

Politique et programme pour la Prévention de l'abus, de la discrimination et du harcèlement

Le document de synthèse qui suit a été rédigé à partir de la documentation contenue dans le Manuel des opérations national et les procédures de formation de Windsor-Essex – dans le but de servir de complément, ou de remplacement, à la présentation PowerPoint du même nom. Tant le document que la présentation ont été élaborés par le comité de formation national. Pour toute question ou demande de suggestions concernant la meilleure utilisation des deux documents, veuillez consulter un membre du comité de formation national.

=====

La Société de Saint-Vincent de Paul s'est engagée à assurer la sécurité et la protection des personnes que nous servons. L'un des objectifs premiers de la Société et ses membres, employés et bénévoles est de respecter l'intégrité et promouvoir la dignité en accord avec les valeurs chrétiennes et la philosophie de la Société telles qu'exprimées dans la Règle. La Société ne tolérera aucune forme d'abus physique, sexuel, émotionnel, verbal ou psychologique, aucune discrimination ni aucune forme de harcèlement ou négligence envers quiconque à qui nous offrons aide et protection. L'abus ou la négligence de toute sorte est contraire à la mission de la Société, *servir le Christ dans les pauvres avec amour, respect, justice et joie.*

Responsabilité de l'implantation de la politique sur la Prévention de l'abus, de la discrimination et du harcèlement :

À la fin de 2012, les directives sur la Prévention de l'abus #8.7, les directives sur la prévention de la discrimination et du harcèlement #8.8 et la liste de vérification pour la Prévention de l'abus et la déclaration qui s'y rapporte #9.23, ont été élaborées afin de rencontrer les exigences obligatoires en matière d'assurances et distribuées à l'échelle nationale. L'intention était que tous les vincentiens actuels – membres auxiliaires et de plein droit, bénévoles et employés des conférences et des conseils et de toutes les œuvres spéciales suivraient la formation, liraient et signeraient le formulaire 9.23, reconnaissant ainsi leur intention de se conformer à la Politique sur la Prévention de l'abus, de la discrimination et du harcèlement.

La responsabilité de l'implantation de la Politique sur la Prévention de l'abus, de la discrimination et du harcèlement appartient aux présidents régionaux et aux présidents des conférences et conseils particuliers locaux. Cette politique fait également partie du processus de filtrage et d'orientation de tous les nouveaux membres.

De plus, les présidents de conseils particuliers responsables d'œuvres spéciales, tel un magasin d'aubaines, sont responsables de voir à ce qu'une formation sur cette politique soit présentée à tous les employés et bénévoles travaillant dans les magasins sous leur juridiction.

Cette politique a pour but de :

- 1) Répondre aux exigences morales, éthiques et légales de la Société quant aux relations entre les membres, bénévoles et employés et les services offerts aux personnes vulnérables que nous servons.
- 2) Maintenir des milieux libres d'abus de quelque forme que ce soit.
- 3) Identifier et corriger les comportements ou gestes inacceptables.
- 4) Établir des mécanismes destinés à recevoir les plaintes ainsi qu'une procédure pour traiter ces plaintes – les détails procéduraux étant expliqués dans le document #8.7 Directives - Prévention de l'abus et #8.8 Directives - Prévention : discrimination et harcèlement. Veuillez vous référer à ces directives s'il survient une situation comportant une possibilité d'abus.

- 5) Assurer que les membres, employés et bénévoles sont au courant qu'ils doivent rapporter tout incident pouvant mener à une plainte contre la Société ou contre l'un de nos membres, bénévoles ou employés.
- 6) Vous protéger en tant que membre, bénévole ou employé de la Société.

Définitions :

Personne vulnérable : Une personne servie par la Société, qui est en position de besoin matériel ou émotionnel, malade ou handicapée physiquement ou mentalement. Les bénévoles et employés en position de confiance auprès des personnes vulnérables doivent nécessairement être soumis à un processus de filtrage plus rigoureux.

L'abus est défini comme suit, sans s'y limiter : Tout geste inapproprié qui cause, ou peut causer, un préjudice physique ou psychologique ou une perte financière ou matérielle. L'abus peut se manifester sous diverses formes, y compris sous forme verbale, physique, sexuelle, psychologique, par le biais de l'Internet, financière, médicale, de violation des droits humains, de maltraitance ou de négligence. Différents types d'abus peuvent survenir, séparément ou ensemble.

L'abus physique se manifeste par l'utilisation, tentée ou menacée, de force intentionnelle qui peut résulter en préjudice corporel ou lésion corporelle sur un individu. Il peut s'agir de gestes tels que gifler, frapper, donner un coup de poing, secouer, tirer, pousser, donner un coup de pied, mordre, étouffer, étrangler ou utiliser des contentions de manière abusive.

L'abus sexuel se manifeste par des attouchements non désirés, une communication de nature ou contenu sexuels, des caresses, des observations pour une satisfaction sexuelle, toute pénétration ou tentative de pénétration ou sous-entendu, de l'exhibitionnisme ou de l'exploitation en vue d'en tirer profit, incluant la pornographie.

L'abus émotionnel se manifeste par une attaque de l'estime de soi d'une personne. Il peut prendre la forme d'injures, de menaces, de jurons, de cris, de tentatives de ridiculiser, de réprimande, d'intimidation, d'isolement, de brimades, de se servir de la personne comme bouc émissaire et de blâme.

L'abus verbal se manifeste sous forme de remarques humiliantes, d'injures, de jurons, de cris, de railleries, de taquineries et d'humiliations continuelles.

L'abus psychologique se manifeste par une communication ou un comportement de nature abusive, incluant le sarcasme, une attitude de manipulation, de l'intimidation, de la manipulation et un manque de considération pour la race, les préférences sexuelles ou la situation familiale.

L'abus par le biais de l'Internet se sert de tout type de technologie pour abuser ou harceler psychologiquement, émotionnellement ou autrement une personne vulnérable.

Discrimination : Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence dans le but d'invalider ou amoindrir la reconnaissance, l'employabilité ou de manière égale, l'exercice des droits humains et des libertés fondamentales.

Harcèlement : L'adoption d'une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires connus ou raisonnablement susceptibles d'être connus comme étant importuns. Le harcèlement comprend les injures, les blagues offensives, les avances ou invitations sexuelles non désirées, les regards salaces, les remarques suggestives sexuellement, les demandes de rendez-vous persistantes et non désirées, les attouchements non désirés, la distribution ou la production d'images ou de dessins dénigrants ou dégradants, les lettres, appels téléphoniques, courriels ou visites de nature harcelante, les menaces de représailles si la personne refuse une avance ou dépose une plainte, ou encore l'adoption d'une attitude menaçante envers une autre

personne. Même si le comportement n'est pas intentionnel, il peut être considéré comme du harcèlement s'il est offensif ou intimidant

Exigences morales, éthiques et légales – ce que dit la Loi :

Code des droits humains : Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale. Toutes les autres lois doivent tenir compte du Code des droits de la personne.

Loi du bon samaritain : Protège les personnes qui font de leur mieux, tout en faisant preuve de diligence raisonnable, pour aider une personne en situation de détresse.

Code criminel : L'abus et le harcèlement constituent des crimes en vertu du code criminel et les auteurs de ce type de méfait peuvent être accusés et reconnus coupables.

Les lois provinciales peuvent varier selon la province :

En Ontario, la Loi sur les services à l'enfance et à la famille de l'Ontario précise quelles sont les dispositions en vue de la protection des enfants et des jeunes contre l'abus et la négligence. La négligence est définie comme le défaut de répondre aux besoins de l'enfant ou du jeune en matière de logement, de sécurité, de surveillance et de nourriture. La négligence peut être de nature physique, éducationnelle ou émotionnelle.

La **Loi sur les services à l'enfance et à la famille de l'Ontario** contient des dispositions obligatoires concernant la divulgation aux autorités compétentes par les personnes ayant été témoin d'abus ou de négligence envers des enfants.

Consultez la législation en vigueur sur les services à l'enfance et à la famille dans votre province, territoire ou région. Insérez cette information dans votre matériel de formation.

Responsabilités d'implanter la présente politique :

La responsabilité de mettre en pratique la politique nationale sur la Prévention de l'abus, de la discrimination et du harcèlement et son inclusion dans les politiques locales concernant le filtrage et l'orientation des nouveaux membres incombe aux présidents des conférences et conseils particuliers locaux. Les présidents régionaux sont également responsables de voir à ce que cette politique est mise en application au sein de toutes les œuvres spéciales de leur juridiction.

Tous les présidents sont responsables de voir à ce que cette formation soit donnée quiconque est impliqué dans la livraison de biens ou de services aux personnes dans le besoin et non pas seulement aux membres des conférences. Les présidents doivent aussi faire en sorte que leurs propres politiques de Prévention de l'abus, de la discrimination et du harcèlement soient élaborées en fonction des législations provinciales pertinentes et qu'elles soient offertes et accessibles à chaque membre, actuel et nouveau, y compris les bénévoles et les employés.

Ces responsabilités sont décrites en détail dans les Procédures administratives du Manuel des opérations, dans la section Politiques et procédures ADM #6.2.7 intitulée Abus, Discrimination, Harcèlement, qui énonce ce qui suit :

- 1) Tous les présidents doivent voir à ce que les politiques sur la Prévention de l'abus, de la discrimination et du harcèlement soient élaborées en fonction des législations provinciales pertinentes et qu'elles soient offertes et accessibles à chaque membre, actuel et nouveau.
- 2) Les présidents doivent assurer la conformité de la présente politique au sein de leurs conférences et conseils locaux.
- 3) Les présidents doivent assurer la confidentialité et la sécurité de tous les dossiers de membre. Cela comprend la documentation et la protection des formulaires 9.23 signés.