

Code de conduite pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels

Tous les employés, bénévoles et sous-traitants de l'École des entrepreneurs du Québec, sur site et hors site, sont tenus de bien comprendre et de se conformer à ce qui suit :

1. L'École des entrepreneurs du Québec a une politique de tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement ou la violence au travail.
2. L'exploitation et les abus sexuels par un employé, un volontaire ou un entrepreneur constituent des actes de faute grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires, le licenciement ou l'exclusion de l'organisation ou du projet.
3. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites, indépendamment de l'âge de la majorité ou de l'âge du consentement dans la localité. La croyance erronée de l'âge d'un enfant ne peut être une excuse ou un prétexte.
4. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations ou des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela comprend l'échange d'assistance due aux clients et aux bénéficiaires.
5. Les relations sexuelles entre le personnel, les bénévoles ou les sous-traitants et les clients ou les bénéficiaires sont fortement déconseillées car elles reposent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations portent atteinte à la crédibilité et à l'intégrité du travail de développement et d'aide humanitaire.
6. Lorsqu'un employé, un bénévole ou un entrepreneur développe des préoccupations ou des soupçons concernant toute forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel par un collègue, un bénévole, un entrepreneur, un sous-traitant ou par le personnel d'une autre organisation, il doit signaler ces préoccupations comme indiqué ci-dessous.
7. Les employés, bénévoles ou sous-traitants qui croient avoir été harcelés doivent signaler ces comportements, comme indiqué ci-dessous.
8. Les employés, les bénévoles ou les sous-traitants de l'École des entrepreneurs du Québec contre lesquels une plainte de harcèlement au travail est fondée seront passibles de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisation et éventuellement à des accusations criminelles. Si le plaignant n'est pas satisfait du résultat de l'enquête, il lui sera rappelé qu'il a toujours le droit de déposer une plainte auprès de l'autorité locale.
9. Les employés, les bénévoles et les sous-traitants sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en œuvre du Code de conduite. Les gestionnaires à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

Rapports et enquêtes

Si quelqu'un a des inquiétudes concernant des violations présumées du Code de conduite de l'École des entrepreneurs du Québec « Prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels », il doit le signaler via directiongenerale@eequebec.com, ou directement au Directeur général, aux Ressources humaines ou à un membre du conseil d'administration ou de l'équipe de direction. Une fois la plainte déposée, une ou plusieurs personnes seront nommées pour enquêter sur la plainte et faire part de leurs conclusions et recommandations. Ces rapports sont pris au sérieux et feront l'objet d'un suivi.

Code of Conduct to Prevent Sexual Harassment, Exploitation and Abuse

All employees, volunteers and contractors of L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC, onsite and offsite, are required to fully understand and comply with the following:

1. L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC has a zero tolerance Policy of harassment or violence in the workplace.
2. Sexual exploitation and abuse by an employee, volunteer or contractor constitute acts of serious misconduct, which may constitute grounds for disciplinary sanctions, including summary dismissal from the Organization or Project.
3. Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the local age of consent or majority. Mistaken belief regarding the age of a child is not a defense.
4. Exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual favors or other forms of humiliating, degrading, or exploitative behavior is prohibited. This includes exchange of assistance that is due to clients and beneficiaries.
5. Sexual relationships between staff, volunteers or contractors and clients or beneficiaries are strongly discouraged since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of development and humanitarian aid work.
6. Where an employee, volunteer or contractor develops concerns or suspicions regarding sexual abuse or exploitation by a fellow employee, volunteer or contractor, or by staff of another organization, s/he must report such concerns as outlined below.
7. Employees, volunteers or contractors who believe they have been harassed are encouraged to report such concerns as outlined below.
8. Employees, volunteers or contractors of L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC against whom a complaint of workplace harassment is substantiated will be subject to disciplinary sanctions, including summary dismissal, and criminal proceedings. If the complainant is not satisfied with the outcome of the investigation, the complainant will be reminded of the continuing right to file a complaint with the competent authority in his region.
9. Employees, volunteers and contractors are obliged to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse and promotes the implementation of the Code of Conduct. Managers at all levels have particular responsibilities to support and develop systems that maintain this environment.

Reporting and Investigations

If anyone has concerns regarding suspected violations of L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC's Code of Conduct to Prevent of Sexual Harassment, Exploitation and Abuse, they must report it either through directiongenerale@eequebec.com, or by contacting the CEO, Human Resources, or a member of the Board or Leadership Team. Once a complaint has been filed, a person or persons will be appointed to investigate the complaint and report their findings and recommendations to the Board of Directors. These reports are taken seriously and will be investigated.

Código de conducta para la prevención del acoso, la explotación y el abuso sexual

Se requiere que todos los empleados, voluntarios y contratistas de L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC, dentro y fuera del sitio, comprendan completamente y cumplan con lo siguiente:

1. L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC tiene una política de tolerancia cero con respecto al acoso o la violencia en el lugar de trabajo.
2. La explotación sexual y el abuso por parte de un empleado, voluntario o contratista constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de despido.
3. La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento local. La creencia errónea en la edad de un niño no es una defensa.
4. Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a clientes y beneficiarios.
5. Las relaciones sexuales entre el personal, los voluntarios o los contratistas y los clientes o beneficiarios se desaconsejan, ya que se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales. Tales relaciones socavan la credibilidad e integridad del trabajo de desarrollo y ayuda humanitaria.
6. Cuando un empleado, voluntario o contratista desarrolla inquietudes o sospechas sobre abuso o explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, voluntario o contratista, o por parte del personal de otra organización, debe informar tales inquietudes como se describe a continuación.
7. Se alienta a los empleados, voluntarios o contratistas que creen que han sido hostigados a informar tales inquietudes como se describe a continuación.
8. Los empleados, voluntarios o contratistas de L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC contra quienes se fundamenta una queja de acoso laboral estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo y posiblemente cargos penales. Si el demandante no está satisfecho con el resultado de la investigación, se le recordará el derecho continuo de presentar una queja ante la autoridad competente de su región.
9. Los empleados, voluntarios y contratistas están obligados a crear y mantener un ambiente que evite la explotación y el abuso sexual y promueva la implementación del Código de Conducta. Los gerentes en todos los niveles tienen responsabilidades particulares para apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

Informes e investigaciones

Si alguien tiene inquietudes con respecto a presuntas violaciones del Código de Conducta de L'ÉCOLE DES ENTREPRENEURS DU QUÉBEC: Prevención de la Explotación y Abuso Sexual, debe informarlo a través de directiongenerale@eequebec.com, o directamente al Director general, Recursos Humanos o un miembro de la Junta directiva o Equipo de dirección. Una vez que se ha presentado una queja, se nombrará una persona o personas para investigar la queja e informar sus hallazgos y recomendaciones a la Junta Directiva. Estos informes se toman en serio y serán investigados.