définir une vision collective des mesures relatives à la PEAHS, de superviser la mise en œuvre de la formation en matière de protection et de proposer des cours de remise à niveau.

- S'assurer que le CRDI a mis en place des processus et des procédures pour soutenir la mise en œuvre de tous les aspects de ce règlement institutionnel.
- Veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées à la prévention, aux interventions et au soutien des survivants et survivantes, le cas échéant.
- Superviser les mesures prises en temps opportun et appropriées prises à l'encontre des personnes ayant enfreint le présent règlement institutionnel. Il peut s'agir de mesures administratives ou disciplinaires, ou d'un renvoi aux autorités locales compétentes, si cela s'avère approprié et sans danger.
- Rendre compte des progrès au Conseil des gouverneurs, sur une base annuelle, y compris le nombre d'allégations d'EAHS, le nombre de cas fondés d'EAHS, les mesures prises et les enseignements tirés.

7. Travailler avec les partenaires du CRDI

Les relations du CRDI avec ses partenaires sont fondées sur le respect mutuel de valeurs et de convictions inclusives.

Outre les rôles et responsabilités des partenaires du CRDI décrits ci-dessus dans le présent règlement institutionnel, les partenaires du CRDI ont la responsabilité de suivre les bonnes pratiques internationales et d'adopter des pratiques et des mesures qui permettent de prévenir et de traiter les cas d'EAHS.

Les partenaires du CRDI doivent informer le CRDI de tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon d'EAHS en rapport avec le financement des partenaires du CRDI.

Les partenaires doivent répondre à toute allégation d'EAHS, qu'elle soit signalée au sein de leur propre organisation ou au CRDI, et prendre les mesures qui s'imposent. Le CRDI collabore, le cas échéant, avec le partenaire pour intervenir concernant cet incident au moyen d'une enquête indépendante.

Les partenaires du CRDI sont tenus de respecter les six principes fondamentaux de l'IASC et de mettre en place des mécanismes afin de recevoir et traiter les rapports d'EAHS.

Les partenaires du CRDI ont la responsabilité de prendre des mesures et d'adopter des pratiques qui permettent de prévenir et d'intervenir en cas d'EAHS, ainsi que d'apporter le soutien nécessaire aux survivants et survivantes.

8. Signalement

Le CRDI s'engage à maintenir plusieurs mécanismes de signalement afin d'éliminer le plus grand nombre possible d'obstacles éventuels au signalement de l'EAHS. Les mécanismes de signalement sont examinés avec les communautés avec lesquelles le CRDI œuvre et mis à jour périodiquement afin qu'ils soient inclusifs, accessibles et qu'ils contribuent à une culture qui encourage le signalement des cas d'EAHS.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

Les membres du personnel du CRDI, les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et les partenaires du CRDI doivent signaler tout incident, toute allégation, toute préoccupation ou tout soupçon d'EAHS lié à l'exécution du mandat du CRDI, par l'intermédiaire des mécanismes de signalement du CRDI. Les membres du personnel du CRDI peuvent s'adresser à leur gestionnaire ou superviseur ou superviseuse ou au spécialiste ou à la spécialiste de la protection, ou ils peuvent faire un rapport confidentiel au moyen des autres mécanismes de signalement du CRDI.

Les partenaires du CRDI et les tiers peuvent signaler confidentiellement tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon d'EAHS par des membres du personnel du CRDI, des membres du Conseil des gouverneurs du CRDI, ou des partenaires du CRDI en utilisant l'un des mécanismes de signalement du CRDI, y compris en communiquant avec leur administrateur ou administratrice de programme du CRDI, le ou la spécialiste de la protection du CRDI, ou en faisant un signalement confidentiel au moyen d'autres mécanismes de signalement du CRDI.

POUR SIGNALER UN PROBLÈME DE PROTECTION OU POUR OBTENIR DE L'AIDE, VEUILLEZ LE FAIRE À L'AIDE DE L'UN DES MOYENS SUIVANTS :

- effectuez un signalement au moyen de notre plateforme de signalement d'incidents à l'adresse : <https://cloud.clearviewconnects.com/>
- appelez le service d'assistance téléphonique pour le signalement d'incidents en composant le +1-866-737-3512 pour obtenir de l'aide en anglais ou en français (sans frais au Canada et aux États-Unis);
- communiquez avec le spécialiste de la protection du CRDI à l'adresse protection@crdi.ca;
- communiquez avec votre gestionnaire ou superviseur (selon le cas pour les membres du personnel du CRDI);
- communiquez avec l'administrateur de programme ou la direction du programme du CRDI (selon le cas pour les partenaires du CRDI et les tiers).

Cette obligation de signalement est limitée à tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon d'EAHS dans le cadre de la réalisation du mandat du CRDI. Toutes les personnes sont encouragées à signaler dès que possible tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon de ce type.

Le ou la spécialiste de la protection, qui relève du président ou de la présidente du CRDI, est le représentant désigné ou représentante désignée par le CRDI pour recevoir et examiner les rapports d'EAHS.

Le CRDI reconnaît que la décision de signaler un incident, une allégation, une préoccupation ou un soupçon d'EAHS peut être difficile à prendre et soutiendra les personnes qui font un tel signalement, que celui-ci est confirmé ou non.

Le CRDI reconnaît que les survivants et survivantes ont droit à des services spécialisés et fournira des informations et un soutien appropriés et sûrs en matière d'orientation, indépendamment de la poursuite de l'enquête. Plus particulièrement, le CRDI reconnaît l'importance des renseignements d'orientation concernant les problèmes médicaux et les besoins en matière de soutien liés à l'EAHS exigeant un suivi rapide et s'engage à les fournir en temps opportun.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

9. Enquêtes

Le CRDI examinera et enquêtera, le cas échéant, sur tout incident, allégation, préoccupation ou soupçon d'EAHS signalé, de manière équitable et professionnelle. Le CRDI utilisera les techniques et pratiques appropriées en fonction de la nature de l'incident, de l'allégation, de la préoccupation ou du soupçon signalés. Les rapports seront d'abord examinés en interne. En fonction de la nature de l'incident, de l'allégation, de la préoccupation ou du soupçon d'EAHS, le CRDI peut enquêter en interne ou faire appel à des experts ou expertes externes, le cas échéant.

Les enquêtes seront menées de manière équitable, transparente et impartiale.

En fonction de la nature de l'incident, de l'allégation, de la préoccupation ou du soupçon d'EAHS, les rapports peuvent être transmis aux autorités locales ou aux organismes compétents chargés de l'application de la loi, le cas échéant ou encore si la loi l'exige. Le CRDI gardera toujours à l'esprit l'importance de la sécurité du survivant ou de la survivante et de l'intérêt supérieur de l'enfant, par rapport aux considérations d'équité procédurale.

La personne chargée de l'enquête consulte le survivant ou la survivante et procède à une première évaluation des risques afin de déterminer et de mettre en œuvre des mesures raisonnables immédiates pour le ou la protéger et soutenir.

Les survivants ou survivantes ont le droit d'être accompagné·e·s d'une personne de leur choix pour les aider ou coopérer pendant l'enquête. La personne de confiance ne peut pas être un témoin important dans l'affaire et ne doit pas intervenir pendant les entretiens ou les réunions de l'enquête.

Le CRDI prendra des mesures pour apporter une aide appropriée aux survivants et survivantes. Le CRDI fournira aux survivants ou survivantes une aide sûre, appropriée et opportune ou les orientera vers des services de soutien compétents. Le CRDI confirme le droit des survivants ou survivantes à une assistance ou à des services de soutien spécialisés, que le survivant ou la survivante soit à l'origine de l'enquête ou qu'il ou qu'elle coopère à celle-ci.

10. Conséquences

Le CRDI prendra les mesures qui s'imposent à l'égard des membres du personnel du CRDI, des membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et des partenaires du CRDI qui, à l'issue d'une procédure équitable, auront été reconnus coupables d'avoir enfreint le présent règlement institutionnel.

Les membres du personnel du CRDI qui violent ce règlement seront soumis à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les partenaires du CRDI qui enfreignent le présent règlement institutionnel peuvent faire l'objet de mesures ultérieures, pouvant aller jusqu'au retrait du financement et à la résiliation du contrat ou de toute autre relation.

Les partenaires du CRDI dont les membres du personnel, les prestataires et le personnel apparenté contreviennent au présent règlement institutionnel doivent le signaler au CRDI et mener les enquêtes internes qui s'imposent. Le non-respect de cela peut entraîner le retrait du financement et la rupture des relations avec le CRDI.

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

Toute conséquence d'une infraction au présent règlement institutionnel par les membres du Conseil des gouverneurs du CRDI sera déterminée avec l'autorité concernée responsable de la nomination.

Le CRDI se réserve le droit de déclarer les faits liés au signalement d'EAHS aux autorités nationales compétentes et à celles du pays d'origine, si cela s'avère convenable et sûr.

11. Pas de représailles ni de coercition

Le CRDI ne tolérera aucune mesure de représailles à l'encontre des personnes qui signalent un cas d'EAHS ou qui participent à une enquête. Les représailles seront estimées comme une violation du présent règlement institutionnel et donneront lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, à la résiliation du contrat de travail ou de toute autre relation de travail. La coercition visant à empêcher le signalement sera traitée de la même manière que les représailles.

12. Formation et apprentissage

Le CRDI veillera à ce que tous les nouveaux membres du personnel et les membres du personnel actuels soient informés de ce règlement institutionnel et du Code de conduite du CRDI lors de la période d'intégration au Centre.

Des formations supplémentaires ou des ressources en matière d'apprentissage seront périodiquement proposées aux membres du personnel du CRDI, aux membres du Conseil des gouverneurs du CRDI et aux partenaires du CRDI afin de faciliter une sensibilisation et une compréhension continues des lignes directrices relatives aux bonnes pratiques en matière de protection, en particulier lorsque le domaine évolue ou lorsque les règlements administratifs ou les processus sont mis à jour.

13. Examen du règlement institutionnel

Reconnaissant la nécessité de veiller à ce que les pratiques du CRDI en matière de prévention, d'intervention et d'atténuation soient harmonisées avec les lignes directrices internationales en matière de bonnes pratiques et qu'elles évoluent en conséquence, le CRDI examinera et mettra à jour, au besoin, le présent règlement institutionnel et les processus et procédures connexes chaque année.

14. Documents de référence connexes

- Norme humanitaire fondamentale. [Le CHS : neuf engagements envers les personnes touchées par les crises](#).
- Coopération Canada. [Engagement des leaders à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle \(document en anglais seulement\)](#).
- Affaires mondiales Canada. [Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale](#)
- CRDI. [Ressources à l'intention des bénéficiaires de subventions du CRDI](#)
- OCDE. [Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le](#)

Règlement institutionnel

Protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels

[développement et de l'aide humanitaire : principaux piliers de la prévention et de la réponse.](#)

- Comité permanent interorganisations (IASC) des Nations Unies. [Les six principes fondamentaux concernant l'exploitation et les abus sexuels du Comité permanent interorganisations \(IASC\) des Nations Unies.](#)
- HCNUR. [Circulaire du Secrétaire général - Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels.](#)
- HCNUR. [Convention relative aux droits de l'enfant.](#)
- SGNU. [Pacte volontaire pour combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles.](#)