

Code de conduite

L'objectif stratégique de Cuso International est de *travailler avec ses partenaires pour s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité et améliorer les conditions économiques et sociales des groupes marginalisés*. Pour aider l'organisation à atteindre cet objectif, nous nous alignons sur les valeurs de **courage, d'inclusion, de durabilité et de redevabilité**.

Bien que la nature de la coopération internationale expose Cuso International (Cuso) à certains risques et défis, en nous engageant à respecter ces valeurs, en nous conduisant selon des normes éthiques élevées et en créant un lieu de travail sain, nous progresserons dans la réalisation de notre vision d'*un monde équitable, inclusif et durable, où tous les individus sont traités avec dignité et peuvent participer pleinement à la société*. **Nos valeurs constituent le fondement des comportements et des actions décrits dans le Code de conduite.**



Courage

Nous nous engageons à agir audacieusement dans le cadre de notre mission, même face à l'adversité ou l'incertitude. Nous sommes capables de prendre des risques éclairés et de remettre en question nos pratiques actuelles pour défendre ce qui est juste. Nous osons sortir de notre zone de confort et ne nous laissons pas guider par la peur de l'échec. Dans la poursuite de nos objectifs, nous faisons preuve de courage en *soutenant des améliorations aux approches existantes, en plaidant pour ceux qui sont marginalisés ou sans voix, en travaillant pour la justice sociale et en prenant des risques calculés pour obtenir un impact social positif*.



Inclusion

Nous considérons l'inclusion comme la base de tous nos engagements envers les principes féministes, l'antiracisme, la diversité et l'équité. Dans nos programmes et sur notre lieu de travail, cela signifie *créer un environnement où toutes les personnes sont les bienvenues, respectées et valorisées, quelles que soit leur origine, leur identité ou leurs capacités*. Nous favorisons un sentiment d'appartenance et une culture inclusive en adhérant à des perspectives diverses et en démantelant les barrières systémiques pour que tout le monde puisse participer pleinement et contribuer à notre mission. L'inclusion signifie activement donner la place aux voix marginalisées chaque fois que nous le pouvons, poursuivre l'égalité des opportunités de participation et favoriser une culture de collaboration et d'empathie où chacun et chacune peut se sentir à l'aise.



Durabilité

Nous évaluons nos pratiques afin d'encourager une prise de décision responsable à long terme. Ceci permet de garantir le bien-être de l'organisation, de ses parties prenantes, de ses partenaires et de l'environnement. *La durabilité implique une gestion judicieuse des ressources et la prise en compte de l'impact social, économique et environnemental de nos actions*. Notre quête constante de durabilité signifie adopter des pratiques qui minimisent notre empreinte écologique, promouvoir la responsabilité sociale et assurer la résilience financière de Cuso International. Nos décisions et actions quotidiennes visent à équilibrer les besoins ou les priorités immédiates avec les impacts à long terme.



Redevabilité

Pour Cuso, la redevabilité est le fondement inconditionnel de notre travail. Cela signifie être prêt et capable de prendre la responsabilité de

nos actions et de nos décisions, et d'expliquer honnêtement et clairement notre travail à quiconque.

Nous sommes redevables à nos parties prenantes, y compris les communautés que nous servons, nos collègues, les donateurs et les partenaires. Nous sommes transparents dans nos processus, communiquons ouvertement et honnêtement, et nous nous assurons de respecter nos engagements. Nous maintenons les normes éthiques les plus élevées, privilégions la transparence dans nos actions, et rendons compte de nos progrès dans la réalisation de notre mission. La redevabilité signifie également être réceptif aux commentaires, apprendre de nos erreurs et améliorer continuellement nos pratiques.

Objectif - Ce Code de conduite et les déclarations de politique qui s'y rapportent (« Code ») guident le fonctionnement de Cuso et la manière dont nous interagissons avec les autres. Il contribue à définir nos mesures de conformité, notre culture organisationnelle et notre recherche de l'excellence éthique dans tout ce que nous faisons.

Application - Le Code s'applique à toutes les personnes travaillant au sein de Cuso ou avec Cuso (sauf indication contraire), y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les travailleurs occasionnels, les coopérants-volontaires canadiens et internationaux, les membres du Conseil d'administration, les partenaires, les donateurs, les fournisseurs, les agents, les contractants ou les sous-traitants, où qu'ils se trouvent (« représentants et personnel associé »). Le Code sera communiqué à tous les individus au début de leur relation avec Cuso, et le cas échéant par la suite, et fera l'objet d'une sélection et d'une intégration. Il fera partie de tous les accords contractuels.

Diligence raisonnable - Cuso fera preuve de diligence raisonnable lors de l'établissement de relations contractuelles avec des représentants et du personnel associé, ce qui peut inclure l'utilisation de références et la vérification du casier judiciaire. Dans le cadre de l'approvisionnement et des relations commerciales, Cuso n'entamera pas d'affaires avec ceux qui ne s'engagent pas à respecter le Code.

Inconduite - Le non-respect de l'une des dispositions du Code de Cuso par les représentants et le personnel associé sera considéré par Cuso comme une inconduite. Une inconduite confirmée entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, à la révision du statut de volontaire, à la révocation d'un membre du Conseil d'administration ou à la fin d'une relation ou d'un contrat avec des organisations partenaires, des donateurs ou des fournisseurs.

Responsabilités et engagements



Conseil d'administration - Est responsable de l'ensemble des efforts de conformité, y compris du Code, et veille à ce que des politiques et des pratiques appropriées soient mises en place pour promouvoir un comportement éthique dans l'ensemble de l'organisation ; il reçoit des rapports sur les cas de non-conformité et participe aux enquêtes, en fonction de la nature de l'inconduite présumée.



La direction - Donne l'exemple et soutient activement les efforts visant à promouvoir une culture d'excellence éthique ; supervise que le Code soit respecté, notamment en élaborant des mesures et des procédures visant à contrôler les risques d'inconduite ; mène des enquêtes sur les inconduites présumées et prend des mesures correctives le cas échéant.



Ressources Humaines - Est chargée de communiquer le Code aux représentants et au personnel concerné, de former sur le contenu du Code, les politiques et les procédures applicables, de créer une culture organisationnelle qui reflète le contenu du Code, d'établir et de surveiller les mécanismes de signalement, de recevoir et d'examiner les signalements d'inconduites, de faciliter le soutien aux personnes impliquées dans un incident de mauvaise conduite et d'assurer l'alignement du Code sur les exigences légales.



Gérants - Doivent donner l'exemple et promouvoir des comportements éthiques, veiller à ce qu'aucune inconduite ne soit commise au sein de leur équipe, s'assurer que leur personnel participe aux formations proposées et remédier aux inconduites commises dès qu'elles sont portées à leur connaissance.



Tous les représentants de Cuso et le personnel associé s'engagent, par le biais du Code, à respecter les valeurs fondamentales et à répondre aux attentes liées à leur comportement, ceci dans leurs interactions professionnelles et personnelles, que ce soit en distanciel ou en présentiel.

Les représentants et le personnel associé sont tenus de lire et de comprendre le contenu de ce Code et des politiques connexes (voir la liste ci-dessous), ainsi que de suivre toutes les formations requises dans le cadre de l'intégration et par la suite. Tous les représentants et le personnel associé doivent demander conseil lorsqu'ils sont confrontés à un comportement incertain et signaler toute inconduite présumée ou avérée qu'ils observent.

En signant le **formulaire d'Attestation du Code de Cuso**, les représentants et le personnel associé acceptent de se conformer au Code, d'assumer la responsabilité de leurs actes et de comprendre que le *non-respect du Code sera considéré comme une inconduite*.



- [Respecter les lois et règlements](#)
- [Divulguer des conflits d'intérêts](#)
- [Lutte contre la corruption et prévention de la fraude](#)
- [Protection de la vie privée et de la confidentialité](#)
- [Un lieu de travail sûr et respectueux](#)
- [Protection de l'enfance](#)
- [Protection contre l'exploitation et les abus sexuels](#)
- [Signalement d'inconduites \(Dénonciation\)](#)

Les représentants et le personnel associé sont également tenus de se familiariser et de se conformer à toutes les autres politiques de Cuso, telles qu'elles figurent sur le site des politiques.

Approuvé par	Conseil d'administration
Date(s) d'approbation	4 juillet 2024
Fréquence de révision	Annuellement ; approbation du Conseil d'administration tous les 5 ans
Propriétaire du département	Directeur général

Lorsque vous faites face à des situations douteuses ou difficiles, posez-vous les questions suivantes :



- Mon action est-elle conforme au Code de conduite de Cuso et aux politiques connexes ?
- Mon action donne-t-elle l'impression d'être inappropriée ?
- Est-ce que mon action discréditera Cuso, un représentant ou du personnel associé lié si elle est divulguée ?
- Comment mon action pourrait-elle être interprétée par les donateurs et le grand public ?

Si une personne se demande si un incident particulier constitue une faute, elle doit s'adresser à son supérieur hiérarchique, aux Ressources Humaines ou à un membre de La direction (qui ne soit pas impliqué dans l'incident).

Respect des lois et règlements

Le non-respect de la loi ou de toute autre exigence du Code et des politiques connexes risque d'exposer Cuso à de graves conséquences juridiques et à une atteinte à sa réputation. Les représentants de Cuso et le personnel associé doivent

1. Respecter et se conformer à la loi, civile ou pénale, dans toutes les juridictions où Cuso travaille.
2. Ne pas s'engager sciemment dans une transaction ou une activité illégale, ni la faciliter, ni en tirer profit, y compris la fraude et la corruption.
3. Agir conformément aux contrats dont Cuso est signataire.
4. Lors de l'utilisation d'Internet, d'outils basés sur le web et de réseaux sociaux, que ce soit pour un usage personnel ou autorisé au nom de Cuso, n'enfreignez aucune loi, ne faire aucun commentaire abusif, incendiaire, raciste ou sexiste, et ne partager aucun matériel haineux, pornographique ou harcelant, ou tout matériel pour lequel Cuso ne détient pas les droits d'auteur.

Divulguer des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un représentant de Cuso ou un membre de son personnel a un intérêt personnel¹ qui peut effectivement, potentiellement ou est perçu comme influençant l'exercice objectif de ses responsabilités au sein de Cuso. **Un conflit d'intérêts n'est pas une violation au Code. Il ne constitue une violation au Code que s'il n'est pas révélé.**

1. La divulgation d'un conflit d'intérêts, qu'il soit réel, perçu ou potentiel, doit avoir lieu dès que le représentant ou le personnel concerné a connaissance du conflit.
2. Cuso s'efforcera de gérer et de résoudre les situations de conflit d'intérêts qui se présenteront en mettant en œuvre des mesures telles que
 - 2.1. Encourager les représentants ou le personnel associé à déclarer eux-mêmes un conflit d'intérêts.
 - 2.2. Permettre aux représentants ou au personnel associé de signaler respectueusement les conflits réels, perçus ou prévisibles auxquels d'autres personnes sont confrontées au sein de Cuso.
 - 2.3. Divulguer et documenter toutes les informations pertinentes sur le conflit d'intérêts.
 - 2.4. Traiter la situation en fonction de sa nature et de sa gravité, notamment en limitant l'implication de la personne dans le problème, en recrutant un tiers pour aider à gérer la situation, en demandant à la personne de renoncer à l'intérêt privé qui est à l'origine du conflit, ou en retirant complètement la personne des fonctions concernées par le conflit.
3. Afin de réduire les conflits d'intérêts réels, perçus ou potentiels, les représentants de Cuso ou leur personnel ne doivent pas :
 - 3.1. Utiliser leur position pour accorder un traitement spécial qui favoriserait leurs propres intérêts ou ceux d'un membre de leur famille, d'un ami ou d'un collègue.
 - 3.2. Accepter des marques d'hospitalité, des cadeaux, de l'argent, des remises ou des faveurs (y compris un avantage pour un membre de la famille, un ami ou un collègue) qui créent une dette pour le bénéficiaire.
 - 3.3. Utiliser ou permettre l'utilisation des biens, installations, équipements, fournitures ou autres ressources de Cuso pour des activités non liées au travail de Cuso sans l'autorisation expresse de La direction.
 - 3.4. Utiliser des informations confidentielles pour servir ses propres intérêts ou ceux d'autrui.
 - 3.5. Divulguer des informations confidentielles ou privilégiées concernant les affaires de Cuso, sauf dans les cas prévus par le règlement de Cuso [Signalement d'inconduites \(Dénonciation\)](#)
 - 3.6. Exercer une activité professionnelle ou commerciale extérieure qui entre en conflit ou risque d'entrer en conflit avec les fonctions à Cuso du représentant ou du personnel associé.

Les conflits d'intérêts doivent être signalés au supérieur hiérarchique de l'intéressé, au directeur général des opérations (COO) ou au directeur général (CEO).

¹ Il s'agit de l'intérêt personnel d'une personne ou de l'intérêt de sa famille proche, de ses amis ou de ses collègues professionnels, ou encore de l'intérêt d'une autre organisation au sein de laquelle la personne occupe une fonction rémunérée ou bénévole.



En cas de doute sur la question de savoir si une affaire constitue un conflit d'intérêts, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que moi-même, un membre de ma famille ou un ami bénéficierait de la décision ou de l'action ou en subirait les conséquences négatives ? (dans le présent ou le futur)
- La décision ou l'action pourrait-elle mettre en doute mon objectivité ?
- Comment mon action pourrait-elle être interprétée par les donateurs et le grand public ?

Si une personne a des questions quant à savoir si une affaire particulière constitue un conflit d'intérêts, elle doit s'adresser à l'équipe du personnel ou à un membre de l'équipe de direction.

Lutte contre la corruption et prévention de la fraude

Cuso applique une tolérance zéro à l'égard de la fraude et de la corruption, y compris les pots-de-vin, le vol et la facilitation des paiements ("*fraude et corruption*"). Cuso définit ce genre d'inconduite comme suit :

- **Fraude** : Un acte intentionnel, une fausse déclaration ou la dissimulation d'un acte malhonnête ou illégal, y compris le détournement de fonds, la falsification, l'extorsion, la conspiration, la fausse déclaration, la dissimulation de faits matériels et la collusion. Il s'agit d'un acte de tromperie à l'encontre de Cuso afin d'obtenir un avantage personnel ou collectif, de se soustraire à une obligation ou de causer une perte.
- **Corruption** : Un acte de malhonnêteté ou une infraction pénale commis par une personne ou une organisation investie d'une position d'autorité, dans le but d'obtenir un avantage illicite ou d'abuser de son pouvoir à des fins d'enrichissement personnel. La corruption peut englober de nombreuses activités, notamment les pots-de-vin et le détournement de fonds, mais elle peut aussi impliquer des pratiques qui sont légales dans de nombreux pays.
- **Pots-de-vin** : Le fait d'offrir, de promettre, de donner, d'accepter ou de solliciter un avantage pour inciter à une action illégale ou à un abus de confiance. Un pot-de-vin est une incitation, un dessous-de-table ou une récompense offerte, promise ou fournie dans le but d'obtenir un avantage commercial, contractuel, réglementaire ou personnel. Dans la mesure où Cuso mène des activités en dehors du Canada, soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents ou de représentants tiers, ces activités doivent être menées au sens de la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers² du Canada et d'autres lois canadiennes et étrangères applicables en matière de lutte contre la corruption.
 - o **Facilitation des paiements** : Le paiement de petits pots-de-vin pour accélérer un service, parfois appelés paiements de facilitation. Certaines organisations travaillent dans des régions où de tels paiements sont la norme dans le contexte local, souvent là où les besoins caritatifs sont extrêmes. Malgré la modicité des montants en jeu, il s'agit toujours de pots-de-vin, et donc d'une utilisation inacceptable des fonds de Cuso.
- **Vol** : Acte d'acquisition, d'utilisation ou de cession malhonnête de biens physiques ou intellectuels appartenant à Cuso ou à ses bénéficiaires. Le vol peut inclure de nombreuses activités, notamment : le vol d'un partenaire, d'un client, d'un donateur ou d'un fournisseur ; le vol ou l'utilisation abusive de données confidentielles ; le vol de biens ou l'utilisation abusive de biens de Cuso à titre privé sans autorisation ; le vol de propriété intellectuelle ; le vol de temps ; le vol ou l'utilisation abusive de biens ou de matériel destinés aux participants au projet.

Cuso s'engage à :

1. Avoir une culture organisationnelle de tolérance zéro à l'égard de la fraude et de la corruption, en veillant à ce que les représentants et le personnel associé :
 - 1.1. Sachent quelles sont les différentes formes de fraude et de corruption, ainsi que leurs obligations de signaler tout incident réel ou suspect de cette inconduite.
 - 1.2. N'offrent pas (directement ou indirectement) de paiement, de contrepartie ou d'avantage de la nature que ce soit, à titre d'incitation ou de récompense en rapport avec l'appel d'offres, l'attribution d'un contrat ou la mise en œuvre d'un projet.
 - 1.3. N'effectuent pas de paiements non autorisés et ne prennent pas d'engagements non autorisés.
2. Mettre en place des systèmes, des procédures et des contrôles efficaces pour prévenir la fraude et la corruption.
 - 2.1. Lorsque les réglementations des donateurs sont plus restrictives, elles doivent être respectées

² <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-45.2/>

- 2.2. Respecter strictement les dispositions de la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers du Canada, qui interdit la corruption d'un agent public étranger et fait d'un tel acte une infraction pénale.
3. Recevoir sérieusement tous les signalements de fraude et de corruption et les examiner. Le signalement et l'enquête sur les allégations d'inconduite liées à des incidents de fraude et de corruption se feront conformément à la politique de Cuso en matière de [*Signalement d'inconduites \(dénonciation\)*](#).
4. Signaler rapidement et manière approprié les incidents réels ou suspectés de fraude ou de corruption au Directeur général, au Conseil d'administration et aux donateurs de Cuso conformément à leurs réglementations spécifiques (ou immédiatement, s'il n'existe pas de réglementation spécifique pour les donateurs).
5. Intégrer les recommandations et ajuster les politiques et les contrôles internes à la suite de toute enquête.

Protection de la vie privée et de la confidentialité

Les informations confidentielles sont des informations qui pourraient avoir des effets négatifs sur Cuso et/ou sur des personnes ou des communautés associées à Cuso, si elles sont divulguées sans autorisation. Les informations confidentielles comprennent, sans s'y limiter, les informations personnelles (définies ci-dessous), les procès-verbaux du conseil d'administration ou d'autres procès-verbaux portant la mention « confidentiel », les communications (numériques ou sur papier) entrantes et sortantes portant la mention « privé » ou « confidentiel »; les documents portant la mention « interne » ou contenant des informations exclusives, des éléments de propriété intellectuelle ou des informations sur les affaires de Cuso³, de sorte que le partage de ces informations pourrait profiter à un ou plusieurs concurrents ou les aider.

Les informations personnelles⁴ sont des informations factuelles ou subjectives, enregistrées ou non, concernant un individu et comprenant la race, l'origine ethnique, la couleur, l'âge, le sexe, le revenu, l'état civil, la situation familiale, la religion, les opinions politiques, l'éducation, l'appartenance à un syndicat, l'orientation sexuelle, les informations sur la santé et les antécédents médicaux, les photographies, le casier judiciaire, les antécédents professionnels, la situation financière, les dossiers de donation, l'adresse, le(s) numéro(s) de téléphone et toute identification numérique telle que le numéro d'assurance sociale. Les informations personnelles comprennent également les informations qui peuvent être liées aux performances professionnelles d'une personne, ainsi que toute allégation, enquête ou constatation d'inconduite ou de mesures disciplinaires.

Le mauvais usage, la divulgation non autorisée ou la diffusion de toute information confidentielle acquise dans le cadre d'un emploi ou d'une relation avec Cuso sera considérée comme une inconduite. Les représentants et le personnel de Cuso, ainsi que les personnes désignées ou engagées pour agir au nom de Cuso, sont responsables de la protection des informations personnelles et confidentielles dont ils ont la charge, comme suit :

1. La collecte, l'utilisation et la divulgation d'informations sont subordonnées à la connaissance et au consentement de la personne concernée, sous réserve de certaines exceptions (par exemple, pour satisfaire à des exigences légales ou dans des situations d'urgence grave).
2. La collecte d'informations à caractère personnel doit être limitée à ce qui est nécessaire aux fins identifiées et ne doit être effectuée que par des moyens loyaux et licites, en veillant également à ce qu'elles soient aussi exactes, complètes et à jour que nécessaire aux fins pour lesquelles elles sont utilisées.
3. Les informations personnelles ne peuvent être utilisées que pour des raisons déterminées. Les informations collectées dans un but précis ne doivent pas être utilisées ou divulguées dans un autre but sans le consentement de la personne concernée ou sans que la loi ne l'exige. Elles ne doivent pas être conservées plus longtemps que nécessaire aux fins spécifiées.
4. Les personnes ont le droit de savoir quelles sont les informations dont dispose Cuso à leur sujet et comment elles ont été utilisées ou divulguées. Elles ont le droit d'accéder à ces informations et d'en contester l'exactitude et l'exhaustivité.

³ Autre que le matériel déjà publié dans le domaine public

⁴ Les informations personnelles ne comprennent pas les noms des employés, les postes de travail, l'adresse e-mail professionnelle, l'adresse professionnelle, le téléphone professionnel.

5. Dans certaines circonstances, Cuso peut avoir le droit de fournir des informations personnelles à une partie désignée ou externe agissant en tant qu'agent de Cuso.
6. Les informations confidentielles doivent être protégées d'une manière adaptée à leur sensibilité.
7. L'accès autorisé aux informations confidentielles n'est fondé que sur la nécessité pour le représentant ou le personnel associé de traiter les informations et pour la ou les raisons pour lesquelles elles ont été collectées.
8. Les représentants et le personnel associé doivent consulter et vérifier avec le responsable approprié s'il existe une demande de divulgation d'informations en dehors des termes de la présente politique.
9. Les représentants ou le personnel associé qui reçoivent des informations non sollicitées, des communications mal adressées ou qui ont accès à des informations confidentielles sans autorisation doivent en informer immédiatement leur supérieur hiérarchique.
10. L'obligation de préserver la confidentialité des informations se poursuit au-delà de la fin de l'emploi ou de la relation. À la fin d'un emploi ou d'une relation, les représentants et le personnel associé doivent restituer tous les éléments de propriété exclusive et intellectuelle, tels que les dossiers et les documents (sur support papier ou électronique) et tout autre matériel en leur possession ou sous leur contrôle qui ont à voir avec les affaires de Cuso. Cuso aura le droit d'engager des poursuites judiciaires à l'encontre de toute personne qui ne respecte pas la présente politique après la fin de l'emploi ou d'une relation.

Un lieu de travail sûr et respectueux

La présente politique traite de la **violence, du harcèlement et de la discrimination** (voir également la [Politique de protection contre l'EAS de Cuso](#)).

Cuso s'efforce d'offrir un environnement sûr et respectueux, où tout le monde est traité avec respect et dignité. Cuso prendra toutes les mesures raisonnables et pratiques pour prévenir et protéger contre les comportements répréhensibles fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la confession (religion), le sexe, l'âge, le casier judiciaire, l'état civil, la situation familiale, la grossesse, l'allaitement, l'orientation sexuelle, l'expression et l'identité de genre, et le handicap, ou sur l'intersection de l'un des éléments ci-dessus.

Cuso applique une tolérance zéro à l'égard de toute menace ou acte de violence, de harcèlement ou de discrimination à l'égard de ses représentants et de son personnel associé sur le lieu de travail (y compris dans des situations liées au travail telles que les voyages d'affaires, les réunions ou fonctions hors site) ou dans le cadre des programmes et services connexes qu'il fournit (y compris à l'égard des fournisseurs, des prestataires de services, des participants ou des organisations partenaires et de leur personnel respectif). Cuso définit ce genre d'inconduite comme suit :

- La **violence** est l'exercice d'une force physique qui cause ou pourrait causer un dommage corporel ; une tentative d'exercer une force physique qui pourrait causer un dommage corporel ; ou une déclaration ou un comportement qui peut raisonnablement être interprété comme une menace d'exercer une force physique qui pourrait causer un dommage corporel. Cela inclut la violence sexuelle. La violence peut être exprimée verbalement, par écrit ou par le comportement.
- La **discrimination** désigne toute forme*, intentionnelle ou non, d'inégalité de traitement fondée sur les motifs identifiés dans la présente politique, qui a pour effet d'empêcher ou de limiter un accès ou une participation d'une manière égalitaire et significative. Elle peut impliquer des règles, des pratiques ou des procédures apparemment neutres, mais qui défavorisent ou excluent certains groupes de personnes.

**Il s'agit d'actions, de mots/commentaires ou d'opinions exprimés par les représentants et le personnel associé - dans leur vie personnelle ou professionnelle - qui sont contraires à la valeur d'inclusion de Cuso et à son engagement en faveur de l'Égalité de Genre et de l'Inclusion Sociale dans les programmes et les partenariats partout où Cuso opère. Cela inclut également les déclarations susceptibles d'atteindre à la réputation de Cuso ou des organisations partenaires avec lesquelles Cuso travaille.*

- Le **harcèlement** est un incident ou une série d'incidents significatifs dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns et qui créent un environnement hostile ou offensant. Il peut s'agir de paroles ou d'actes dont on sait ou devrait savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou importuns, sur la base d'un motif identifié par la présente politique. Cela inclut le harcèlement sexuel. Il peut s'agir de communications électroniques inappropriées et/ou de l'affichage et de la distribution de matériel offensant. *Remarque : le harcèlement ne doit pas être confondu avec un conflit de personnalité ou avec l'exercice normal du droit de gestion d'un responsable, tel que l'attribution des tâches, l'évaluation de la productivité et l'application de mesures disciplinaires.*
- Le **harcèlement psychologique** ou **personnel** est un comportement importun dont on devrait raisonnablement savoir qu'il est douloureux, insultant, intimidant, dévalorisant ou embarrassant, mais qui n'est pas fondé sur les motifs identifiés dans la présente politique.

- Un **environnement toxique** est une forme indirecte de discrimination ou de harcèlement créée par des commentaires ou des comportements qui créent un environnement et des conditions de travail discriminatoires et intolérables. Les commentaires ou le comportement ne doivent pas nécessairement être dirigés contre une personne en particulier et peuvent émaner de toute personne, indépendamment de sa position ou de son statut. Un seul commentaire ou acte, s'il est suffisamment grave, peut créer un environnement empoisonné.

Cuso s'engage à :

1. Promouvoir des lieux de travail sans violence, harcèlement et discrimination, partout où Cuso exerce ses activités.
2. Examiner les politiques et les pratiques pour déceler les obstacles potentiels susceptibles d'avoir un effet discriminatoire et élaborer des plans pour les supprimer le cas échéant.
3. Mettre en œuvre des mesures pour contrôler les risques et les conditions qui favorisent ce genre d'inconduite.
 - 3.1. Les gérants et le comité mixte de santé et de sécurité (CMSS), le cas échéant, évalueront et documenteront de manière proactive les risques pouvant découler de la nature des lieux de travail, du type de travail ou des conditions de travail, et formuleront des recommandations pour contrôler les risques.
 - 3.2. Fournir au personnel des informations et des formations sur le contenu de la présente politique et des procédures connexes
 - 3.3. Fournir des informations au personnel sur le risque de violence au travail venant d'une personne ayant des antécédents de comportement violent (si le personnel peut s'attendre à rencontrer cette personne dans le cadre de son travail) et si le personnel peut être exposé à un risque de dommage corporel. Les informations personnelles peuvent être divulguées, mais uniquement dans la mesure où cela est raisonnablement nécessaire pour protéger le travailleur d'un dommage corporel.
 - 3.4. Informer le personnel de toute situation de violence domestique susceptible d'exposer les représentants et le personnel apparenté à la violence physique sur le lieu de travail et prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les représentants et le personnel associé contre la violence domestique sur le lieu de travail.
 - 3.4.1. Le personnel qui sait, ou devrait raisonnablement savoir, que la violence domestique peut se produire sur le lieu de travail doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger les autres membres du personnel exposés à un risque d'être blessés physiquement.
 - 3.4.2. Un plan de sécurité individuel sera élaboré pour le personnel exposé au risque de violence domestique sur le lieu de travail.
4. Réagir à tout incident et le gérer de manière rapide, professionnelle, équitable et respectueuse. Le signalement et l'enquête sur les inconduites se feront conformément à la politique de Cuso en matière de [Signalement d'inconduites \(Dénonciation\)](#), y compris les procédures relatives aux situations d'urgence lorsque des actes de violence se produisent ou sont susceptibles de se produire.
 - 4.1. Le soutien ne dépendra pas de si l'individu signale ou pas l'incident. De même que l'individu ne doit pas rédiger un rapport officiel pour obtenir le soutien de l'organisation qui, peut inclure, sans s'y limiter, le programme d'aide aux employés (PAE).
 - 4.2. Les individus peuvent être accompagnés par une personne de confiance de leur choix (par exemple, un collègue, un ami) à tout moment de la procédure de plainte, y compris lors des réunions. Le rôle de cette personne n'est pas d'agir ou de parler au nom de l'individu. La personne de confiance doit également s'engager par écrit à respecter la confidentialité conformément à la présente politique.
 - 4.3. Si un répondant à un incident choisit de ne pas participer à une partie quelconque du processus, Cuso International peut procéder sans la participation du répondant. Les répondants seront tenus responsables des résultats obtenus, même s'ils refusent de participer, et en seront informés.
 - 4.4. Cuso peut être amené à rompre la confidentialité si une personne risque de se faire du mal ou d'en faire à d'autres et/ou si l'enquête ou le signalement aux autorités est requis par la loi. Voir la [Politique de protection](#)

de la vie privée et de la confidentialité. Si un plaignant demande à Cuso de ne pas donner suite à un signalement, Cuso évaluera la demande de cette personne par rapport à son obligation légale d'agir.

- 4.5. Assurer la sécurité des parties concernées et mettre en œuvre toutes les mesures provisoires nécessaires pour garantir leur sécurité pendant l'enquête ou la résolution d'un signalement.
5. En cas de menace grave et immédiate, fournir au personnel des informations et des instructions et, selon la nature de l'incident, appeler les autorités compétentes.
6. Examiner conjointement et, si nécessaire, mettre à jour la présente politique chaque année avec les responsables et le comité CMSS, ainsi qu'après tout incident critique.

Protection de l'enfance

Cuso s'engage à promouvoir les droits des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) dans le monde entier, conformément à la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant. Cuso ne tolère aucune forme de violence physique ou mentale, de blessure ou d'abus, d'abandon ou de traitement négligent, d'abus sexuel, de maltraitance ou d'exploitation des enfants, y compris le travail des enfants et les comportements qui pourraient être mal interprétés par les enfants, leur famille ou d'autres adultes comme constituant ou conduisant à des abus. Les activités sexuelles avec des enfants sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. La croyance erronée en l'âge de l'enfant n'est pas un moyen de défense.

1. Cuso mettra en œuvre des mesures visant à garantir que ses activités, ses représentants et son personnel ne portent pas atteinte, intentionnellement ou non, à un enfant.
 - 1.1. Même si les projets de Cuso ne ciblent pas spécifiquement les enfants, nous reconnaissons que cela n'élimine pas les impacts sur les enfants, que ce soit directement ou indirectement.
 - 1.2. Cuso intégrera la protection de l'enfance dans ses procédures dans l'ensemble de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les pratiques d'embauche et de recrutement (la sélection), la sensibilisation (l'intégration et la formation), la sélection et l'examen des partenaires et des entrepreneurs, ainsi que le suivi et l'évaluation.
 - 1.3. Le cas échéant, Cuso consultera les enfants pour s'assurer que nos projets sont réalisés dans un environnement sûr pour les enfants, que des mesures de protection des enfants sont en place et que les mécanismes de signalement sont adaptés aux enfants.
2. Tous les représentants de Cuso et le personnel associé est responsable de signaler tout soupçon de maltraitance ou d'abus à l'encontre d'un enfant. Le fait de ne pas donner suite à des préoccupations ou à des révélations relatives à des abus ou à des préjudices subis par des enfants sera considéré comme une inconduite.
 - 1.1. Le signalement et l'enquête sur les allégations d'inconduite liées à des incidents de protection de l'enfance se feront conformément à la politique de Cuso en matière de [*Signalement d'inconduites \(Dénonciation\)*](#).
3. La politique de Cuso s'appliquera si elle est plus stricte que la législation locale.

Protéger contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)

Cuso reconnaît que l'exploitation et les abus sexuels (EAS) violent les normes juridiques internationales universellement reconnues, et adopte une approche de tolérance zéro, ce qui signifie que le manque d'action face à l'EAS est également inacceptable (voir également la [Politique de protection de l'enfance](#)). Cuso s'aligne sur les [principes fondamentaux du groupe de travail du Comité permanent interorganisations \(IASC\) des Nations Unies sur la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels](#) et définit ces termes clés comme suit :

- **Le consentement** : Une activité sexuelle n'est légale que si les deux parties y consentent. Le consentement est défini comme l'accord volontaire de s'engager dans l'activité sexuelle en question. La loi se concentre sur ce que la personne pensait et ressentait au moment de l'activité sexuelle. Les attouchements sexuels ne sont licites que si la personne a manifesté son consentement de manière affirmative, que ce soit par des mots ou par son comportement. Le silence ou la passivité ne sont pas synonymes de consentement.
- **L'inconduite sexuelle** : Terme générique couvrant une variété de comportements problématiques de nature sexuelle, y compris des conduites criminelles et non criminelles.
- **L'exploitation sexuelle** : Tout abus réel ou tentative d'abus d'une 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 monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.
- **L'abus sexuel** : Intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de coercition.
- **Le harcèlement sexuel et fondé sur le genre** : Un incident ou une série d'incidents significatifs en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est importun et qui crée un environnement hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel comprend tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier, ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu comme subordonnant un avantage ou une promotion à une condition de nature sexuelle.
- **La violence sexuelle** : La violence sexuelle est l'expression d'une relation de domination d'un individu sur un autre par le biais d'un acte sexuel, commis sans consentement. Tout acte sexuel, tentative d'obtenir un acte sexuel, commentaire ou avance de nature sexuelle, ou actes visant à la traite ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte, y compris, mais sans s'y limiter, le domicile et le lieu de travail. *La violence sexuelle englobe une série d'actes tels que le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, l'agression sexuelle et l'abus sexuel.*
- **L'agression sexuelle** : L'agression sexuelle est un terme juridique et constitue une infraction pénale. L'acte d'agression sexuelle ne dépend pas uniquement du contact avec une partie spécifique de l'anatomie humaine, mais plutôt de l'acte de nature sexuelle qui porte atteinte à l'intégrité sexuelle d'une personne. Cela inclut le fait d'être exposé à de la pornographie ou à des comportements de nature sexuelle (sans consentement) ou d'être filmé pendant un rapport sexuel (sans consentement).

Cuso s'engage à :

1. Maintenir des normes de conduite pour prévenir l'EAS en premier lieu, établir une culture de tolérance zéro pour l'EAS dans tout le travail que nous faisons, y compris la sensibilisation à l'EAS et le renforcement des capacités en matière d'approches de l'EAS centrées sur les survivants.
 - a. Une approche centrée sur le survivant signifie qu'en cas de violence sexuelle, les souhaits de la personne qui a subi l'incident guident notre réponse. Nous la traiterons avec dignité et respect, en répondant à ses besoins, en tenant compte de ce qu'elle souhaite qu'il se passe, et en adaptant notre réponse au cas par cas. La sécurité de la victime est notre priorité.
2. Répondre à toute allégation et la gérer de manière rapide, professionnelle, équitable et respectueuse. Le signalement et l'enquête sur les allégations d'inconduite liées à des incidents de la PEAS se feront conformément à la politique de Cuso en matière de [Signalement d'inconduites \(Dénonciation\)](#).
 - a. Le soutien ne dépendra pas de si l'individu signale ou pas l'incident. De même que l'individu ne doit pas rédiger un rapport officiel pour obtenir le soutien de l'organisation qui, peut inclure, sans s'y limiter, le programme d'aide aux employés (PAE).
 - b. Les individus peuvent être accompagnés par une personne de confiance de leur choix (par exemple, un collègue, un ami) à tout moment de la procédure de plainte, y compris lors des réunions. Le rôle de cette personne n'est pas d'agir ou de parler au nom de l'individu. La personne de confiance doit également s'engager par écrit à respecter la confidentialité conformément à la présente politique.
 - c. Si un répondant à un incident choisit de ne pas participer à une partie quelconque du processus, Cuso International peut procéder sans la participation du répondant. Les répondants seront tenus responsables des résultats obtenus, même s'ils refusent de participer, et en seront informés.
 - d. Cuso peut être amené à rompre la confidentialité si une personne risque de se faire du mal ou d'en faire à d'autres et/ou si l'enquête ou le signalement aux autorités est requis par la loi. Voir la [Politique de protection de la vie privée et de la confidentialité](#). Si un plaignant demande à Cuso de ne pas donner suite à un signalement, Cuso évaluera la demande de cette personne par rapport à son obligation légale d'agir.
 - e. Assurer la sécurité des parties concernées et mettre en œuvre toutes les mesures provisoires nécessaires pour garantir leur sécurité pendant l'enquête ou la résolution d'un signalement.
3. Faire preuve de transparence sur les questions relatives à l'EAS auxquelles l'organisation peut être confrontée, tout en restant sensible à la manière dont nous communiquons sur ces questions et en étant ouverts à l'apprentissage et à l'amélioration continue.
4. Travailler avec le secteur du développement pour s'assurer que nous contribuons à la responsabilité collective/partagée d'éliminer l'EAS.
5. Informer les bailleurs de fonds et le grand public⁵ sans partager d'informations susceptibles de contribuer directement ou indirectement à l'identification des survivants. Cuso informera les donateurs de toute allégation crédible d'EAS dans les 48 heures après avoir déterminé qu'une allégation est crédible et conformément aux obligations contractuelles.

⁵ Inclus dans la lettre de la ministre Bibeau aux partenaires canadiens en mai 2018 : « rapport annuel au public sur le nombre de cas présumés et confirmés d'exploitation et d'abus sexuels, y compris les mesures prises ».

Signalement d'inconduites (Dénonciation)

Le Code de Cuso est soutenu par un processus solide relatif à toute situation où il existe un soupçon réel ou raisonnable d'inconduite dans le cadre des programmes ou des opérations de Cuso :

Signaler des allégations

1. Tous les représentants et le personnel associé qui sont témoins ou qui ont connaissance d'incidents réels ou présumés qui enfreignent le Code sont tenus de les signaler par le biais du mécanisme de signalement approprié.
2. Le fait de ne pas signaler un incident alors qu'il existe des motifs clairs de le faire peut entraîner des mesures disciplinaires ou d'autres sanctions.
3. Cuso utilise les termes suivants dans la présente politique :

Le **plaignant** est utilisé pour identifier la personne qui formule une plainte formelle d'inconduite.

Le **répondant** est utilisé pour identifier la personne qui reçoit la plainte pour inconduite présumée.

Signaler de bonne foi

4. Les plaignants doivent agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations divulguées indiquent un incident valable d'inconduite.
5. Toute allégation qui s'avère non fondée et qui s'avère avoir été faite avec malveillance ou sciemment fautive, sera considérée comme une inconduite et fera l'objet d'une action disciplinaire.
6. Toute allégation faite de bonne foi, même si elle n'est pas confirmée, ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires ou de représailles.

Pas de représailles

7. Aucun plaignant qui révèle de bonne foi un cas d'inconduite ne subira de conséquences négatives, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement, la discrimination, les représailles, les menaces ou les conséquences négatives sur l'emploi (y compris, mais sans s'y limiter, le licenciement, la rétrogradation ou la suspension).
8. Un représentant ou un membre du personnel qui exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui, de bonne foi, a révélé un cas d'inconduite, fera l'objet d'une action disciplinaire.
9. Les signalements de représailles doivent également utiliser le mécanisme de signalement tel qu'il figure dans la présente politique.

Mécanismes de signalement

En cas d'inconduite entraînant un danger immédiat pour la santé et la sécurité

1. En cas de danger immédiat, le personnel doit appeler les services d'urgence et alerter immédiatement son supérieur hiérarchique.
 - a. Une fois que la menace immédiate a été traitée, remplissez le [Formulaire d'incident](#) et soumettez-le à votre supérieur hiérarchique.
 - b. Prenez des notes détaillées sur l'incident dès que possible, y compris la date, l'heure et la nature de l'incident ou des incidents, ainsi que les noms des témoins, et incluez ces informations dans le [Formulaire d'incident](#).
2. Les situations non urgentes qui peuvent inclure des menaces ou des comportements menaçants doivent également être signalées.
 - a. Le [Formulaire d'incident](#) doit être rempli dès que possible et remis au supérieur hiérarchique ou aux Ressources Humaines.

Dans tous les autres cas d'inconduite

1. Les incidents peuvent être signalés par le biais des mécanismes suivants :
 - a. La soumission d'un [Formulaire d'incident](#) au Directeur général, à un membre de La direction, à un supérieur hiérarchique ou aux Ressources Humaines, du moment qu'ils ne soient pas impliqués dans l'incident signalé.
 - b. Lorsque la confidentialité est recherchée, le signalement se fait à travers la plateforme de signalements confidentiels de tiers de Cuso, [Clearview Connects](#).
2. Les signalements d'incidents, quel que soit le mécanisme utilisé, doivent présenter clairement toutes les informations connues concernant l'incident (y compris qui, quoi, quand, où, pourquoi, comment) afin de permettre une enquête appropriée.
3. Cuso encourage les plaignants à donner leur nom pour permettre aux enquêteurs de traiter le problème de manière approfondie et de les contacter si des informations supplémentaires sont nécessaires, ou pour les protéger contre des représailles dû au signalement qu'ils ont fait de bonne foi. Toutefois, les plaintes anonymes seront traitées tout aussi sérieusement.
4. La personne qui reçoit le signalement d'incident veille à ce que le plaignant soit informé que son rapport a été reçu et qu'il sera communiqué de manière confidentielle aux enquêteurs compétents.



Utilisez l'option la plus convenable pour vous :

Allez sur www.clearviewconnects.com

Appelez et parlez à un opérateur ClearView ou laissez un message vocal contenant votre signalement.

- Canada/États-Unis : 1-866-885-0753
 - Pérou : 0800-78428
 - Colombie : 01800-518-9364
 - Autres régions (appel à frais virés) : +1 416-386-7940
 - Skype (audio uniquement) contact : clearview-connects
-

Adresse: P.O. Box 11017, Toronto, Ontario, Canada, M1E 1N0

Enquêtes

10. Toute allégation signalée fera l'objet d'une enquête aussi rapidement que possible lorsque des informations suffisantes seront disponibles.
 11. Le répondant est présumé innocent jusqu'à preuve du contraire.
 - 11.1. Le répondant ne sera pas sanctionné tant qu'une enquête n'aura pas été menée à bien et qu'une décision n'aura pas été prise sur la validité de l'allégation.
 - 11.2. La mise en congé administratif rémunéré d'un plaignant ou d'un répondant peut être jugée nécessaire pendant la période d'enquête et ne constitue pas une sanction ou des représailles.
 12. Les enquêtes peuvent être internes ou externes, le cas échéant.
 - 12.1. Qu'une enquête soit menée par des parties externes ou internes, les représentants et le personnel associé sont tenus de coopérer pleinement avec les enquêteurs.
 13. Les plaignants peuvent être invités à fournir des informations complémentaires au cours de l'enquête.
14. Les allégations signalées seront partagées confidentiellement avec le Directeur des opérations (DO), le Directeur de la qualité et de l'impact des programmes (DQIP), le Directeur des ressources humaines (DRH) ou le Directeur général (DG), en fonction de la [catégorie de l'incident \(voir l'annexe 1\)](#).
 15. L'examineur procède à une évaluation initiale pour déterminer si l'allégation du plaignant constitue une violation potentielle du Code et, dans l'affirmative, il confie l'enquête à un enquêteur qualifié, interne ou externe.
 16. *Si l'allégation concerne le DRH, le Directeur des opérations et le Directeur général désignent un enquêteur.*
 17. *Si l'allégation concerne le Directeur général, les coprésidents du Conseil d'administration désignent un enquêteur.*
 18. *Si l'allégation concerne un coprésident du Conseil d'administration, le coprésident suppléant ou le membre du Conseil d'administration désignera un enquêteur.*
19. Les détails de l'enquête resteront confidentiels conformément à la [Politique de protection de la vie privée et de confidentialité](#), sous réserve des lois applicables et de la nécessité de mener une enquête adéquate dans le respect de l'équité procédurale.
 20. Tous les représentants et le personnel associé sont tenus de garder toutes les informations pertinentes strictement confidentielles, conformément à la [Politique de protection de la vie privée et de confidentialité](#), et de s'abstenir de discuter de tout incident ou de leur implication, sauf si cela est nécessaire aux fins de l'enquête ou de la résolution du problème.
 21. Les incidents sont communiqués au Directeur général. C'est le Directeur général qui informe le Conseil d'administration.
 22. Une fois l'enquête terminée et les mesures appropriées prises pour résoudre le problème, le plaignant sera informé que le problème est résolu. Cuso n'est pas tenu de divulguer sa réponse ou les actions qui en découlent.
 23. Les plaintes relatives à la résolution d'une enquête doivent être adressées au Directeur général et/ou aux coprésidents du Conseil d'administration.

Tenue de registres

24. Les documents correspondant à toute enquête seront conservés dans un endroit sûr, séparément des dossiers des représentants ou des dossiers du personnel associé, aussi longtemps que nécessaire.
25. Toute mesure disciplinaire est consignée dans le dossier du représentant approprié ou dans le dossier du personnel associé.

Annexe 1 - Réviseurs de signalements par catégorie d'inconduite

Catégorisation des inconduites	Maître réviseur	Réviseur autorisé
Vol Fraude Gestion financière Sécurité des données et protection de la vie privée Lois ou réglementations locales, nationales ou internationales Politiques et procédures de Cuso International	DO	DRH, DQIP
Conduite contraire à l'éthique et conflit d'intérêts	DRH	DQIP
Code de conduite Protection de l'enfance PEAS Discrimination Violence sur le lieu de travail Sûreté et sécurité Atteinte aux personnes, à l'environnement et aux biens non spécifique à la sauvegarde	DQIP	DRH
Harcèlement au travail	DQIP, DG	DRH
Signalement impliquant le DRH	DO	DG
Sensible (y compris les signalements impliquant le DG)	DRH	Membres du Conseil d'administration
Non défini	DQIP	DRH