

# Politique de protection contre l'exploitation, le harcèlement, les abus sexuels, le harcèlement moral et les abus de pouvoir (PSEA)

Approuvée par  
le Conseil d'administration  
le 26 mars 2019

## I. OBJECTIF DE LA POLITIQUE

- Association Tahadi pour l'Égalité et la Citoyenneté (ATEC) a pour mission de défendre les droits des femmes et des jeunes filles et lutter contre toutes formes de violence et discrimination. Afin d'accomplir sa mission, l'organisation met en œuvre des projets et programmes de coopération et des services et d'aide, et s'emploie, notamment, à renforcer les capacités des femmes en situation défavorisées.
- ATEC effectue ce travail en établissant des relations basées sur des valeurs de partenariat, de solidarité, de collaboration et de respect. Toutefois, il est clair qu'il existe, malgré cela, des déséquilibres de pouvoir inhérents à ce travail, et ATEC est conscient de son devoir de protection envers les populations auprès desquelles il intervient.
- ATEC est également soucieux de créer des milieux de travail et des programmes sécuritaires, qui offrent un climat exempt de toute forme d'abus. L'objectif de la présente politique est donc de lutter contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, comprenant toute forme d'inconduite à caractère sexuel.

## II. ENGAGEMENTS DE L'ASSOCIATION

- ATEC affirme clairement qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de son Association, ou dans le contexte des projets et programmes qu'il met en œuvre.
- ATEC est déterminé à maintenir des milieux de travail harmonieux, où règnent la collaboration, le respect des individus et les principes d'égalité des genres, et où le personnel, les volontaires, les partenaires et les communautés ne subissent ni ne commettent d'abus ou d'inconduite.
- ATEC s'engage à prendre les mesures appropriées pour protéger l'intégrité de son personnel, des volontaires, des membres, des bénévoles, des partenaires et des bénéficiaires des différents services qu'il appuie.
- ATEC applique une tolérance zéro à toutes formes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et prend les mesures correctives appropriées dans tous les cas qui sont avérés.
- ATEC assure un soutien psychologique et un espace sûr et confidentiel aux victimes/survivant-es.

## III. CHAMPS D'APPLICATIONS

Cette politique s'applique à l'ensemble des acteur.trice.s de l'association Tahadi pour l'Égalité et la Citoyenneté (ATEC), quel que soit son statut (membre, bénévole, stagiaire, personnel, volontaire, bénéficiaire), son activité, le niveau de poste occupé (ayant ou non une fonction de représentation légale) qui sont directement ou indirectement impliqué.e.s dans les activités d'ATEC.

Elle s'applique également à tous/toutes les tiers (assimilié.e.s acteur.trice.s : consultant.e.s, bénéficiaires/usager.e.s, partenaires...) qui agissent avec ou au nom d'ATEC, pendant le temps et la durée de leurs activités.

Cette politique s'applique dans le siège de l'association, ainsi que dans tous entêtes ou il y a des employé.es et / ou des représentant.e.s localisé.es, dans les locaux gérés par l'ATEC.

La politique s'applique également à tous/toutes les acteur.trice.s de l'ATEC lors de leurs déplacements vers / depuis ou pour assister à des ateliers, des réunions, conférences et formations,

## IV. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Association Tahadi pour l'Egalité et la Citoyenneté affirme sa détermination à prévenir tout acte d'exploitation et d'abus sexuels par ses acteur.trice.s et tiers conformément à la Déclaration d'engagement de décembre 2006 sur l'élimination de l'exploitation et de l'abus sexuels par le personnel des Nations Unies et d'organismes tiers.

Nous nous engageons à appliquer les six principes fondamentaux adoptés en 2002 par le Groupe de travail spécial du Comité permanent interorganisations (CPI) sur la protection contre les actes d'exploitation et les abus sexuels (PSEA).

De plus, ATEC est en ligne avec les principes de la Déclaration issue de la Quatrième Conférence Mondiale de Beijing de 1995 sur les Femmes, reconnaissant l'importance de tenir compte des causes profondes (stéréotypes, discriminations et inégalités de genre) qui sont à l'origine, nourrissent et normalisent des violences, abus et exploitation sexuelle. En ce sens, ATEC considère incontournable et s'engage à les combattre pour pouvoir mieux les prévenir.

ATEC s'engage dans une obligation de moyens quant à la mise en œuvre cette politique. Les manquements aux principes constituent des infractions aux normes et principes juridiques nationales, internationaux universellement reconnus et sont considérés comme des fautes graves passibles de mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'à une révocation immédiate, et de poursuites pénales ( loi 103-13 ; code pénal).

### **Les principes fondamentaux stipulent que :**

- L'exploitation, le harcèlement et l'abus sexuels, l'abus de pouvoir et le harcèlement moral par des acteur.trice.s d'ATEC constituent des fautes graves qui, par conséquent, justifient une cessation d'activités.
- Les rapports sexuels avec des mineur.es (moins de 18 ans) sont interdits
- Dans des contextes d'inégalités (social, genre, économique ou hiérarchique), il y a des risques importants d'abus de pouvoir. Toute forme d'abus de pouvoir, de comportements humiliants, dégradants ou exploitants par les acteur.trice.s d'ATEC sont interdits.

• L'échange d'argent, de biens ou de services dont les relations ou faveurs sexuelles dans le cadre de l'assistance que ATEC apporte aux bénéficiaires est interdit. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'ATEC.

• Dès lors qu'un.e acteur.trice de ATEC soupçonne un.e acteur.trice ATEC d'avoir commis un quelconque acte d'exploitation, d'harcèlement ou d'abus sexuels, ou d'harcèlement moral, ou d'abus de pouvoir, il/elle doit le signaler par le biais des procédures de signalement décrites au chapitre « Procédure de signalement, de remontées des plaintes et de traitement » .

• Les acteur.trice.s ATEC ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et l'abus sexuels et qui favorise l'application de cette politique.

• Particulièrement, tou.tes les acteur.trice.s en position de responsabilité d'équipe d'ATEC quel que soit leur niveau sont notamment tenu.e.s de participer à la mise en œuvre de systèmes visant à maintenir cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.

## V. DEFINITIONS ET EXEMPLES

**Le sexisme** désigne une attitude discriminatoire envers une personne en raison de son sexe ou par extension, de son genre.

Un agissement sexiste est un agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant.

### **Les trois éléments qui doivent être réunis sont :**

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;

2. L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié.e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un.e salarié.e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

#### **Exemples d'actes non limitatifs :**

> Les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à un.e de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise);

> Les interpellations familières (exemples : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;

> Le sexisme bienveillant (exemple : valoriser un responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de la décision, l'écoute, sa sensibilité, sa minutie...);

> Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non disponibilité d'un.e salarié.e en soirée car il/elle doit s'occuper de ses enfants).

**Une agression sexuelle** est définie comme tout acte sexuel non désiré ou forcé qui a lieu sans consentement. Il y a agression sexuelle lorsque l'acte est commis contre le gré d'une personne, en employant la force ou la contrainte, ou lorsqu'une personne est incapable de donner son consentement, par exemple, parce qu'une coercition est exercée à son égard,

**Exemples d'actes non limitatifs :**

- > Les agressions sexuelles, notamment mais pas exclusivement le viol,
- > Forcer quelqu'un à avoir une relation sexuelle ou le forcer à avoir une relation sexuelle (agression sexuelle et potentiellement abus si rapport inégal, et si en vue d'en tirer des avantages pécuniaire, social ou politique, il s'agit d'exploitation) ;
- > Contact à proprement parler ou menace physique ou conduite, telle que de petites tapes, pincement sur les fesses, blocage des mouvements ou tout autre contact offensif ;
- > Conduite visuelle telle que les gestes sexuels, affichage ou distribution d'objets ou dessins sexuellement évocateurs, des bandes dessinées, affiches en graffiti ou des magazines ;

**Un abus sexuel** est défini comme toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel. Une agression sexuelle est un abus sexuel dès lors qu'il y a un rapport de force inégal.

**Exemples d'actes non limitatifs :**

- > Une agression sexuelle d'un responsable à un.e salarié.e de son équipe ou d'un.e salarié.e en position vulnérable ayant un poste « subordonné » (un.e homme/femme de ménage seul.e dans le bureau)
- > Une agression sexuelle auprès de bénéficiaires/usager.e.s du programme
- > Exprimer un intérêt sexuel ou s'engager dans des activités sexuelles avec les enfants (toute personne en dessous de 18 ans) .

**L'exploitation sexuelle**, est le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment mais pas exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

**Exemples d'actes non limitatifs :**

- > Imposer une relation sexuelle comme condition à l'octroi d'une aide
- > Menaces ou insinuations selon lesquelles le refus d'un individu ou la réticence à accepter les avances ou les exigences sexuelles affectera le droit de la personne à l'assistance et au soutien

**Le harcèlement sexuel** : se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

1. portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
2. ou ont pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lors de la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ..

**Pour étudier le caractère harcelant et sexuel, on focalise sur les notions suivantes :**

- **Subis et non désirés** Le non consentement n'est pas obligatoirement exprimé. Le silence ou l'absence de réaction valent non consentement.
- **Propos ou comportements** Propos familiers, blagues, exposition de contenus à caractère érotique, regards insistants ou libidineux etc.

Par ailleurs, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel. Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...).

- **Pression grave** Le propos ou comportement d'un ou d'une responsable hiérarchique manifestant son attirance physique est presque toujours constitutif d'une pression grave.
- **But réel ou apparent** Peu importe si l'auteur/l'autrice n'en a pas réellement l'intention. Il peut s'agir d'un jeu à ses yeux.
- **D'obtenir un acte de nature sexuelle** Cela inclut les demandes visant à éveiller ou à provoquer le désir (caresses, baisers, demandes de dévoiler ou toucher des parties du corps). Au profit de l'auteur ou d'un tiers.

**L'abus de pouvoir** est une utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition, cette énumération n'étant pas exhaustive. L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

**Exemples d'actes non limitatifs :**

- > *Le harcèlement peut être un abus de pouvoir*
- > *Demande à un.e homme/femme de ménage d'effectuer des services en dehors de son travail (par exemple lieux privés, ou en dehors de ses heures habituelles de travail)*
- > *Une contrainte illégitime, voire illégale : forcer un employé à démissionner, imposer une sanction pécuniaire non prévue par la loi...*

## Le harcèlement moral

Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail réalisé ou autres questions intéressant le travail qui ne caractérisent en principe pas le harcèlement ne relèvent pas des dispositions de la présente politique.

### Le harcèlement moral suppose :

- Des agissements répétés...
- Ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles :
  - soit de porter atteinte à ses droits et à sa dignité
  - soit d'altérer sa santé physique ou mentale
  - soit de compromettre son avenir professionnel

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre la personne et l'auteur des faits.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

#### Exemples d'actes non limitatifs :

- > *Brimades, humiliations répétées ;*
- > *Tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions et qui ne sont pas conclus dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une modification de contrat ;*

## VI. PREVENTION, CONTROLE ET SUIVI DES INFORMATIONS

- Sensibilisation, communication et diffusion d'informations

ATEC met en œuvre une stratégie de communication pour favoriser la diffusion et la mise en œuvre de la présente politique et pour sensibiliser, mais aussi pour apporter des réponses concrètes en termes de protection et sanctions, dans l'ensemble de l'organisation, au problème d'exploitation, de harcèlement, d'abus sexuels, de harcèlement moral et d'abus de pouvoir.

- La diffusion de la politique sur les groupes crée (WhatsApp et dans divers applications) entre membres de l'ATEC (internes et externes)
- Du matériel de communication destiné à informer les collaborateurs et les organisations partenaires sur la politique

- Du matériel de communication destiné à informer le bénéficiaires/usager.e.s final des programmes d'ATEC ou tout autre personne étant en lien direct avec des représentants de ATEC

- Des mesures telles que l'ajout, dans les accords contractuels types, d'une clause sur l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement moral et sexuel, et sur le mécanisme de remontées.

### • **Contrôle des antécédentes**

ATEC réalise des demandes de références auprès des anciens employeurs des personnes en cours d'embauche sur un poste salarié et notamment en ce qui concerne les sanctions disciplinaires et actes d'abus sexuels, d'exploitation sexuelle, d'harcèlement moral ou sexuel.

De plus, ATEC effectue une demande d'extrait de casier judiciaire auprès des personnes en cours d'embauche pour du salariat ou du bénévolat, afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'interdiction de travailler auprès des mineurs et/ou de crimes en matière d'exploitation et d'abus sexuels,

Dans le cadre de la mise en application de la présente politique, cette mesure sera également demandée aux acteur.trice.s présent.e.s (bénévoles ou salarié.e.s) au sein de l'ATEC à la date de mise en application.

Aucun poste ou offre de bénévolat ne sera proposé aux candidat.e.s (bénévoles et/ou salariés) qui omettent de fournir ces informations, et ATEC considère comme une faute le fait de donner des informations inexactes ou incomplètes concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

ATEC se réserve le droit de retirer toute proposition d'embauche ou de mettre fin à tout engagement contractuel s'il est constaté que le candidat a communiqué des informations erronées concernant une condamnation pour des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

### • **Pratique de management et de ressources humaines**

Les acteur.trice.s RH devront être formé.e.s à l'écoute et reconnaissance des signes de malaise dans des équipes, afin que chacun.e puisse jouer un rôle en matière de prévention et d'écoute.

Pour favoriser la parole des acteur.trice.s de ATEC une question systématique lors des entretiens de suivi RH doit être abordé, sur la relation de travail avec le manager et les personnes en situation d'autorité et d'animation d'équipe. D'autre part, les entretiens annuels doivent être systématiquement remontés aux RH.

Enfin, un entretien de fin de contrat est à réaliser systématiquement afin également de favoriser la parole de chacun.e.

## • Formation

Dans le cadre de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, du harcèlement moral et sexuel, et de la sensibilisation, les acteur.trice.s ATEC suivront le module de formation consacré à ces questions, dans le cadre d'une formation introductive mais également de suivi. Ces formations seront réalisées en incorporant une perspective de genre.

Ces formations permettront aux acteur.trice.s de prendre connaissance des valeurs éthiques mentionnées dans la présente politique, notamment pour les situations de vulnérabilité. Ils seront informés des situations potentielles, apprendront à repérer les signes évoquant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, harcèlement moral ou sexuel et connaîtront la procédure sécurisée de remontée des informations/signalements, si des signes sont repérés ou si une victime se rapproche d'eux pour se plaindre.

## VII. PROCEDURE DE SIGNALEMENT

### a) MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

ATEC met à la disposition du personnel, des volontaires et de toute personne associée à un projet ou programme, des mécanismes de signalement ou plainte, afin de leur permettre de l'informer de tout comportement inapproprié ou de dénoncer toute situation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

Un signalement/dénonciation écrit peut être déposé directement auprès de la Direction des ressources humaines, comprenant le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes, le nom de l'auteur-e présumé-e, une description du ou des incidents ainsi que la ou les dates où cela est survenu, et, le cas échéant, le nom des témoins.

Un signalement/dénonciation peut être fait auprès d'un ou d'une gestionnaire ou auprès du ou de la représentante pays responsable de l'application de la présente politique, qui recueillera les informations mentionnées au paragraphe précédent et les transmettra à la Direction des ressources humaines –

Un signalement/dénonciation anonyme peut être envoyé par courriel à l'adresse suivante: [Tahadi2003@gmail.com](mailto:Tahadi2003@gmail.com). Une ressource professionnelle externe à l'organisation a été mandatée pour recevoir les envois transmis à cette adresse.

Mécanisme de signalement pour les communautés bénéficiaires : deux personnes clés par projet seront désignées (une au sein de la communauté et l'autre au sein du personnel du projet) afin de surveiller et de signaler les cas potentiels d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

Les membres des communautés peuvent également, à leur convenance, signaler ces cas directement aux membres du personnel du ATEC, aux chef-fes de projets, aux directeur-trices pays ou directeur-trices régionaux.

## • Formation

Dans le cadre de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, du harcèlement moral et sexuel, et de la sensibilisation, les acteur.trice.s ATEC suivront le module de formation consacré à ces questions, dans le cadre d'une formation introductive mais également de suivi. Ces formations seront réalisées en incorporant une perspective de genre.

Ces formations permettront aux acteur.trice.s de prendre connaissance des valeurs éthiques mentionnées dans la présente politique, notamment pour les situations de vulnérabilité. Ils seront informés des situations potentielles, apprendront à repérer les signes évoquant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, harcèlement moral ou sexuel et connaîtront la procédure sécurisée de remontée des informations/signalements, si des signes sont repérés ou si une victime se rapproche d'eux pour se plaindre.

## VII. PROCEDURE DE SIGNALEMENT

### a) MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

ATEC met à la disposition du personnel, des volontaires et de toute personne associée à un projet ou programme, des mécanismes de signalement ou plainte, afin de leur permettre de l'informer de tout comportement inapproprié ou de dénoncer toute situation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

Un signalement/dénonciation écrit peut être déposé directement auprès de la Direction des ressources humaines, comprenant le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes, le nom de l'auteur-e présumé-e, une description du ou des incidents ainsi que la ou les dates où cela est survenu, et, le cas échéant, le nom des témoins.

Un signalement/dénonciation peut être fait auprès d'un ou d'une gestionnaire ou auprès du ou de la représentante pays responsable de l'application de la présente politique, qui recueillera les informations mentionnées au paragraphe précédent et les transmettra à la Direction des ressources humaines –

Un signalement/dénonciation anonyme peut être envoyé par courriel à l'adresse suivante: [Tahadi2003@gmail.com](mailto:Tahadi2003@gmail.com). Une ressource professionnelle externe à l'organisation a été mandatée pour recevoir les envois transmis à cette adresse.

Mécanisme de signalement pour les communautés bénéficiaires : deux personnes clés par projet seront désignées (une au sein de la communauté et l'autre au sein du personnel du projet) afin de surveiller et de signaler les cas potentiels d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

Les membres des communautés peuvent également, à leur convenance, signaler ces cas directement aux membres du personnel du ATEC, aux chef-fes de projets, aux directeur-trices pays ou directeur-trices régionaux.

## **b) PRINCIPES DIRECTEURS**

1. Tout signalement/dénonciation est traité avec diligence et en toute discrétion.
2. Les informations relatives au traitement d'une plainte sont gardées confidentielles et ne servent que pour les fins de déterminer les mesures correctives à prendre, le cas échéant.
3. Les personnes qui se prévalent, de bonne foi, des mécanismes mis à leur disposition ne feront l'objet d'aucun reproche dans le cas où le signalement s'avère non fondé.
4. À l'inverse une plainte jugée sans fondement, logée de mauvaise foi, est susceptible d'être considérée comme une faute grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires.
5. Les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées sans malaise de part et d'autre ne constituent pas du harcèlement.
6. Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec un conflit de personnalités, ou avec l'exercice normal du droit de gérance des gestionnaires, notamment l'organisation du travail, la répartition des tâches, l'évaluation du rendement, l'application de mesures disciplinaires. Dans la mesure où le gestionnaire n'agit pas de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement.
7. Des interprétations différentes sur le plan culturel ne doivent pas faire obstacle au traitement adéquat d'un signalement, dans une approche centrée sur la personne qui en est victime.
8. L'organisation prend tous les moyens nécessaires pour protéger et soutenir les victimes/ survivant-es et les informateurs-trices.
9. Elle s'assure de maintenir des normes élevées pour la vérification méticuleuse des références de son personnel et de ses volontaires.

## **c) CONSÉQUENCES D'UN SIGNALEMENT**

Suite à un signalement, la Direction des ressources humaines procèdera à l'analyse de la situation portée à son attention et déterminera le type d'intervention approprié (médiation ou enquête).

Selon le contexte et en fonction de la nature des allégations, un processus de médiation peut être proposé. Lorsqu'un processus d'investigation est enclenché, les personnes impliquées ou témoins potentiels seront rencontrés afin de recueillir leur version des faits.

L'auteur-e présumé-e sera informé-e de la tenue d'une enquête et aura l'occasion de fournir également sa version.

Au terme de l'investigation, la Direction des ressources humaines, de concert avec la direction concernée et/ou la Direction générale, selon les circonstances, déterminera les

actions ou mesures correctives à prendre, pouvant aller jusqu'à la terminaison de contrat.

La conduite d'un processus de médiation ou d'investigation pourra être confiée à une ressource professionnelle externe, qui agira selon les principes de la présente politique.

#### **d) MESURES DE SOUTIEN**

Des mesures spécifiques seront prises afin de soutenir toute victime/survivant-e, en fonction des circonstances.

A TEC offre à son personnel de même qu'aux volontaires en poste des programmes d'aide et de soutien, afin qu'ils ou elles soient accompagné-e-s par des professionnel-le-s, selon les besoins.

#### **e) SUIVI ET ÉVALUATION**

Un registre des cas de signalement sera maintenu par la Direction des ressources humaines qui en rendra compte au Comité d'éthique et de gouvernance du Conseil d'administration d'A TEC, une fois par année.

À cette occasion, le Comité d'éthique et de gouvernance fera le point sur la mise en œuvre et le suivi de la présente politique et fera ses recommandations au Conseil d'administration.

