



CODE DE CONDUITE ET DE NON-DISCRIMINATION

Message de la Direction

Chez **Hope Land Congo Canada Inc.**, notre mission est de promouvoir le bien-être des individus et des communautés à travers des pratiques équitables, éthiques et respectueuses des droits humains. Ce Code de Conduite et de Non-Discrimination reflète notre engagement à prévenir toute forme de violence sexuelle, y compris l'exploitation et les abus sexuels, et à garantir que notre organisation et nos programmes respectent les plus hautes normes éthiques.

La prévention de la violence sexuelle est intrinsèquement liée à un cadre de droits humains. Ce document vise à renforcer notre engagement collectif à prévenir la violence sexuelle au sein de notre organisation en définissant un cadre pour la façon dont nous travaillons et les attentes que nous avons envers notre personnel, nos bénévoles et nos partenaires. Toutefois, pour être efficace, ce Code de Conduite doit se traduire par des actions concrètes. Il est essentiel d'identifier les écarts entre les politiques et les pratiques et de travailler à les combler.

À cette fin, Hope Land Congo Canada est fier de signer l'Engagement des leaders du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) et s'engage notamment à :

- Établir une culture de tolérance zéro envers toutes les formes d'inconduite sexuelle dans l'ensemble de notre travail.
- Améliorer notre capacité collective à reconnaître et à aborder les déséquilibres de pouvoir et les inégalités de genre qui peuvent favoriser les inconduites sexuelles, y compris les formes de discrimination croisées.
- Viser à créer des environnements de travail exempts d'inconduite sexuelle au sein de la société civile, tant pour les employés que pour les bénévoles, dans les pays où nous intervenons.

Bénéficier de l'expérience et des forces de chacun, et identifier des solutions communes, notamment en partageant et en renforçant les connaissances et les capacités autour des approches centrées sur les survivants et les victimes.



1. Introduction

Ce code de conduite et de Non-Discrimination est conçu pour établir des normes de comportement pour tout le personnel, les bénévoles et les partenaires de Hope Land Congo Canada Inc. Il vise à garantir un environnement respectueux et éthique, tant au sein de l'organisation que dans les communautés que nous servons.

2. Objectif

Ce Code a pour but de définir le comportement attendu de tout le personnel, des bénévoles et des partenaires associés à Hope Land Congo Canada Inc. L'objectif est de garantir un environnement respectueux, inclusif et éthique. L'organisation s'engage à respecter la dignité humaine, l'égalité et les principes de non-discrimination dans toutes ses activités

3. La prévention de la violence sexuelle est la responsabilité de tous.

Hope Land Congo Canada Inc. mettra l'accent sur le consentement afin de sensibiliser sur les questions de violence sexuelle. Toute activité sexuelle en l'absence de consentement sera considérée comme une agression. L'absence de "non" n'est pas synonyme de consentement. Le consentement peut être retiré à tout moment. De plus, l'obtention d'un "consentement" lorsqu'une personne est altérée ou menacée n'est pas un consentement valide. Lors de nos enquêtes, nous protégeons les droits à la fois du plaignant et du défendeur. Nous agissons de manière factuelle, équitable et respectons les mesures de confidentialité. Nous maintenons une indépendance entre le processus d'enquête et la fourniture d'assistance. Nous reconnaissons l'importance de désigner des individus compétents, qualifiés et expérimentés pour mener des enquêtes, qu'elles soient internes ou externes.

Lorsqu'il s'agit de répondre à la violence sexuelle, nous adoptons une approche centrée sur le survivant en donnant le contrôle sur le processus décisionnel au survivant à la suite d'un incident. Cependant, il existe des limitations à cette approche. Dans certaines circonstances, l'organisation peut reprendre le contrôle du processus décisionnel. Selon les lois et les obligations légales en matière de violence sexuelle dans chaque pays où nous opérons, Hope Land Congo Canada Inc. pourrait ne pas être en mesure d'offrir toute la flexibilité requise par le survivant. Si le choix du survivant présente un risque pour lui-même ou pour d'autres, l'organisation peut également reprendre le contrôle du processus décisionnel. Être transparent à propos de ces limitations permet de réduire les risques de revictimisation. Dans ces cas, le survivant peut se sentir moins en contrôle, mais l'objectif de l'approche reste centré sur sa guérison et sa santé, ainsi que sur la protection des autres.

En renforçant les capacités en matière de lutte contre la violence sexuelle, nous pourrions mieux servir les individus, les familles et les communautés, tout en veillant à ne pas causer de tort supplémentaire.

4. Responsabilités partagées dans le respect de ce code

Responsabilités Individuelles

Les bénévoles, stagiaires, employés, gestionnaires, membres du conseil d'administration et sous-traitants doivent :

- Se familiariser avec ce code de conduite et le respecter.
- Faire tout leur possible pour garantir et maintenir un environnement exempt de violence sexuelle.
- Soulever des préoccupations concernant les risques ou les possibilités de violence sexuelle.
- Signaler les incidents de violence sexuelle.

Traiter toute information relative à la violence sexuelle avec la plus grande confidentialité et partager ces informations uniquement sur une base de « besoin de savoir », c'est-à-dire uniquement avec les parties désignées et concernées.

Responsabilités des gestionnaires

Les gestionnaires jouent un rôle clé et portent des responsabilités supplémentaires, notamment :

- S'assurer que les bénévoles, stagiaires, employés et sous-traitants sous leur supervision sont informés, comprennent et respectent le Code de Conduite.
- Garantir que des formations sur la violence sexuelle sont dispensées.
- Montrer l'exemple par des comportements appropriés.
- Répondre aux préoccupations et incidents conformément aux normes organisationnelles.
- Protéger les individus contre les représailles.
- Appliquer des sanctions appropriées en cas de non-respect du Code.

Responsabilités du leadership organisationnel

Le directeur général et les membres du conseil d'administration sont tenus de veiller à ce que tous les efforts soient faits pour prévenir la violence sexuelle et à ce que des mesures adéquates soient mises en place lorsqu'ils sont informés d'un incident, notamment :

- Assurer des ressources humaines et financières suffisantes pour permettre à l'organisation de respecter ses engagements.
- Mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de recrutement et d'intégration conformément au code de conduite.
- Veiller à ce que tous les bénévoles, stagiaires, employés, gestionnaires et sous-traitants comprennent, signent et respectent le code de conduite.
- Garantir que chaque organisation partenaire signe ce code, développe ou possède son propre Code de Conduite.
- Protéger les individus contre les représailles en cas de signalement de préoccupations ou d'incidents.
- Assurer une gestion de la performance afin de réduire les risques de violence sexuelle, y compris la prise de mesures correctives si nécessaire.
- Réviser le Code de Conduite et son application chaque année.

5. Nos engagements envers nos partenaires et les communautés que nous servons

La violence sexuelle représente un obstacle considérable au développement durable et à la participation significative des individus, en particulier des femmes. Notre responsabilité est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels pour nos partenaires et les communautés que nous servons, notamment les enfants.

Vous respectez nos engagements lorsque vous :

- Traitez les partenaires et les membres de la communauté avec respect et dignité.
- Prenez des précautions particulières pour protéger les enfants contre l'exploitation et les abus sexuels.
- Reconnaissez et comprenez les dynamiques de pouvoir présentes dans nos relations de travail et restez vigilants à ces réalités (par exemple, reconnaître votre propre privilège et vos biais, et comment cela peut influencer votre travail, éviter de renforcer ces dynamiques de pouvoir).
- Construisez la confiance et reconnaissez les forces et les contributions des partenaires.
- Engagez un dialogue avec les partenaires sur la violence sexuelle, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises et les outils sur une base annuelle.

Vous devez éviter :

- De solliciter des services de travailleurs du sexe en tout temps, indépendamment des lois locales et nationales du pays d'intervention.
- D'avoir des relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) ou des adultes vulnérables, quelles que soient les lois locales sur l'âge de consentement. L'ignorance ou la croyance erronée sur l'âge d'un enfant ou le statut d'un adulte vulnérable ne peut constituer une défense.
- Toute action suggérant ou impliquant qu'un acte sexuel puisse être exigé en échange de services ou programmes offerts.
- D'échanger de l'argent, un emploi, un logement, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation.
- D'avoir une relation amoureuse ou sexuelle avec un bénéficiaire ou un membre du personnel des partenaires, car ces relations sont basées sur des dynamiques de pouvoir inégalitaires.

6. Non-discrimination

Hope Land Congo Canada Inc. s'engage à respecter le principe d'égalité et ne tolère aucune discrimination fondée sur la race, l'ethnicité, la nationalité, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, le statut socio-économique ou toute autre caractéristique.

- Garantir que des formations sur la violence sexuelle sont dispensées.
- Montrer l'exemple par des comportements appropriés.
- Répondre aux préoccupations et incidents conformément aux normes organisationnelles.
- Protéger les individus contre les représailles.
- Appliquer des sanctions appropriées en cas de non-respect du Code.

7. Signaler vos préoccupations

Vous devez soulever des préoccupations dans les situations suivantes :

- Lorsque vous soupçonnez de possibles violations de ce Code de conduite.
- Lorsque vous remarquez des facteurs de risque dans le lieu de travail ou dans les programmes, y compris mais sans s'y limiter :
 - Acceptation de mythes sur le viol (par exemple, "tous les hommes font cela").
 - Forts préjugés contre des groupes ou des individus (par exemple, remarques, blagues ou propos grossiers, manque de respect envers des subordonnés, commentaires dénigrants envers les bénéficiaires).
 - Minimisation d'autres formes d'inconduite, comme le harcèlement.
 - Abus de substances ou encouragement à la consommation d'alcool (par exemple, consommation excessive d'alcool lors d'un événement professionnel).

Vous devez signaler :

- Des avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses, ou du harcèlement.
- Du harcèlement, des menaces perçues, de l'intimidation, des accès de colère verbaux ou physiques.
- Des hostilités envers des individus en raison de leur race, religion, genre, identité de genre, orientation sexuelle, handicap ou toute autre caractéristique protégée par la loi.
- Des incidents de violence sexuelle ou des situations menaçant la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel ou des communautés servies.
- Des abus sexuels sur des enfants.

8. Anti-harcèlement & anti-Représailles

Toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et les abus verbaux, est strictement interdite. Nous traiterons rapidement toute situation créant un environnement hostile ou dangereux, conformément aux politiques de l'organisation.

Hope Land Congo Canada Inc. ne tolérera pas les représailles contre quiconque, de bonne foi, signale une préoccupation ou participe à une enquête, même si l'allégation n'est finalement pas fondée.

9. Conformité aux lois et aux principes Éthiques

Tous les membres de Hope Land Congo Canada Inc. doivent se conformer aux lois, règlements et directives éthiques applicables au Canada et dans les régions où nous opérons. Nous respectons les droits de l'homme, promovons l'égalité des sexes et nous opposons à toute forme d'exploitation, y compris les abus sexuels et la corruption.

10. Intégrité dans les partenariats

Nous veillons à ce que nos partenaires et collaborateurs respectent les normes éthiques élevées de comportement et de non-discrimination. En cas de violation de ces principes, les collaborations seront résiliées.

12. Conflit d'intérêts

Le personnel, les bénévoles et les partenaires doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels seraient en conflit avec leurs responsabilités envers l'organisation. Tout conflit d'intérêt doit être divulgué à la direction.

14. Nos engagements envers nos collègues

Nous nous engageons à promouvoir un environnement où chaque membre du personnel est traité avec respect et équité. La diversité et l'inclusion sont encouragées, et nous luttons activement contre toute forme de discrimination interne.

16. Comment et quand soulever des préoccupations

Si vous êtes témoin d'une violation ou avez des doutes, vous devez signaler vos préoccupations sans tarder, de manière confidentielle, conformément aux procédures établies par l'organisation.

18. Gestion des informations après la divulgation d'un incident

Les informations divulguées lors de la notification d'un incident sont traitées de manière confidentielle. L'accès est limité au personnel autorisé pour enquêter et prendre les mesures appropriées.

11. Sensibilité culturelle et Inclusion

Nous respectons les divers horizons culturels de notre personnel et des communautés que nous servons. Le personnel est encouragé à s'informer continuellement sur les contextes culturels et à promouvoir une inclusion respectueuse et sensible.

13. Mesures disciplinaires

Le non-respect de ce Code peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris la résiliation du contrat ou des partenariats. L'organisation se réserve le droit de prendre des mesures légales en cas de mauvaise conduite grave.

15. Nos engagements envers nos partenaires et les communautés que nous servons

Hope Land Congo Canada Inc. s'engage à établir des partenariats fondés sur la transparence, l'égalité et le respect. Nous travaillons en collaboration avec les communautés pour garantir leur participation active à nos projets.

17. Obtenir de l'aide

Si vous avez des doutes ou des questions concernant ce Code, vous pouvez demander de l'aide en contactant votre superviseur ou en utilisant les canaux de communication internes.

19. Déclaration d'Adhésion

Tous les membres du personnel, bénévoles et partenaires doivent signer une déclaration attestant qu'ils adhèrent aux principes de ce Code de Conduite.

Déclaration d'adhésion

Je comprends que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et à la prévention de la violence sexuelle en traduisant ce code de conduite en actions dans mon travail.

Je comprends que je dois respecter nos engagements collectifs envers mes collègues, partenaires et les communautés que nous servons, en adhérant aux normes de comportement définies dans ce code de conduite.

Je, soussigné(e), _____, déclare par la présente que j'ai lu, compris et que je me conformerai à ce code de conduite de **Hope Land Congo Canada Inc.**

Je comprends qu'une violation de l'une des dispositions du Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de mon contrat.

SIGNATURE : _____

DATE : _____

BUREAU DE REPRESENTATION

Hope Land Congo Canada Inc.

1520 Beaverpond Dr. Unit B K1K 3R9 Ottawa, Ontario, Canada

Téléphone : +1 613 290 3200

Email : contact@hopelandcongo.ca - <https://hopelandcongo.ca>

Questions et réponses (Q&A)

Que fera l'organisation pour me soutenir et m'assister si j'ai été harcelé(e), exploité(e), abusé(e) ou agressé(e) sexuellement ?

Nous fournissons soutien et assistance aux personnes ayant survécu à la violence sexuelle dans le cadre de leur travail ou de leur bénévolat chez Hope Land Congo Canada Inc., ou ayant été ciblées par du personnel ou des bénévoles de l'organisation. Le type de soutien et d'assistance sera adapté aux besoins et souhaits du survivant. Cela peut inclure des aménagements au travail, des soins médicaux, une assistance juridique et un soutien psychosocial.

Si je connais une personne qui a été sexuellement abusive, dois-je dire son nom ?

Lorsque vous déposez une plainte, vous devez nommer l'auteur présumé. Nous vous recommandons de ne pas divulguer le nom publiquement pour des raisons de sécurité pour toutes les personnes impliquées, le respect des lois locales, et pour garantir le respect de la procédure régulière.

Comment Soulever des Préoccupations

Si vous souhaitez soulever des préoccupations, vous pouvez :

- Intervenir lorsque vous êtes témoin d'un comportement inapproprié, si cela est sécuritaire.
- Parler à votre superviseur lors d'un de vos entretiens réguliers, et suivre avec un email incluant les informations pertinentes (date, heure, lieu, détails de l'incident, noms des personnes impliquées, y compris les témoins).
- Demander une réunion avec un autre gestionnaire pour discuter de vos préoccupations, et suivre avec un email incluant les informations pertinentes (date, heure, lieu, détails de l'incident, noms des personnes impliquées, y compris les témoins).



Comment Signaler un Incident ?

Nous vous encourageons à fournir votre nom lors du signalement d'un incident. Cela nous permettra d'examiner en profondeur votre préoccupation en vous contactant pour des informations supplémentaires ou pour vous protéger contre les représailles. Par exemple, dans certaines circonstances, il peut être nécessaire de divulguer votre identité pour mener une enquête complète.

Si vous souhaitez signaler un incident en fournissant votre nom, vous pouvez :
Appeler, envoyer un email ou un SMS : contact@hopelandcongo.ca ou +1 613290 3200.

Pour préparer votre appel ou email, notez les informations suivantes : date, heure, lieu, détails de l'incident, noms des personnes impliquées, y compris les témoins.

Si vous souhaitez signaler un incident de manière anonyme, vous pouvez :
Envoyer un email à (insérer les coordonnées ici, idéalement à un tiers). Dans votre email, incluez autant d'informations que possible : date, heure, lieu, détails de l'incident, noms des personnes impliquées, y compris les témoins.

Que se passe-t-il lorsque vous signalez un incident ?

Toute plainte relative à la violence sexuelle sera traitée avec la plus grande confidentialité dans la mesure de nos moyens. Les informations seront partagées uniquement sur une base de « besoin de savoir » au sein de l'équipe de réponse, liée par des obligations de confidentialité.

La plainte sera d'abord évaluée pour déterminer si suffisamment d'informations sont disponibles pour lancer une enquête. Lorsqu'une enquête est possible, le plaignant et le défendeur sont informés qu'une enquête est en cours. L'enquêteur cherchera à interviewer les personnes concernées dans la mesure du possible.

Nous pourrions transmettre l'incident à la police après avoir obtenu le consentement du plaignant ou du survivant, sauf si l'organisation est légalement tenue de le faire.

Le plaignant peut retirer sa plainte ou décider d'interrompre les actions à tout moment, tant que cela reste dans nos capacités et que l'affaire n'a pas encore été transmise à la police.

À la fin de l'enquête, le plaignant et le défendeur recevront également des informations de l'organisation.

BUREAU DE REPRESENTATION

Hope Land Congo Canada Inc.

1520 Beaverpond Dr. Unit B K1K 3R9 Ottawa, Ontario, Canada

Téléphone : +1 613 290 3200

Email : contact@hopelandcongo.ca - <https://hopelandcongo.ca>