

# MANUAL OF STAFF POLICIES

## Chapter XI

### Work culture and behaviours

# RECUEIL DES POLITIQUES RELATIVES AU PERSONNEL

## Chapitre XI

### Culture et comportements sur le lieu de travail

Date approved/ <i>Date d'approbation</i>	5 June 2020/ <i>5 juin 2020</i>
Date commenced/ <i>Date d'entrée en vigueur</i>	1 July 2020/ <i>1<sup>er</sup> juillet 2020</i>
Date last amended/ <i>Date des dernières modifications</i>	1 July 2021/ <i>1<sup>er</sup> juillet 2021</i>
Amendments in this version/ <i>Modifications apportées dans la présente version</i>	<p>Section 3 Grievances: Changes to ensure that if a grievance is not resolved to a staff member's satisfaction it can be reviewed Part G Child and vulnerable adult protection. Provisions added to strengthen commitment to raising awareness of the policy and undertake risk assessments./</p> <p><i>Section 3 Grievs : modifications visant à garantir qu'un grief non résolu à la satisfaction d'un-e <b>agent-e</b> puisse faire l'objet d'un réexamen.</i></p> <p><i>Partie G Protection des adultes vulnérables et des enfants. Ajout de dispositions visant à renforcer l'engagement à faire connaître la politique et visant à mener des évaluations des risques.</i></p>

## Purpose

To establish the framework for the obligations and responsibilities of SPC in creating an inclusive, diverse and ethical work culture.

## Scope

This policy applies to all SPC **staff** and its **non-staff personnel**, and where relevant any visitors to **SPC premises**. The principles will also be incorporated into contracts with any **contractors** or **implementing partners**.

## Regulations

This chapter is issued under regulations 1 to 6, 19 and 29(d) of the *Staff Regulations*, and the **Director-General's** power as chief executive officer under paragraph 21 of the *Pacific Community Governance Arrangement*.

## A. Framework

### 1. Code of conduct

- 1.1 SPC values the integrity of its **staff** and **non-staff personnel**, and relies on them to act at all times in an ethical and honest manner and to treat others with respect. SPC values differences and is committed to achieving a truly diverse organisation that remains inclusive and respectful of all. **Staff** are expected to familiarise themselves with, and respect, local and regional culture, customs and practices.
- 1.2 **Staff** are responsible for monitoring their own conduct and for maintaining appropriate standards of behaviour. This expectation of appropriate behaviour applies to all aspects of working in SPC, including verbal and written communication, materials displayed, emails and accessed websites.
- 1.3 Unless stated otherwise, the obligations apply at all times the **staff member** is at work, including SPC events, after-hours functions, **official travel**, working from home or remotely, or any other occasion the **staff member** is representing SPC.

## Objet

*La présente politique vise à définir le cadre des obligations et des responsabilités de la CPS en vue de la mise en place d'une culture de travail placée sous le signe de l'inclusion, de la diversité et de l'éthique.*

## Champ d'application

*La présente politique concerne l'ensemble des **agents** et du **personnel non salarié** de la CPS ainsi que, le cas échéant, les visiteurs présents dans les **locaux de la CPS**. Ses principes sont également intégrés aux contrats conclus avec des **prestataires** ou des **partenaires d'exécution**.*

## Règlement

*Le présent chapitre est établi conformément aux articles 1 à 6, 19 et 29(d) du Règlement du personnel, et au point 21 du Dispositif de gouvernance de la Communauté du Pacifique, qui définit les responsabilités inhérentes à la fonction de **Directeur-riche général-e**.*

## A. Cadre

### 1. Code de conduite

- 1.1 *La CPS accorde de l'importance à l'intégrité de son **personnel**, qu'il soit salarié ou non de l'Organisation, et attend de lui qu'il agisse toujours de manière honnête et déontologique, dans le respect d'autrui. Consciente de la richesse que représente la différence, elle est déterminée à mettre en place une organisation authentiquement diverse, qui reste inclusive et respectueuse de tous. Les **membres du personnel** sont tenus de se familiariser avec la culture, les pratiques et les coutumes locales et régionales, et de les respecter.*
- 1.2 *Les **membres du personnel** doivent surveiller leur conduite et conserver un comportement approprié. Cette exigence en matière de comportement s'applique à tous les aspects du travail à la CPS, et notamment à la communication orale et écrite, à la présentation de documents, aux courriels et à la consultation de sites Web.*
- 1.3 *Sauf mention contraire, les **membres du personnel** doivent respecter ces obligations en toutes circonstances lorsqu'ils sont au travail, y compris lors de manifestations organisées par la CPS, d'événements en dehors des horaires de travail, de **déplacements professionnels**, du travail à domicile ou à distance ou de toute autre occasion pendant laquelle ils représentent l'Organisation.*

## 2. Well-being focal points

- 2.1 **Managers** are required to actively support commitment to this policy and lead by example, promoting a workplace free of discrimination, bullying, sexual harassment and exploitation, domestic violence, fraud and corruption, and that protects children and whistleblowers.
- 2.2 In addition, the **Director-General** may nominate well-being focal points. A well-being focal point is a **staff member** who is available and trained to receive enquiries from anyone covered by this chapter and to provide guidance and support to **staff** and their families on the application of this policy within SPC. They can also provide advice on resources and support outside of SPC, especially for matters relating to domestic violence.
- 2.3 The well-being focal points will be trained to provide general guidance on process, including how to raise a grievance, and to support **staff members** affected by others' poor behaviour. Well-being focal points are not counsellors, but they are support persons for any **staff member** affected by negative behaviours.
- 2.4 The well-being focal point will respect the privacy and confidentiality of any victims in line with SPC's *Privacy Policy*.

## 3. Grievances

- 3.1 If a **staff member** feels individually, directly and adversely impacted by behaviour in the workplace that is covered by this chapters, the **staff member** may raise a grievance by reporting it to the **Director-General**.
- 3.2 In some circumstances, a grievance may overlap with allegations of misconduct against **staff members**. In those instances, the **Director-General** will determine whether the allegation is best dealt with as a grievance or whether to initiate an investigation under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.
- 3.3 A decision that affects the terms and conditions of multiple **staff** may not be raised under paragraph XI.3.1. That grievance will need to be raised through the **Staff Representative Committee** in accordance with *Chapter IX Staff committees*.

## 2. Référents bien-être

- 2.1 Les **supérieurs hiérarchiques** sont tenus de soutenir activement l'observation de la présente politique et de montrer l'exemple, en encourageant, sur le lieu de travail, un climat dénué de discrimination, de brimades, de harcèlement ou d'exploitation sexuelle, de violence domestique, de fraude et de corruption, et qui protège les enfants et les lanceurs d'alerte.
- 2.2 En outre, le-la **Directeur-riche général-e** peut désigner des référents bien-être, autrement dit des **agents formés et disponibles** pour répondre aux demandes de toutes les personnes concernées par le présent chapitre, et fournir de l'aide et des indications aux **membres du personnel** et à leur famille concernant l'application de la présente politique à la CPS. Ils peuvent également donner des conseils sur l'assistance et les ressources à l'extérieur de la CPS, en particulier pour les questions relatives à la violence domestique.
- 2.3 Les référents bien-être sont formés pour fournir des orientations générales sur les processus, en particulier sur les modalités de la procédure de grief, et épauler les **membres du personnel affectés** par des comportements inappropriés. Ils ne sont pas des conseillers professionnels, mais peuvent apporter leur soutien à tout-e **agent-e affecté-e** par un comportement négatif.
- 2.4 Les référents bien-être respectent la confidentialité et la vie privée des victimes conformément aux dispositions de la Politique de protection des renseignements personnels de la CPS.

## 3. Grievs

- 3.1 Si un-e **agent-e** estime que l'un des comportements sur le lieu de travail visés au présent chapitre lui porte directement préjudice à titre individuel, il-elle peut en aviser le-la **Directeur-riche général-e** en lui présentant un grief.
- 3.2 Dans certains cas, ce grief peut reprendre des accusations de faute à l'encontre d'**agents**. Le-La **Directeur-riche général-e** décide alors s'il vaut mieux traiter ladite faute présumée comme un grief ou lancer une enquête conformément au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.
- 3.3 Une décision affectant les conditions d'emploi de plusieurs **membres du personnel** ne peut être contestée au titre du paragraphe XI.3.1. Ce grief doit être présenté par l'intermédiaire du **Comité des représentants du personnel**, en conformité avec le Chapitre IX – Comités du personnel.

## Raising a grievance

- 3.4 Individuals are strongly encouraged to discuss any grievance, in the first instance, with the relevant parties. Where a **staff member** feels uncomfortable raising the grievance with the relevant parties, they may raise it with their **manager** or a member of **Human Resources**. The **staff member** may also seek support from the **Staff Representative Committee**.

## Resolving a grievance

- 3.5 Once a grievance is reported, **Human Resources** will work with the **staff member** to try to resolve it.
- 3.6 Depending on the nature of the grievance, possible resolutions include:
- the **staff member** dealing with the situation themselves having sought advice on possible strategies from their **manager** or **Human Resources**;
  - the **manager** or **Human Resources** speaking to other parties on their behalf. The **manager** or **Human Resources** will discretely and respectfully raise the grievance with the other parties, without assessing the merits of the case;
  - mediation between the individual and other parties;
  - the receipt of a verbal or written apology;
  - a further explanation of how and why a decision was made; and
  - a proposal to the **Executive** to amend the existing policies or processes.
- 3.7 The **Director-General** may close a grievance when:
- the **staff member** indicates that the grievance is resolved;
  - the **staff member** withdraws the grievance;
  - the **Director-General** determined under paragraph XI.3.2 that the issues were best dealt with as an investigation under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*;
  - the **staff member** is no longer employed by SPC;
  - after all reasonable efforts, there is no reasonable prospect of resolving the grievance to the **staff member's** satisfaction.
- 3.8 The **Director-General** will provide the **staff member** with written reasons for a decision to close a grievance. If a grievance is not resolved within 90 calendar days, it will be deemed as having been closed against the **staff member's** interests.
- 3.9 The **Director-General** may extend the time limit for resolution of a grievance with the **staff member's** consent, or where it is in the interests of procedural fairness.

## Présentation des griefs

- 3.4 Les personnes concernées sont vivement encouragées à évoquer leurs griefs en premier lieu avec les intéressés. Si un-e **agent-e** préfère ne pas le faire, il-elle peut en parler avec son-sa **responsable** ou avec une personne de l'équipe des **ressources humaines**. Il-Elle peut également s'adresser au **Comité des représentants du personnel** pour obtenir de l'aide.

## Résolution des griefs

- 3.5 Une fois le grief présenté, les **ressources humaines** s'efforcent de trouver une solution avec l'**agent-e**.
- 3.6 Plusieurs solutions sont possibles, en fonction de la nature du grief :
- l'**agent-e** peut résoudre la situation lui-même ou elle-même, après avoir demandé conseil à son-sa **responsable** ou aux **ressources humaines** sur les stratégies envisageables ;
  - le-la **responsable** ou les **ressources humaines** peuvent s'entretenir avec les autres parties en question au nom de l'**agent-e** ; le-la **responsable** ou les **ressources humaines** présentent le grief aux autres parties, en toute discrétion et avec respect, sans préjuger du bien-fondé de l'affaire ;
  - une médiation est organisée entre les différentes parties en présence ;
  - des excuses sont présentées par oral ou par écrit ;
  - des explications complémentaires sont fournies sur la motivation de la décision et la manière dont celle-ci a été prise ; et
  - une proposition de modification des politiques ou des processus en vigueur est présentée à la **direction**.
- 3.7 Le-La **Directeur-riche général-e** peut clore un grief dans les cas suivants :
- l'**agent-e** indique que le grief est résolu ;
  - l'**agent-e** retire le grief ;
  - le-la **Directeur-riche général-e** a jugé au titre du paragraphe XI.3.2 qu'une enquête menée conformément au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires était plus appropriée pour traiter les problèmes en question ;
  - l'**agent-e** n'est plus employé-e par la CPS ;
  - une fois tous les efforts raisonnables accomplis, il n'est raisonnablement pas envisageable de régler le grief à la satisfaction de l'**agent-e**.
- 3.8 Le-La **Directeur-riche général-e** justifie par écrit sa décision de clore un grief. Si un grief n'est pas résolu dans un délai de 90 jours calendaires, il est réputé clos en défaveur de l'**agent-e**.
- 3.9 Le-La **Directeur-riche général-e** peut prolonger le délai prévu pour la résolution d'un grief avec l'accord de l'**agent-e**, ou à des fins d'équité de la procédure.

## 4. Reporting

- 4.1 SPC **staff** and **non-staff personnel** have certain obligations to report potential misconduct, as set out throughout this *Manual of Staff Policies* and other relevant policies. **Staff** reporting allegations are protected by the whistleblower provisions at section XI.5.
- 4.2 Under no circumstances should **staff members** attempt to conduct their own investigations into any allegations, nor should they confront the person they suspect of misconduct.
- 4.3 A report should contain as much information as possible to enable an investigation of the complaint, and should include:
- information about the alleged wrongdoing;
  - when, where and how the wrongdoing occurred;
  - who was involved in, and may have had knowledge of, the wrongdoing; and
  - any documents or evidence that might support the allegations.
- 4.4 All reports will be treated confidentially to the extent possible within the legitimate needs of any investigation, as set out in *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*. However, in many instances, it is not possible to fully investigate a complaint without the allegations or the source of the allegations being put directly to the subject of the investigation. In addition, SPC may have obligations to report certain allegations to local authorities, or to certain **development partners**.
- 4.5 If allegations are made against a member of SPC's **Executive**, the allegations may be reported to a member of the **Executive** who is not implicated, or alternatively to the Chair of **CRGA** or the Chair of SPC's **Audit and Risk Committee**. The Chair of **CRGA** will be informed of any such allegations.

## 5. Protection against retaliation (whistleblowing)

- 5.1 SPC encourages individuals to, in good faith, report allegations of misconduct or cooperate with authorised audits or investigations, without fear of retaliation or retribution. Any person who:
- reports possible misconduct:
    - in good faith
    - without malice, and
    - with reasonable grounds for believing the misconduct or wrongdoing occurred; or

## 4. Signalement

- 4.1 Les **agents** et le **personnel non salarié** de la CPS doivent respecter des obligations de signalement de fautes potentielles, définies dans le présent Recueil des politiques relatives au personnel et d'autres politiques pertinentes. Les **membres du personnel** formulant des accusations sont protégés par les dispositions applicables aux lanceurs d'alerte visées à la section XI.5.
- 4.2 Les **membres du personnel** ne doivent en aucun cas enquêter eux-mêmes sur lesdites accusations, ni s'adresser directement à la personne qu'ils pensent être en faute.
- 4.3 Pour qu'une enquête puisse être ouverte, il convient de communiquer autant d'informations que possible, notamment :
- des renseignements sur l'acte répréhensible présumé ;
  - la date, le lieu et les circonstances de l'acte répréhensible ;
  - la ou les personnes qui ont participé à l'acte répréhensible, et celles qui étaient susceptibles d'en avoir connaissance ; et
  - les documents ou les éléments de preuve permettant d'étayer les accusations.
- 4.4 Tous les signalements sont traités de manière confidentielle, dans la mesure permise par les buts légitimes de l'enquête, conformément au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires. Toutefois, il est possible que, dans de nombreux cas, une enquête complète ne puisse pas être menée sans que la personne faisant l'objet de l'enquête soit confrontée aux accusations ou à la source des accusations. La CPS peut également être tenue de signaler certaines accusations aux autorités locales ou à certains **partenaires du développement**.
- 4.5 Si des accusations sont formulées contre un-e membre de la **direction** de la CPS, elles peuvent être signalées à un-e autre membre de la **direction** qui n'est pas impliqué-e dans l'affaire, ou encore à la personne assurant la présidence du Comité des représentants des gouvernements et administrations (**CRGA**) ou du **Comité d'audit et des risques** de la CPS. Le-La président-e du **CRGA** est informé-e de toute accusation de ce type.

## 5. Protection contre les représailles (lanceurs d'alerte)

- 5.1 La CPS encourage les personnes à signaler en toute bonne foi des fautes présumées ou à participer à des audits ou à des enquêtes autorisés, sans craindre de représailles ni d'autres mesures de rétorsion. Quiconque :
- signale une faute possible :
    - de bonne foi,
    - sans intention de nuire, et
    - avec des motifs raisonnables de croire que la faute ou l'acte répréhensible a bien été commis ; ou



- b. participates in an investigation or audit in good faith

can claim protection from retaliation. Gossip, rumours or intentionally false reports are not protected.

5.2 Retaliation is defined as any direct or indirect detrimental action that is threatened or taken against an individual because that individual did one of the two protected activities under paragraph XI.5.1.

5.3 Examples of retaliation include:

- intimidation, bullying or harassment
- adverse actions that impact the person's day-to-day work responsibilities (e.g. inappropriate work assignments)
- refusing the person a promotion, or demoting them adverse actions with respect to the person's salary or other terms and conditions of employment
- terminating a contract
- not renewing a contract
- threats of any of the above.

5.4 Retaliation does not include actions taken in the normal day-to-day management of the **staff member** or service provider. It also does not include any disciplinary action that may be imposed as a result of an individual's complicity in wrongdoing that is the subject of an investigation that they have cooperated with.

5.5 Any individual who retaliates may be subject to disciplinary action. Where the allegation is against a **staff member** provisions of *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply.

5.6 Where the allegation is against a vendor or external party, the investigation process of *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will be followed. However the outcomes of the investigation can also include:

- a. clearing the vendor or external party of the allegations;
- b. terminating or not renewing the contract with the vendor or external parties;
- c. barring a vendor from engaging in business with SPC; or
- d. referring the findings of the investigation to appropriate law enforcement agencies for criminal investigation and prosecution.

- b) *participe en toute bonne foi à une enquête ou à un audit*

*peut demander une protection contre les représailles. Le fait de répandre des rumeurs ou de fournir délibérément des informations inexactes ne constitue pas une activité protégée.*

5.2 *Le terme de représailles désigne toute mesure directement ou indirectement préjudiciable brandie comme une menace ou prise à l'encontre d'une personne ayant réalisé l'une des deux activités protégées définies au paragraphe XI.5.1.*

5.3 *Il s'agit par exemple des mesures suivantes :*

- les actes d'intimidation, les brimades ou le harcèlement ;
- les mesures ayant des répercussions sur les fonctions exercées par la personne au quotidien dans le cadre de son travail (par exemple l'attribution de tâches abusives) ;
- le refus d'accorder une promotion à la personne, ou la rétrogradation de celle-ci ; les mesures ayant des répercussions sur la rémunération ou d'autres conditions d'emploi de la personne ;
- la résiliation d'un contrat ;
- le non-renouvellement d'un contrat ; ou
- le fait de menacer de prendre l'une des mesures ci-dessus.

5.4 Les mesures prises dans le cadre de la gestion normale quotidienne des **membres du personnel** ou des prestataires de services ne constituent pas des représailles, de même que les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées parce qu'une personne s'est rendue complice d'un acte répréhensible visé par une enquête à laquelle elle a prêté son concours.

5.5 *Quiconque use de représailles est passible de mesures disciplinaires. Si les accusations concernent un-e **agent-e**, les dispositions visées au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'appliquent.*

5.6 *Si les accusations concernent un fournisseur ou un tiers externe, le processus d'enquête défini au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires est suivi. Toutefois, l'issue de cette enquête peut également être la suivante :*

- a) *le rejet des accusations formulées contre le fournisseur ou le tiers externe ;*
- b) *la résiliation ou le non-renouvellement du contrat conclu avec le fournisseur ou le tiers externe ;*
- c) *l'interdiction faite au fournisseur de travailler avec la CPS ; ou*
- d) *le signalement des conclusions de l'enquête aux forces de l'ordre compétentes, aux fins d'enquête et de poursuites pénales.*

5.7 Any individual who believes they have been subjected to, or threatened with, retaliation because they have engaged in a protected activity can report their concern and request protection by reporting it to the **Director-General's** nominee.

## B. Discrimination

### 6. No discrimination

6.1 SPC will not tolerate any form of workplace discrimination. Any conduct amounting to discrimination will be addressed promptly through *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.

### 7. Definition

7.1 Discrimination occurs when a person (or group of people) is singled out for worse treatment, or is treated unfairly or less favourably compared to others in similar circumstances, because of one or more of the following protected attributes:

- race, ethnicity, or caste
- gender or gender identity
- sexual orientation
- impairment or disability
- religious or political beliefs      age
- marital or relationship status
- pregnancy, breastfeeding or other family responsibilities.

7.2 Discrimination can be direct or indirect. Examples of direct discrimination include:

- a. using stereotypes as a basis for decisions about **employees** or recruitment, for example 'Women with young children shouldn't work' or 'Older workers cannot learn new skills'; and
- b. using selection processes based on irrelevant attributes such as age, race or impairment rather than on skills really needed for the job.

7.3 Indirect discrimination occurs when one rule applies to everyone, but in practice disadvantages a person (or group of people) because they are unable or less able to comply with the rule because of a protected attribute. The fact that the disadvantage was not intended is not an excuse. Examples of indirect discrimination can include:

5.7 *Quiconque pense avoir fait l'objet de mesures de représailles ou avoir été menacé-e de telles mesures en raison de sa participation à une activité protégée peut faire part de ses craintes et demander à bénéficier d'une protection en s'adressant à la personne nommée par le-la **Directeur-riche général-e**.*

## B. Discrimination

### 6. Absence de discrimination

6.1 *La CPS ne tolère aucune forme de discrimination sur le lieu de travail. Tout comportement relevant de la discrimination fait rapidement l'objet de mesures conformément au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.*

### 7. Définition

7.1 *Le terme de discrimination désigne le fait, pour une personne (ou un groupe de personnes), de subir un traitement défavorable, injuste ou moins favorable que d'autres personnes dans une situation comparable, en raison de l'une (ou de plusieurs) des caractéristiques protégées suivantes :*

- *critères raciaux, origine ethnique ou caste ;*
- *genre ou identité de genre ;*
- *orientation sexuelle ;*
- *déficience ou handicap ;*
- *convictions politiques ou croyances religieuses ;*
- *âge ;*
- *situation de famille ; ou*
- *grossesse, allaitement ou autres impératifs familiaux.*

7.2 *La discrimination peut être directe ou indirecte. La discrimination directe peut consister à :*

- a) *fonder une décision concernant des **membres du personnel** ou un recrutement sur des stéréotypes, tels que « les jeunes mères ne doivent pas travailler » ou « les seniors ne peuvent pas acquérir de nouvelles compétences » ;*
- b) *appliquer des processus de sélection fondés sur des caractéristiques non pertinentes, telles que l'âge, des critères raciaux ou un handicap, plutôt que sur les compétences réellement nécessaires à la fonction en question.*

7.3 *La discrimination est indirecte lorsqu'une même règle s'applique à tout le monde, mais que, en pratique, elle désavantage une personne (ou un groupe de personnes) parce que celle-ci est incapable ou moins capable de la respecter du fait d'une caractéristique protégée. Le fait que le désavantage n'était pas délibéré n'excuse en rien le traitement discriminatoire. Voici quelques exemples de discrimination indirecte :*

- a. requiring everyone to be available for overtime shifts, which might be unfair to a person with responsibilities to care for children;
  - b. imposing a dress code that requires no visible tattoos, which might be unfair to those people who have tattoos of cultural significance; and
  - c. having events in places that are only accessible by stairs, which would be discriminatory to people in wheelchairs.
- 7.4 Indirect discrimination does not necessarily involve the intention to discriminate or an awareness that the action is discriminatory, and may result from the continuation of past practices or policies that apply to all **staff**.

## 8. Special measures

- 8.1 The **Director-General** may implement special measures for the sole purpose of securing adequate advancement of protected groups or individuals to help them enjoy equal rights. In these cases it is not discrimination.

## 9. Reporting or raising a grievance

- 9.1 Any allegations of discrimination may be raised as a grievance under section XI.3 by an aggrieved **staff member**, or may be reported as an allegation to a person nominated by the **Director-General**, in which case *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply.

## C. Bullying

### 10. No bullying

- 10.1 SPC will not tolerate any form of workplace bullying. Any conduct amounting to bullying by a **staff member** will be addressed promptly through *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*'.

### 11. Definition

- 11.1 Bullying or intimidation occurs when a person, or group of people, engages in behaviour that is unwelcome, unsolicited and considered to be offensive, intimidating, humiliating or threatening by another person.

- 11.2 Examples of bullying or intimidation include:

- behaving aggressively
- verbal abuse or threats, including yelling, insulting or using offensive language

- a) *demander à l'ensemble du personnel d'être disponible afin d'effectuer des heures supplémentaires, ce qui peut être injuste pour les personnes qui ont des enfants à charge ;*
- b) *imposer un code vestimentaire interdisant les tatouages visibles, ce qui peut être injuste pour les personnes dont les tatouages possèdent une importance culturelle ; et*
- c) *organiser des événements dans des locaux uniquement accessibles par des escaliers, ce qui peut être discriminatoire pour les personnes en fauteuil roulant.*

- 7.4 *La discrimination indirecte n'implique pas nécessairement d'intention de discriminer ni de conscience du caractère discriminatoire de l'acte en question, et peut être le résultat de la perpétuation de pratiques ou de politiques antérieures applicables à l'ensemble du personnel.*

## 8. Mesures spéciales

- 8.1 *Le-La Directeur-riche général-e peut prendre des mesures spéciales en faveur de groupes ou d'individus protégés aux seules fins de les aider à progresser vers une égalité de droits. Dans ce cas, il ne s'agit pas de discrimination.*

## 9. Signalement ou présentation d'un grief

- 9.1 *Toute accusation de discrimination peut être présentée sous forme de grief au sens du paragraphe XI.3 par l'agent-e visé-e, ou signalée sous forme d'accusation à la personne nommée à cet effet par le-la Directeur-riche général-e ; dans ce cas, le Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'applique.*

## C. Brimades

### 10. Absence de brimades

- 10.1 *La CPS ne tolère aucune forme de brimade sur le lieu de travail. Tout comportement d'un-e membre du personnel pouvant être assimilé à des brimades fait rapidement l'objet de mesures conformément au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.*

### 11. Définition

- 11.1 *Le terme de brimades ou d'intimidation désigne le fait, pour une personne (ou un groupe de personnes), d'adopter un comportement importun, non sollicité et jugé outrageant, intimidant, humiliant ou menaçant par une autre personne.*

- 11.2 *Voici quelques exemples de brimades ou d'intimidation :*

- *comportement agressif ;*
- *violences verbales ou menaces, notamment cris, injures ou propos insultants ;*



- withholding information that is essential to perform a task properly
- excluding someone from work-related events
- unreasonable work demands, including assigning meaningless tasks unrelated to the job, or giving someone the majority of unpleasant tasks misusing power or authority over an individual
- raising a grievance or making an allegation without good faith or evidence
- pressuring someone to behave inappropriately
- spreading misinformation or rumours
- mocking a person (making fun of someone) that belittles the person
- physical abuse.

11.3 Examples of behaviours that are not considered bullying or intimidation include:

- setting reasonable performance goals, standards and deadlines
- reasonable direction of day-to-day management
- informing a worker about inappropriate behaviour in an objective and confidential way implementing organisational changes or restructuring
- setting expectations and discussing performance assessments
- performance management
- disciplinary action under *Chapter XII*
- lodging a grievance in good faith under *Chapter XI*.

## 12. Reporting or raising a grievance

12.1 Any allegations of bullying may be raised as a grievance under section XI.3 by an aggrieved **staff member**, or may be reported as an allegation to a person nominated by the **Director-General**, in which case *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply.

## D. Harassment, sexual harassment and sexual exploitation

### 13. No harassment, sexual harassment or sexual exploitation

13.1 SPC will not tolerate any form of harassment, sexual harassment or sexual exploitation. Any conduct amounting to harassment or exploitation will be addressed promptly through *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.

- *rétenion d'informations essentielles à la bonne réalisation d'une tâche ;*
- *exclusion d'une personne d'événements professionnels ;*
- *exigences déraisonnables en matière de travail, par exemple attribuer des tâches futiles et sans rapport avec le poste de la personne, ou confier à une seule personne la majorité des tâches désagréables ; abus de pouvoir ou d'autorité sur une personne ;*
- *présentation d'un grief ou accusation sans preuves ou de mauvaise foi ;*
- *pressions pour qu'une personne adopte un comportement inapproprié ;*
- *diffusion de rumeurs ou de fausses informations ;*
- *moqueries dégradantes pour la personne visée ; ou*
- *violences physiques.*

11.3 En revanche, les cas suivants ne relèvent pas des brimades ou de l'intimidation :

- *définition d'objectifs de performance, de normes et d'échéances raisonnables ;*
- *gestion raisonnable du travail quotidien ;*
- *échange avec un-e **membre du personnel** au cours duquel cette personne est informée, d'une façon objective et en toute confidentialité, du caractère inapproprié de son comportement ; mise en œuvre de changements organisationnels ou d'une restructuration ;*
- *définition d'attentes et discussions relatives aux évaluations de la performance ;*
- *gestion des performances individuelles ;*
- *mesures disciplinaires visées au Chapitre XII ; ou*
- *présentation d'un grief de bonne foi conformément au Chapitre XI.*

## 12. Signalement ou présentation d'un grief

12.1 Toute accusation de brimades peut être présentée sous forme de grief au sens du paragraphe XI.3 par l'**agent-e** visé-e, ou signalée sous forme d'accusation à la personne nommée à cet effet par le-la **Directeur-riche général-e** ; dans ce cas, le Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'applique.

## D. Harcèlement, harcèlement sexuel et exploitation sexuelle

### 13. Absence de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'exploitation sexuelle

13.1 La CPS ne tolère aucune forme de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'exploitation sexuelle. Tout comportement pouvant être assimilé à du harcèlement ou de l'exploitation fait rapidement l'objet de mesures conformément au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.

## 14. Definition

14.1 Harassment is any form of behaviour that is unwelcome, unsolicited, unreciprocated and usually (but not always) repeated. It is behaviour that is likely to offend, humiliate or intimidate. It is sexual harassment if the unwanted, unwelcome or uninvited behaviour is of a sexual nature. It can make it difficult for effective work to be done by the individual or groups targeted or affected by this behaviour.

14.2 For harassment to occur there does not have to be an intention to offend or harass. It is the impact of the behaviour on the person who is receiving it, together with the nature of the behaviour, which determines whether it is harassment. The person subjected to the behaviour determines whether the behaviour is welcome, regardless of the intent.

14.3 Examples of harassment include:

- telling jokes about particular racial groups, sexual identities or genders
- making derogatory taunts about someone's race, religion, body size, gender or sexuality displaying pictures, posters or written materials that might be offensive to some
- creating a hostile working environment where crude conversations, innuendo, or offensive jokes are accepted.

14.4 Examples of sexual harassment include:

- unwelcome conversation, jokes, suggestion or physical contact
- sexually degrading words being used to describe an individual
- offensive hand or body gestures
- sending, distributing or displaying emails or electronic data of a pornographic or sexual nature
- personal comments pertaining to an individual's body or appearance leering, sexual insults, taunts or requests
- displaying offensive material, e.g. letters, stories, calendars, graffiti, pictures, screen savers, posters or desk ornaments
- repetitive or intrusive personal questions, invitations or insinuations
- uninvited touching, kissing or embracing.

14.5 Sexual exploitation is any actual or attempted abuse of position of vulnerability, differential power, or trust for sexual purposes. It includes profiting monetarily, socially or politically from sexual exploitation of another.

## 14. Définition

14.1 Le terme de harcèlement désigne toute forme de comportement importun, non sollicité, non réciproque et généralement (mais pas toujours) répété. Il s'agit d'un comportement susceptible d'offenser, d'humilier ou d'intimider. Le harcèlement est sexuel si le comportement non désiré, importun ou non sollicité est de nature sexuelle. Il peut rendre difficile le travail de la personne ou du groupe visé ou touché par un tel comportement.

14.2 L'intention d'offenser ou de harceler n'est pas nécessaire pour qu'il y ait harcèlement. En effet, c'est l'incidence du comportement sur la personne visée, ainsi que la nature de celui-ci, qui détermine la présence de harcèlement. C'est la personne touchée par le comportement qui détermine si celui-ci est importun, quelle que soit l'intention première.

14.3 Voici quelques exemples de harcèlement :

- plaisanteries portant sur certains groupes ethniques, orientations sexuelles ou identités de genre ;
- propos désobligeants concernant l'origine ethnique, la religion, l'apparence physique, le genre ou la sexualité d'une personne ; présentation d'images, d'affiches ou de documents écrits susceptibles d'être jugés outrageants par certaines personnes ; ou
- création d'un environnement de travail hostile, où ne sont pas exclus les conversations vulgaires, les sous-entendus ou les plaisanteries blessantes.

14.4 Voici quelques exemples de harcèlement sexuel :

- conversations, plaisanteries, suggestions ou contacts physiques importuns ;
- utilisation de qualificatifs sexuellement dégradants pour décrire une personne ;
- attitude ou gestes outrageants ;
- envoi, diffusion ou présentation de courriels ou de documents électroniques de nature sexuelle ou pornographique ;
- remarques personnelles concernant le corps ou l'apparence d'une personne ;
- regards concupiscent, insultes, commentaires ou demandes de nature sexuelle ;
- présentation de documents outrageants, par exemple lettres, histoires, calendriers, graffitis, images, économiseurs d'écran, affiches ou objets décoratifs de bureau ;
- questions personnelles, invitations ou insinuations répétées ou indiscrettes ; ou
- attouchements, baisers ou étreintes non désirés.

14.5 Le terme d'exploitation sexuelle désigne tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de différence de pouvoir, ou de confiance à des fins sexuelles, y compris le fait de retirer un bénéfice économique, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

14.6 Examples of sexual exploitation include:

- non-consensual streaming of images, video or audio of sexual activity or nudity
- sexual voyeurism
- demanding sex for favours
- prostitution.

## 15. Reporting or raising a grievance

15.1 Any allegations of harassment, sexual harassment or sexual exploitation may be raised as a grievance under section XI.3 by an aggrieved **staff member**, or may be reported as an allegation to a person nominated by the **Director-General**, in which case *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply.

15.2 SPC may also have additional reporting obligations to notify **development partners** of allegations under funding agreements.

## E. Violence in the workplace

### 16. Zero tolerance for violence

16.1 SPC has zero tolerance for violence in the workplace. Violence of any sort will not be condoned, taken lightly or made the subject of inappropriate comments or humour. Any violence in the workplace will be addressed promptly through *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.

### 17. Reporting

17.1 Any cases of violence in the workplace must be reported immediately.

17.2 SPC **staff** or **non-staff personnel** can report the matter directly to a person nominated by the **Director-General**, or raise it in the first instance with their **manager**. **Managers** are obliged to report any such matter raised with them to the **Director-General's** nominee. Failure to report may give rise to disciplinary proceedings under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.

17.3 Where the allegation is against a **staff member**, provisions of *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply.

17.4 Where the allegation is against a vendor or external party, the investigation process of *Chapter XII* will be followed. However the outcomes of the investigation can include:

- a. clearing the vendor or external party of the allegations;

14.6 Voici quelques exemples d'exploitation sexuelle :

- diffusion d'images ou d'enregistrements audio ou vidéo de nudité ou d'activité sexuelle sans le consentement des personnes concernées ;
- voyeurisme ;
- demande de rapports sexuels en échange de faveurs ; ou
- prostitution.

## 15. Signalement ou présentation d'un grief

15.1 Toute accusation de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'exploitation sexuelle peut être présentée sous forme de grief au sens du paragraphe XI.3 par l'**agent-e** visé-e, ou signalée sous forme d'accusation à la personne nommée à cet effet par le-la **Directeur-riche général-e** ; dans ce cas, le Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'applique.

15.2 La CPS peut être également tenue, au titre des accords de financement, de signaler ce type d'accusation à ses **partenaires du développement**.

## E. Violence sur le lieu de travail

### 16. Tolérance zéro en matière de violence

16.1 La CPS ne tolère aucune forme de violence sur le lieu de travail. La violence, quelle qu'elle soit, n'est ni excusée, ni prise à la légère, ni commentée de manière inappropriée ou humoristique. Tout acte de violence sur le lieu de travail fait rapidement l'objet de mesures conformément au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.

### 17. Signalement

17.1 Tout cas de violence sur le lieu de travail doit être signalé immédiatement.

17.2 Les **agents** et le **personnel non salarié** de la CPS peuvent signaler l'incident directement à la personne nommée à cet effet par le-la **Directeur-riche général-e**, ou l'aborder en premier lieu avec leur **responsable**. Les **responsables** sont tenus de signaler tous les incidents qui leur sont rapportés à la personne nommée par le-la **Directeur-riche général-e**. L'absence de signalement peut donner lieu à l'application des mesures disciplinaires prévues au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.

17.3 Si les accusations concernent un-e **agent-e**, les dispositions visées au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'appliquent.

17.4 Si les accusations concernent un fournisseur ou un tiers externe, le processus d'enquête défini au Chapitre XII est suivi. L'issue de cette enquête peut être la suivante :

- a) le rejet des accusations formulées contre le fournisseur ou le tiers externe ;

- b. terminating or not renewing the contract with the vendor or external parties;
- c. barring a vendor from engaging in business with SPC or from entering **SPC premises**; and
- d. referring the findings of the investigation to appropriate law enforcement agencies for criminal investigation and prosecution.

## F. Domestic violence

### 18. Commitment to help end domestic violence

- 18.1 SPC is committed to heightening awareness of domestic violence and to providing guidance to all **staff** on how to prevent its occurrence and address its effects. SPC seeks to create a supportive workplace in which **staff** feel able to discuss domestic violence and seek the necessary help and advice.
- 18.2 Domestic violence and sexual assault are pervasive, serious crimes that not only affect individual victims and offenders, but can also threaten workplace security, and increase medical and insurance expenses, sick leave, absenteeism and **staff** turnover.
- 18.3 All **staff** have the responsibility of promoting a safe and respectful working environment free of violence and intimidation, and being sensitive to, and non-judgemental towards, victims of domestic violence.

### 19. Definition

- 19.1 Domestic violence refers to behaviour by a person in an intimate or family relationship that causes physical, sexual or psychological harm, through physical aggression, sexual coercion, psychological abuse or controlling behaviours. Domestic violence occurs between people of all racial, educational, religious and economic backgrounds, in heterosexual and same sex relationships, living together or separately, married or unmarried, and in short-term or long-term relationships.
- 19.2 Examples of domestic violence include:
- intimidation
  - threats to cause harm
  - verbal harassment
  - ridicule, belittling or demeaning action or constant unreasonable criticism

- b) *la résiliation ou le non-renouvellement du contrat conclu avec le fournisseur ou le tiers externe ;*
- c) *l'interdiction faite au fournisseur de travailler avec la CPS ou de pénétrer dans les **locaux de la CPS** ; et*
- d) *le signalement des conclusions de l'enquête aux forces de l'ordre compétentes, aux fins d'enquête et de poursuites pénales.*

## F. Violence domestique

### 18. Engagement à contribuer à l'éradication de la violence domestique

- 18.1 *La CPS s'engage à intensifier son action de sensibilisation au problème de la violence domestique et à fournir certaines orientations à ses **agents** afin d'éviter cette violence et de combattre ses effets. Elle cherche, à cet égard, à créer un cadre de travail propice dans lequel le **personnel** se sente à même de débattre de la question de la violence domestique et de trouver l'assistance et les conseils dont il a besoin.*
- 18.2 *La violence domestique et les agressions sexuelles sont des délits graves et répandus, qui affectent les victimes et les agresseurs eux-mêmes, mais aussi compromettent la sécurité sur le lieu de travail, et accroissent les dépenses médicales et d'assurance, les congés maladie, l'absentéisme et la rotation du **personnel**.*
- 18.3 *Tous les **agents** sont tenus de favoriser un cadre de travail marqué par la sécurité et le respect, et exempt de violence et d'intimidation ; les **membres du personnel** doivent traiter les victimes de violence domestique avec tact et sans jugement.*

### 19. Définition

- 19.1 *Le terme de violence domestique désigne tout comportement qui, dans le cadre d'une relation intime ou familiale, cause un préjudice d'ordre physique, sexuel ou psychologique, par des agressions physiques, des relations sexuelles forcées, de la violence psychologique ou tout autre acte de domination. Elle se produit quels que soient les caractéristiques raciales, le niveau d'éducation, la religion et le niveau de vie des personnes concernées, dans des relations homosexuelles ou hétérosexuelles, que les personnes vivent ensemble ou séparément, qu'elles soient mariées ou non, et qu'il s'agisse d'une relation récente ou de longue date.*
- 19.2 *Voici quelques exemples de violence domestique :*
- *intimidation ;*
  - *menaces ;*
  - *harcèlement verbal ;*
  - *moqueries, attaques méprisantes ou humiliantes ou critiques constantes injustifiées ;*



- disorderly conduct
- withholding finance or economic manipulation
- stalking
- physical assault or battery
- sexual abuse
- rape
- intentional damage to or crimes against property
- homicide.

## 20. Identifying domestic violence

20.1 Several behavioural patterns, whether exhibited subtly or overtly, can serve as warning signs of potential domestic violence. Examined as a whole, these indicators provide a framework to assess the extent to which a problem may exist. The following list of warning signs is not exhaustive and both victims and perpetrators may, in some instances, not exhibit any of them. They may also be signs of something other than domestic violence.

20.2 Domestic violence is unlikely to be disclosed easily by victims or perpetrators. The fact that domestic violence is occurring may manifest itself as a problem at work. For example, absence from work may be the result of domestic violence rather than illness.

20.3 Victims of domestic violence may exhibit the following behaviour patterns:

- unexplained injuries
- high rate of absenteeism or poor punctuality without explanation
- wearing excessive clothing for the weather or unusually heavy makeup
- low self-esteem and lack of motivation
- changes in job performance for no apparent reason changes in personality, such as depression or anxiety
- unusual number of telephone calls from family members
- sensitivity about home life or hints about disturbed home life.

20.4 Perpetrators of domestic violence may exhibit the following behaviour patterns:

- threatening or intimidating behaviour or statements
- belligerence towards **managers** and co-workers
- frequent angry outbursts or other displays of bad temper

- *inconduite ;*
- *dégâts matériels intentionnels ou atteinte à l'intégrité des biens ;*
- *retrait des ressources financières ou manipulation économique ;*
- *traque furtive ;*
- *agressions physiques ou voies de fait ;*
- *agressions sexuelles ;*
- *viol ; ou*
- *homicide.*

## 20. Détection de la violence domestique

20.1 *Divers comportements, qu'ils soient dissimulés ou flagrants, peuvent être des signes avant-coureurs de violence domestique potentielle. Examinés dans leur ensemble, ces indicateurs fournissent un cadre permettant d'évaluer l'ampleur du problème. La liste suivante de signes avant-coureurs n'est pas exhaustive et les victimes comme les auteurs peuvent, dans certains cas, n'en montrer aucun. Ils peuvent également révéler l'existence d'un autre problème sans rapport avec la violence domestique.*

20.2 *Les victimes et les auteurs d'actes de violence domestique se confient difficilement. La présence de violence domestique peut se traduire par un problème sur le lieu de travail. Par exemple, une absence peut être due à un problème de violence domestique et non à une maladie.*

20.3 *Les victimes de violence domestique peuvent afficher les comportements suivants :*

- *blessures inexplicables ;*
- *absences et retards fréquents sans explication ;*
- *port d'une quantité excessive de vêtements par rapport au climat ou maquillage inhabituellement abondant ;*
- *manque d'assurance et de motivation ;*
- *modification des résultats au travail sans raison apparente ;*
- *modification de la personnalité (dépression ou angoisses, par exemple) ;*
- *nombre inhabituel d'appels téléphoniques de membres de la famille ; ou*
- *réactions sensibles aux questions liées à la vie de famille ou allusions à une vie familiale perturbée.*

20.4 *Les auteurs d'actes de violence domestique peuvent avoir les comportements suivants :*

- *comportements ou propos menaçants ou intimidants ;*
- *attitude conflictuelle à l'égard des **supérieurs hiérarchiques** et des collègues ;*
- *accès de colère ou autres manifestations d'humeur fréquents ;*



- alcohol and/or substance abuse problems
- theft or damage of SPC property.

## 21. Victims of domestic violence

- 21.1 SPC will actively provide support to any **staff member** or dependant who makes it known that they are experiencing domestic violence and will try to minimise any risk to their safety. SPC also recognises the right of victims to privacy if they do not wish to discuss their experience of domestic violence, and respects their right to confidentiality if they do choose to discuss it.
- 21.2 Any **staff member** or dependent who is a victim of domestic violence can seek advice and assistance from **Human Resources**, their **manager** or a **staff** well-being focal point. If the victim is a child, the provisions under Part XI.G (Child and vulnerable adult protection) will be invoked.
- 21.3 SPC is aware that domestic violence victims may have problems with performance such as chronic absenteeism or lower productivity. When addressing problems with performance, SPC will make reasonable efforts to consider all aspects of the victim's situation. If a **staff member** needs to be absent from work due to domestic violence, the **Director-General** may approve special leave under paragraph VI.12.2.c.
- 21.4 For **staff** who disclose living in or dealing with a violent relationship, a range of internal and external support options can be discussed with them, including how to keep the person safe in the workplace and any support services. If a victim is in immediate danger, the **Director-General** may also approve short-term financial support such as temporary emergency accommodation assistance.

## 22. Allegations against a staff member

- 22.1 If an allegation is made or there is evidence against a **staff member** that they have perpetrated domestic violence, the provisions of *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply. In handling the investigation, SPC will respond in a manner that best ensures the victim's agency.
- 22.2 If one of the potential victims is a child or a vulnerable adult, then the provisions under Part XI.G (Child and vulnerable adult protection) will be invoked.

- abus d'alcool ou d'autres substances ; ou
- vols ou dégradation des biens de la CPS.

## 21. Victimes de violence domestique

- 21.1 La CPS apporte une aide active à tout-e **agent-e** (ou ses **ayants droit**) faisant savoir qu'il-elle est victime de violence domestique, et s'efforce de réduire au minimum tout risque pour sa sécurité. Elle lui reconnaît également le droit à la vie privée s'il-si elle ne souhaite pas évoquer la violence domestique dont il-elle est victime, et respecte son droit à la confidentialité dans le cas contraire.
- 21.2 Tout-e **membre du personnel** ou **ayant droit** victime de violence domestique peut demander de l'aide et des conseils aux **ressources humaines**, à son-sa **supérieur-e hiérarchique** ou à un-e référent-e bien-être du **personnel**. Si la victime est un-e enfant, les dispositions de la partie XI.G (Protection des adultes vulnérables et des enfants) sont appliquées.
- 21.3 La CPS sait que les victimes de violence domestique peuvent présenter des problèmes de performance (absentéisme chronique ou productivité plus faible, par exemple). Lorsqu'elle traite de tels problèmes, elle s'efforce, dans la mesure du possible, de tenir compte de tous les aspects de la situation de la personne concernée. Si un-e **agent-e** doit s'absenter pour cause de violence domestique, le-la **Directeur-riche général-e** peut autoriser un congé spécial au sens du paragraphe VI.12.2.c.
- 21.4 Un certain nombre de possibilités internes et externes de soutien peut être évoqué avec les **agents** qui déclarent vivre une relation violente ou devoir gérer une telle relation, notamment les moyens de garantir leur sécurité sur le lieu de travail ou encore les différents services d'assistance. Si une victime court un danger immédiat, le-la **Directeur-riche général-e** peut en outre approuver une aide financière à court terme, par exemple une aide au logement temporaire d'urgence.

## 22. Accusations formulées contre des agents

- 22.1 Si un-e **membre du personnel** est accusé-e de violence domestique, ou si des preuves de sa culpabilité sont présentées, les dispositions du Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'appliquent. Lors de l'enquête, la CPS agit de façon à protéger au mieux la capacité d'agir de la victime.
- 22.2 Si la victime potentielle est un-e enfant ou un-e adulte vulnérable, les dispositions de la partie XI.G (Protection des adultes vulnérables et des enfants) sont appliquées.

## G. Child and vulnerable adult protection

### 23. Commitment to protect children and vulnerable adults

- 23.1 SPC is committed to the well-being of children and vulnerable adults by:
- preventing their abuse;
  - acting at all times in their best interests; and
  - dealing with child or vulnerable adult abuse, suspected abuse or disclosure of abuse in a timely manner.
- 23.2 A child or vulnerable adult of any age, sex, race, religion or socioeconomic background can suffer abuse or neglect. Victims of abuse can be helped to lead fulfilling lives, but the impact of abuse lasts a lifetime.
- 23.3 All SPC **staff** and **non-staff personnel** have a responsibility to protect children and vulnerable adults. They are required to commit to:
- treating children and vulnerable adults with respect regardless of race, colour, gender, language, religion, political or other opinion, national, ethnic or social origin, property, disability, birth or other status;
  - not using language or behaviour towards children or vulnerable adults that is inappropriate, harassing, abusive, sexually provocative, demeaning or culturally inappropriate;
  - not engaging children in any form of sexual intercourse or sexual activity;
  - not using physical punishment on children or vulnerable adults;
  - not hiring children or vulnerable adults for domestic or other labour which is inappropriate given their age or developmental stage, which interferes with their time available for education and recreational activities, or which places them at significant risk of injury;
  - complying with all relevant local legislation, including labour laws in relation to child labour;
  - immediately reporting concerns or allegations of child or vulnerable adult exploitation and abuse and policy non-compliance in accordance with appropriate procedures outlined in this policy; and
  - immediately disclosing all charges, convictions and other outcomes of an offence that relate to child or vulnerable adult exploitation and abuse.

## G. Protection des adultes vulnérables et des enfants

### 23. Engagement en faveur de la protection des adultes vulnérables et des enfants

- 23.1 *La CPS s'engage en faveur du bien-être des enfants et des adultes vulnérables. À ce titre, elle :*
- prévient la maltraitance des enfants et des adultes vulnérables ;*
  - agit en toutes circonstances dans leur intérêt supérieur ; et*
  - réagit rapidement aux cas de maltraitance, qu'ils soient réels ou présumés, ou à des révélations en ce sens.*
- 23.2 *Un-e enfant ou un-e adulte vulnérable, quels que soient son âge, son genre, ses caractéristiques raciales, sa religion et son milieu social, peut être victime de maltraitance ou de négligence. Il est possible d'aider les victimes de maltraitance à s'épanouir, mais elles resteront affectées à vie par ces mauvais traitements.*
- 23.3 *L'ensemble des **agents** et du **personnel non salarié** de la CPS est tenu de protéger les enfants et les adultes vulnérables. Il doit s'engager à :*
- traiter les enfants et les adultes vulnérables avec respect, sans faire de distinction fondée sur les critères raciaux, la couleur, le genre, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, l'origine nationale, ethnique ou sociale, la situation financière, le handicap, la naissance ou toute autre situation ;*
  - s'abstenir, à l'égard des enfants ou des adultes vulnérables, de tout langage ou comportement qui soit déplacé, insultant, dégradant ou culturellement inadapté, qui relève du harcèlement ou de la provocation sexuelle ;*
  - ne pas avoir de relations sexuelles ni accomplir d'actes sexuels avec des enfants ;*
  - ne pas infliger de châtiments corporels aux enfants ou aux adultes vulnérables ;*
  - ne pas recruter d'enfants ni d'adultes vulnérables pour des travaux domestiques ou autres inadaptés à leur âge ou à leur stade de développement, qui empiètent sur le temps dont ils disposent pour leur éducation et leurs loisirs, ou qui les exposent à un risque grave de blessure ;*
  - respecter toutes les lois pertinentes applicables à l'échelon local, et notamment celles relatives au travail des enfants ;*
  - signaler immédiatement toute crainte ou allégation d'exploitation et de maltraitance d'enfants ou d'adultes vulnérables, ainsi que toute violation de la politique à ce sujet, conformément aux procédures appropriées qui y sont énoncées ; et*
  - divulguer immédiatement toutes les accusations, condamnations et autres sanctions liées à l'exploitation et à la maltraitance d'enfants ou d'adultes vulnérables.*

## 24. Definitions

24.1 For the purposes of this part a child is anyone under the age of 18, and a vulnerable adult is a person over 18 who by virtue of mental or physical impairment, illness or age is unable to take care of themselves and is unable to protect themselves against significant harm or exploitation.

24.2 Abuse or neglect of a child or vulnerable adult is caused by inflicting harm or by failing to act to prevent harm. Children or vulnerable adults may be abused in a family or in an institutional or community setting, by those known to them or more rarely, by a stranger. A child or vulnerable adult who is being abused may experience more than one type of abuse.

24.3 Examples of forms of abuse include the following:

- physical abuse:
  - hitting
  - kicking
  - biting
  - shaking
  - causing any physical harm
- emotional abuse:
  - threats to cause harm
  - rejection
  - belittling
  - behaviours which erode social competence or self-esteem
- neglect or negligent treatment (failing to provide conditions essential to well-being, within resources reasonably available to caregivers):
  - denying food or water
  - denying medication
- sexual abuse
- exploitation:
  - child labour
  - child prostitution.

## 25. Screening

25.1 To prevent child or vulnerable adult abuse, the **Director-General** has implemented screening and vetting procedures for SPC **staff, non-staff personnel** and **implementing partners**.

## 24. Définitions

24.1 Aux fins de la présente partie, le terme d'enfant désigne toute personne âgée de moins de 18 ans, et le terme d'adulte vulnérable une personne âgée de plus de 18 ans qui, en raison d'une incapacité mentale ou physique, d'une maladie ou de son âge, n'est pas capable de subvenir à ses besoins ni de se protéger contre toute forme majeure de danger ou d'exploitation.

24.2 Des enfants ou des adultes vulnérables sont victimes de maltraitance ou de négligence quand un préjudice leur est causé ou que rien n'est fait pour les protéger contre un préjudice. Des enfants ou des adultes vulnérables peuvent être maltraités au sein de leur famille, de leur communauté ou dans un contexte institutionnel par des personnes qu'ils connaissent ou, plus rarement, par une personne inconnue. Des enfants ou des adultes vulnérables maltraités peuvent subir plusieurs types de mauvais traitements.

24.3 La maltraitance peut notamment prendre les formes suivantes :

- violence physique :
  - coups de poing,
  - coups de pied,
  - morsures,
  - secouements,
  - autres sévices physiques ;
- violence psychologique :
  - menaces,
  - rejet,
  - dévalorisation,
  - comportements de nature à dégrader les compétences sociales ou l'estime de soi ;
- négligence ou abandon (fait de ne pas offrir les conditions essentielles au bien-être, dans les limites des moyens dont disposent raisonnablement la famille ou les personnes responsables) :
  - privation d'eau ou de nourriture,
  - privation de médicaments ;
- violences sexuelles ;
- exploitation :
  - travail des enfants,
  - prostitution des enfants.

## 25. Sélection

25.1 Afin d'empêcher toute maltraitance d'enfants ou d'adultes vulnérables, le-la **Directeur-riche général·e** met en œuvre des procédures de contrôle et de sélection pour les **agents, le personnel non salarié** et les **partenaires d'exécution** de la CPS.

## Staff

- 25.2 All SPC **staff** will be appropriately vetted and screened. All SPC job applicants will be required to declare they have no child or vulnerable adult related convictions and have not been charged with any child or vulnerable adult related offences. Any job offer will be contingent on the candidate providing police clearances from the last two countries the candidate has resided in during the last five years, as per section IV.2.
- 25.3 In addition, where a job requires the **staff member** to be working with children or vulnerable adults:
- the interview will involve a question about child and vulnerable adult protection; and
  - a minimum of two referee checks, including specific questions with regards to child and vulnerable adult protection, will be conducted as part of the SPC recruitment process.

## Non-staff personnel

- 25.4 **Non-staff personnel** will be asked, at a minimum, to:
- declare they have no child related convictions and have not been charged with any child related offences; and
  - commit to the principles of this policy.
- 25.5 Where the project requires the **non-staff personnel** to work directly with children or vulnerable adults, SPC can require additional police or referee checks as part of the procurement or selection process.

## Implementing partners

- 25.6 **Implementing partners** will be asked at a minimum to commit to the principles of this policy.

## 26. Raising awareness

- 26.1 All **staff** will be provided with this policy and their expected behaviours under it and will be requested to sign an acknowledgment that they agree to comply with it. Training will be offered on the policy to all **staff**.
- 26.2 All **non-staff personnel** will be asked within their contracts to abide by this child and vulnerable adult protection policy.
- 26.3 SPC will raise awareness of this child and vulnerable adult protection policy with its **implementing partners**, in particular the **implementing partners'** obligations to protect children and vulnerable adults and to train personnel working with children in their obligation.

## Agents

- 25.2 *Une procédure de contrôle et de sélection appropriée s'applique pour tous les **agents** de la CPS. Tous les candidats à un poste doivent déclarer n'avoir fait l'objet d'aucune inculpation ou condamnation pour des infractions concernant des enfants ou des adultes vulnérables. Toute offre d'emploi est soumise à la présentation d'un extrait de casier judiciaire émanant des autorités des deux derniers pays où les candidats ont résidé durant les cinq dernières années, conformément au paragraphe IV.2.*
- 25.3 *En outre, si l'**agent-e** est amené-e à travailler avec des enfants ou des adultes vulnérables :*
- lors de l'entretien, une question sur la protection des adultes vulnérables et des enfants est posée ; et*
  - au moins deux personnes de référence sont interrogées dans le cadre du processus de recrutement de la CPS, en veillant à leur poser des questions précises relatives à la protection des enfants et des adultes vulnérables.*

## Personnel non salarié

- 25.4 Le **personnel non salarié** doit au minimum :
- déclarer n'avoir fait l'objet d'aucune inculpation ou condamnation pour des infractions concernant des enfants ; et
  - s'engager à respecter les principes de la présente politique.
- 25.5 *Si, dans le cadre de projets, le **personnel non salarié** est amené à travailler en contact direct avec des enfants ou des adultes vulnérables, la CPS peut exiger d'autres contrôles auprès des forces de l'ordre ou de personnes de référence lors du processus d'achat ou de sélection.*

## Partenaires d'exécution

- 25.6 Les **partenaires d'exécution** doivent au minimum s'engager à respecter les principes de la présente politique.

## 26. Sensibilisation

- 26.1 *Tous les **agents** reçoivent la présente politique et sont informés des comportements attendus d'eux au titre de celle-ci ; ils doivent signer un engagement à la respecter. Une formation à la politique leur est proposée.*
- 26.2 *Les contrats de l'ensemble du **personnel non salarié** prévoient une clause de respect de la politique relative à la protection des adultes vulnérables et des enfants.*
- 26.3 *La CPS porte ladite politique à la connaissance de ses **partenaires d'exécution**, en particulier les obligations desdits partenaires en matière de protection des adultes vulnérables et des enfants et de formation du personnel travaillant avec des enfants à ces obligations.*



## 27. Working with children or vulnerable adults

- 27.1 SPC believes that as far as possible, **staff** working with children, vulnerable adults and their families should keep their personal and professional lives separate. SPC does not encourage close personal relationships or care-taking activities of children or vulnerable adults they work with outside the work environment.
- 27.2 When planning for programmes, projects or activities that will involve working with children or vulnerable adults, SPC will undertake a risk assessment to identify potential risks to any child or vulnerable adult and to take steps to reduce or remove the risk.
- 27.3 When working with children, in addition to the standard behaviour, SPC **staff** and **non-staff personnel** are expected to model appropriate behaviours, which include:
- wherever possible, ensuring that another adult is present when working in the proximity of children or vulnerable adults;
  - not inviting an unaccompanied child or vulnerable adult into their home, unless the child or vulnerable adult is at immediate risk of injury or in physical danger;
  - not sleeping close to unsupervised children or vulnerable adults;
  - not using computers, mobile phones, video cameras, cameras or social media to access child exploitation material; and
  - not using physical punishment on children.
- 27.4 In planning or coordinating multi-agency or coalition or network organised events and activities, SPC will ensure that child protection considerations have been taken into account if relevant.
- 27.5 Any SPC **staff** or member planning events should ensure that child protection issues are considered as part of the risk analysis or health and safety arrangements.

## 28. Communications about children

- 28.1 **Staff** should make sure that those who may wish to use images or stories of children cannot misuse or exploit them. **Staff** will acquire consent from the child's parent or guardian, the child's school or the NGO/partner responsible for the child, to use the images and stories for SPC publications.

## 27. Travail avec des adultes vulnérables et des enfants

- 27.1 La CPS considère que, dans toute la mesure du possible, les **agents** intervenant auprès d'adultes vulnérables, d'enfants et de leurs familles doivent séparer leur vie professionnelle de leur vie privée. L'Organisation n'encourage pas les relations personnelles étroites ni la prise en charge d'adultes vulnérables ou d'enfants auprès desquels ils interviennent en dehors de l'environnement de travail.
- 27.2 Lors de la planification de programmes, de projets ou d'activités impliquant de travailler avec des adultes vulnérables ou des enfants, la CPS réalise une évaluation en vue de définir les risques potentiels pour tout-e adulte vulnérable ou enfant et de prendre les mesures requises pour réduire ou éliminer ces risques.
- 27.3 Outre les comportements attendus en temps normal, lorsque les **agents** et le **personnel non salarié** de la CPS travaillent avec des enfants, ils sont tenus d'afficher des comportements appropriés, à savoir, notamment :
- dans la mesure du possible, veiller à la présence d'un-e autre adulte lors d'activités à proximité d'enfants ou d'adultes vulnérables ;
  - ne pas inviter chez soi d'enfants ou d'adultes vulnérables non accompagnés, à moins qu'ils ne soient exposés à un risque immédiat de blessure ou à un danger physique ;
  - ne pas dormir à proximité d'enfants ou d'adultes vulnérables sans surveillance ;
  - ne pas utiliser les ordinateurs, téléphones portables, caméras vidéo, appareils photo ou réseaux sociaux aux fins de consultation de contenus relevant de l'exploitation des enfants ; et
  - ne pas infliger de châtiments corporels aux enfants.
- 27.4 Lors de la planification ou de la coordination de manifestations ou d'activités associant plusieurs organisations ou à l'échelle d'un groupe ou d'un réseau, la CPS s'assure si nécessaire que les considérations relatives à la protection de l'enfance ont bien été prises en compte.
- 27.5 Tout-e **agent-e** ou membre de la CPS planifiant une manifestation veille à la prise en compte des questions relatives à la protection de l'enfance dans l'analyse des risques ou des dispositions prises en matière de santé et de sécurité.

## 28. Les enfants dans les supports de communication

- 28.1 Les **agents** doivent faire en sorte qu'il soit impossible d'utiliser abusivement ou d'exploiter des images ou des récits mettant en scène des enfants. Il leur appartient d'obtenir le consentement des parents ou du tuteur-de la tutrice de l'enfant, de son établissement scolaire ou de l'ONG/l'organisation partenaire en charge de l'enfant avant d'utiliser les images et les récits dans des publications de la CPS.



28.2 In addition, SPC's communications about children will respect their dignity and identity and not degrade them. Therefore, when communicating about children, SPC will:

- a. portray children as realistically as possible (communications about children should not be sensational, or overtly sentimental);
- b. take care to represent the ethnic diversity of the children in the areas SPC works;
- c. try to represent children as individual human beings, with their own opinions and history;
- d. not use images of nude or partially clothed children; and
- e. be aware that certain vulnerable children may need extra protection.

28.3 In many cases it might be appropriate to withhold or change names.

## 29. Disclosures of abuse

29.1 SPC **staff** or **non-staff personnel** may become aware of child or vulnerable adult abuse because the child or vulnerable adult tells them. The safety and well-being of the child or vulnerable adult comes before the interests of any other person.

29.2 If a child or a vulnerable adult tells a **staff member** about abuse, the **staff member** should:

- listen to the child or vulnerable adult
- accept what the child or vulnerable adult says
- not appear shocked
- reassure the child or vulnerable adult they did the right thing by telling someone
- assure the child or vulnerable adult it is not their fault – be aware the child or vulnerable adult may have been threatened
- let the child or vulnerable adult know the **staff member** will need to tell someone else
- write down what the child or vulnerable adult said in the child or vulnerable adult's words
- not leap to conclusions.

28.2 *Les supports de communication en question produits par la CPS doivent également respecter la dignité et l'identité des enfants, et ne pas présenter de caractère dégradant. En conséquence, les principes ci-dessous doivent être respectés lorsque des supports de communication portent sur les enfants :*

- a) *dresser un tableau aussi réaliste que possible des enfants (les supports de communication doivent éviter tout sensationnalisme ou débordement de sentiments) ;*
- b) *veiller à représenter la diversité ethnique des enfants qui vivent dans les endroits où la CPS intervient ;*
- c) *s'attacher à dépeindre l'enfant comme un être à part entière, doté de sa propre histoire et de ses propres opinions ;*
- d) *ne pas utiliser d'images mettant en scène des enfants nus ou partiellement dévêtus ; et*
- e) *avoir conscience qu'un niveau supplémentaire de protection peut être nécessaire pour certains enfants vulnérables.*

28.3 *Le plus souvent, il peut être souhaitable de ne pas citer les noms des enfants, ou bien de les modifier.*

## 29. Révélations de maltraitance

29.1 *Les agents et le personnel non salarié de la CPS peuvent être amenés à avoir connaissance d'un cas de maltraitance de la bouche même de l'adulte vulnérable ou de l'enfant. La sécurité et le bien-être de l'adulte vulnérable ou de l'enfant l'emportent sur les intérêts de toute autre personne.*

29.2 *Si un-e enfant ou un-e adulte vulnérable révèle à un-e agent-e qu'il ou elle est victime de maltraitance, ce dernier ou cette dernière doit :*

- *écouter l'adulte vulnérable ou l'enfant ;*
- *laisser l'adulte vulnérable ou l'enfant s'exprimer ;*
- *ne pas sembler choqué-e ;*
- *rassurer l'adulte vulnérable ou l'enfant en lui expliquant qu'il ou elle a bien fait d'en parler ;*
- *insister sur le fait que ce n'est pas de sa faute ; garder à l'esprit que l'adulte vulnérable ou l'enfant peut avoir subi des menaces ;*
- *prévenir l'adulte vulnérable ou l'enfant que l'agent-e devra en parler à quelqu'un d'autre ;*
- *consigner par écrit les propos de l'adulte vulnérable ou l'enfant, en reprenant ses propres mots ; et*
- *ne pas tirer de conclusions hâtives.*

## 30. Reporting

- 30.1 Any SPC **staff member** who becomes aware of potential child or vulnerable adult abuse in the course of their duties must immediately report any allegations to the **Director-General's** designated person for child protection (DPCP), or raise it with their **manager**, in which case the **manager** must report the matter to the DPCP.
- 30.2 SPC may also have additional reporting obligations to notify **development partners** of allegations under funding agreements.

## 31. Allegations against a staff member

- 31.1 If an allegation is made or there is evidence against a **staff member** that they may have breached provisions under part XI.G (Child and vulnerable adult protection), the provisions of *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply. In handling the investigation, SPC will respond in a manner that best protects the child or vulnerable adult.
- 31.2 The **Director-General** may provide information to the local authorities, such as the police or social welfare, to ensure the safety of the child or vulnerable adult, or to assist in any investigation by local authorities.
- 31.3 If SPC is aware that the **staff member** also works with children or vulnerable adults for another organisation, SPC should ensure that the other organisation is informed of any suspension and the subsequent outcome of investigations. Consultation with the local authorities will determine how best this information can be conveyed.

## H. Fraud and corruption

### 32. Zero tolerance for fraud and corruption

- 32.1 SPC has zero tolerance for fraud and corruption. Any acts of fraud or corruption will be considered gross misconduct under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.
- 32.2 SPC aims to prevent, detect and address acts of fraud and corruption involving:
- any SPC **staff**;
  - non-staff personnel**, including SPC **contractors**, students and interns;
  - members or representatives of SPC's **governing bodies** or any advisory body;

## 30. Signalement

- 30.1 *Tout-e **agent-e** de la CPS qui est amené-e à avoir connaissance d'un cas éventuel de maltraitance à l'encontre d'un-e enfant ou d'un-e adulte vulnérable dans l'exercice de ses fonctions doit signaler sans délai les accusations à la personne désignée pour la protection de l'enfance par le-la **Directeur-riche général-e**, ou en parler en premier lieu avec son-sa **responsable**, auquel cas le-la **responsable** doit faire remonter l'affaire auprès de la personne désignée pour la protection de l'enfance.*
- 30.2 *La CPS peut être également tenue, au titre des accords de financement, de signaler ce type d'accusation à ses **partenaires du développement**.*

## 31. Accusations formulées contre des agents

- 31.1 *Si un-e **agent-e** est accusé-e de ne pas avoir respecté les dispositions énoncées dans la partie XI.G (Protection des adultes vulnérables et des enfants), ou si des preuves de sa culpabilité sont présentées, les dispositions du Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'appliquent. Lors de l'enquête, la CPS agit de façon à protéger au mieux l'enfant ou l'adulte vulnérable.*
- 31.2 *Le-La **Directeur-riche général-e** peut transmettre des informations aux autorités locales (forces de l'ordre ou services d'aide sociale, par exemple) afin de garantir la sécurité de l'enfant ou de l'adulte vulnérable, ou de prêter son concours à l'enquête menée par celles-ci.*
- 31.3 *Si la CPS sait que l'**agent-e** concerné-e travaille avec des enfants ou des adultes vulnérables dans le cadre d'une autre organisation, elle doit veiller à ce que cette dernière soit informée de toute suspension et de l'issue de l'enquête réalisée. Elle convient, en concertation avec les autorités locales, du meilleur moyen de transmettre ces informations.*

## H. Fraude et corruption

### 32. Tolérance zéro en matière de fraude et de corruption

- 32.1 *La CPS ne tolère aucune forme de fraude ou de corruption. Tout acte de fraude ou de corruption est considéré comme une faute grave au sens du Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.*
- 32.2 *La CPS entend prévenir, détecter et combattre les actes de fraude ou de corruption impliquant :*
- tout-e **agent-e** de la CPS ;*
  - le **personnel non salarié** de la CPS, dont les **prestataires** de la CPS, les étudiants et les stagiaires ;*
  - les membres ou les représentants des **organes directeurs** de la CPS ou de tout autre organisme consultatif ;*

- d. **implementing partners**, including those to which SPC has disbursed funds under grantee or sub-delegation arrangements; or
- e. any other person providing services or goods to SPC.

32.3 SPC does not tolerate fraud or corruption, or the concealment of fraud or corruption. All **staff** and **non-staff personnel** have a responsibility to report known or suspected fraudulent or corrupt activities to the relevant personnel, as outlined in this policy.

32.4 **Managers** have an additional responsibility to raise awareness of this policy among their **staff**, and to ensure that **contractors**, subcontractors and vendors are also aware of the policy.

### 33. Definitions of fraud and corruption

33.1 Fraud is any dishonest act or omission that causes loss or detriment to SPC or results in an unauthorised benefit or advantage to either the person(s) acting or omitting or to a third party. The act or omission can be either deliberate or reckless in relation to the harm caused or the benefit or advantage obtained.

33.2 Corruption is the abuse of entrusted power for private gain. It may include improperly influencing the actions of another party, or causing harm to another party. The gain or benefit may be for the person doing the act or for others.

33.3 Actions taken to instigate, aid, abet, attempt, cooperate in, or conspire to engage in a fraudulent or corrupt act also constitute fraud or corruption.

33.4 Examples of fraud and corruption include:

- false accounting through the deliberate alteration or reporting of incorrect financial information
- forging or altering documents or making a false statement to obtain a financial or other benefit for oneself or others
- misappropriating SPC funds
- using SPC's intellectual property for personal advantage or gain
- giving or receiving a bribe
- seeking or soliciting gifts from external persons or organisations undertaking business with SPC

- d) les **partenaires d'exécution**, notamment ceux à qui la CPS a confié des fonds au titre d'un accord de subvention ou de subdélégation ; ou
- e) toute autre personne qui fournit des biens ou des services à la CPS.

32.3 La CPS ne tolère ni la fraude, ni la corruption, ni la dissimulation d'une fraude ou d'un acte de corruption. L'ensemble des **agents** et du **personnel non salarié** de la CPS a la responsabilité de signaler au personnel compétent défini dans la présente politique les activités frauduleuses ou les actes de corruption connus ou soupçonnés.

32.4 Les **responsables** sont également tenus de sensibiliser leurs **agents** à la présente politique et de veiller à ce que les **prestataires**, les sous-traitants et les fournisseurs la connaissent eux aussi.

### 33. Définition de la fraude et de la corruption

33.1 Le terme de fraude désigne tout acte malhonnête ou toute omission qui provoque une perte pour la CPS ou lui nuit, ou qui fait profiter d'un bénéfice ou d'un avantage non autorisé soit la ou les personnes commettant ledit acte ou à l'origine de ladite omission soit une tierce partie. L'acte ou l'omission peut porter atteinte ou faire obtenir un avantage ou un bénéfice de manière intentionnelle ou inconsidérée.

33.2 Le terme de corruption désigne l'abus de pouvoir à des fins d'enrichissement personnel, notamment l'exercice d'une influence induite sur les actions d'une autre partie ou le fait de nuire à une autre partie. L'avantage ou le bénéfice peut profiter à la personne qui agit ou à des tiers.

33.3 Entrent également dans la catégorie des actes de fraude ou de corruption l'instigation, la complicité, la tentative de fraude ou de corruption, ainsi que la coopération ou la conspiration en vue de la réalisation de tels actes.

33.4 Voici quelques exemples de fraude et de corruption :

- inscrire des faux en écritures comptables en ayant délibérément modifié ou déclaré des informations financières inexactes ;
- falsifier ou modifier des documents ou faire une fausse déclaration en vue d'en tirer un avantage financier ou d'une autre nature pour soi-même ou pour des tiers ;
- détourner les fonds de la CPS ;
- faire usage de la propriété intellectuelle de la CPS pour en tirer un profit personnel ;
- remettre ou recevoir un pot-de-vin ;
- chercher à obtenir ou demander des cadeaux de personnes ou d'organisations extérieures qui entreprennent des activités avec la CPS ;

- claiming for personal travel as business travel
- making misrepresentations, including about qualifications, when applying for a job forging a document purporting to be from SPC to induce a party outside SPC to act
- deliberately misusing SPC corporate credit cards
- using SPC assets for personal or other non-approved purposes without permission
- deliberately misusing or stealing information systems and data
- collusion or other anti-competitive behaviour between suppliers during a procurement process
- failing to disclose a conflict of interest during a procurement or recruitment process.
- seeking or soliciting sexual favours in exchange for favourable decisions

### 34. Prevention and detection

34.1 While no internal control procedure can guarantee that fraud will never occur, SPC has established internal control systems and procedures that are designed to highlight irregular transactions. These internal control measures are included in regulatory policies and processes that form SPC's Financial Regulations and its related policies and procedures.

34.2 The approach includes the proper segregation of duties, reconciliation procedures, random checking of transactions, the review of exceptional management accounting information, and the conduct of internal and external audits. These internal control measures are designed to prevent and detect fraud and corruption.

34.3 The following activities or circumstances could be indicators of fraud or point to an increased risk of fraud:

- inadequate or missing payment documents or invoices
- suggestions that internal controls have been overridden
- failure to follow procurement procedures or travel policy
- an individual whose lifestyle is at variance with their known source of income lack of appropriate responses to queries from management, auditors, banks or suppliers
- an **employee's** failure to take holiday entitlements without good reason
- unprofessional or close relationships with suppliers.

- *faire passer un déplacement personnel pour un déplacement professionnel ;*
- *faire de fausses déclarations, notamment sur des qualifications, en postulant à un emploi ;*
- *falsifier un document prétendument émis par la CPS pour provoquer une action de la part d'une partie externe à la CPS ;*
- *faire un usage délibérément abusif des cartes de crédit de la CPS ;*
- *utiliser les biens de la CPS à des fins personnelles ou autrement non approuvées sans en avoir obtenu la permission ;*
- *détourner délibérément des systèmes d'information et des données ou les dérober ;*
- *conclure une entente secrète (collusion) ou adopter tout autre comportement anticoncurrentiel entre fournisseurs pendant une procédure d'achat ;*
- *ne pas signaler un conflit d'intérêts pendant une procédure d'achat ou de recrutement ; ou*
- *chercher à obtenir ou solliciter des faveurs sexuelles en échange de décisions favorables.*

### 34. Prévention et détection

34.1 Bien qu'aucune procédure de contrôle interne ne puisse garantir l'absence de fraude, la CPS a mis en place des systèmes et des procédures de contrôle interne conçus pour mettre en évidence les transactions irrégulières. Ces mesures de contrôle interne font partie des politiques et processus réglementaires qui composent le Règlement financier de la CPS ainsi que les politiques et procédures qui y sont liées.

34.2 Un tel dispositif suppose une séparation adéquate des tâches, des procédures de rapprochement, des contrôles aléatoires des transactions, l'examen des informations comptables inhabituelles, et la réalisation d'audits internes et externes. Ces mesures de contrôle interne visent à prévenir et à détecter tout acte de fraude et de corruption.

34.3 Les activités ou circonstances suivantes peuvent être des indicateurs de fraude ou attirer l'attention sur une augmentation du risque de fraude :

- *factures ou justificatifs de paiement inappropriés ou absents ;*
- *mesures de contrôle interne qui semblent ne pas avoir été respectées ;*
- *non-application des procédures d'achat ou de la politique relative aux voyages ;*
- *personne dont le style de vie ne correspond pas à ses revenus connus ;*
- *manque de réponse appropriée aux questions posées par la direction, les auditeurs, les banques ou les fournisseurs ;*
- *agent-e qui ne profite pas de son droit aux congés sans motif légitime ; ou*
- *relation proche ou non professionnelle avec des fournisseurs.*



## 35. Reporting

- 35.1 Any suspected cases of fraud or irregular transaction must be reported immediately.
- 35.2 SPC **staff** or **non-staff personnel** can report the matter directly to a person nominated by the **Director-General**, or raise it in the first instance with their **manager**. **Managers** are obliged to report any such matter raised with them to the **Director-General's** nominee. Failure to report suspicions of fraud or irregular transaction may give rise to disciplinary proceedings under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.
- 35.3 Where the allegation is against a **staff member**, provisions of *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply.
- 35.4 Where the allegation is against a vendor or external party, the investigation process of *Chapter XII* will be followed. However the outcomes of the investigation can include:
- clearing the vendor or external party of the allegations;
  - terminating or not renewing the contract with the vendor or external parties;
  - barring a vendor from engaging in business with SPC; and
  - referring the findings of the investigation to appropriate law enforcement agencies for criminal investigation and prosecution.

## 36. Fraud register

- 36.1 The **Director-General** will maintain a register of all allegations of fraud or corruption. The register of allegations will be reported on a regular basis to the **Audit and Risk Committee**, including the outcomes of any investigations.

## I. Alcohol, tobacco, kava, betel nut and drugs

### 37. Promoting a healthy workplace

- 37.1 SPC is committed to providing a healthy and safe workplace and to improving the well-being of its **staff** and visitors. Several commonly consumed drugs in the Pacific, including alcohol and kava, have the potential to seriously impair a person's performance or safety at work. Other drugs, such as tobacco and betel nut, have been shown to have serious long-term health and well-being impacts.

## 35. Signalement

- 35.1 Toute suspicion de fraude ou de transaction irrégulière doit immédiatement être signalée.
- 35.2 Les **agents** ou le **personnel non salarié** de la CPS peuvent signaler l'incident directement à la personne nommée à cet effet par le-la **Directeur-riche général-e**, ou l'aborder en premier lieu avec leur responsable. Les **responsables** sont tenus de signaler tous les incidents qui leur sont rapportés à la personne nommée par le-la **Directeur-riche général-e**. L'absence de signalement des suspicions de fraude ou de transaction irrégulière peut donner lieu à l'application des mesures disciplinaires prévues au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.
- 35.3 Si les accusations concernent un-e **agent-e**, les dispositions visées au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'appliquent.
- 35.4 Si les accusations concernent un fournisseur ou un tiers externe, le processus d'enquête défini au Chapitre XII est suivi. L'issue de cette enquête peut être la suivante :
- le rejet des accusations formulées contre le fournisseur ou le tiers externe ;
  - la résiliation ou le non-renouvellement du contrat conclu avec le fournisseur ou le tiers externe ;
  - l'interdiction faite au fournisseur de travailler avec la CPS ; et
  - le signalement des conclusions de l'enquête aux forces de l'ordre compétentes, aux fins d'enquête et de poursuites pénales.

## 36. Registre des activités frauduleuses

- 36.1 Le-La **Directeur-riche général-e** consigne l'ensemble des accusations de fraude ou de corruption dans un registre. Ce registre est communiqué régulièrement au **Comité d'audit et des risques**, de même que les conclusions des enquêtes éventuellement ouvertes.

## I. Alcool, tabac, kava, noix de bétel et autres stupéfiants

### 37. Promotion de la santé sur le lieu de travail

- 37.1 La CPS s'engage en faveur de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que de l'amélioration du bien-être de son **personnel** et de ses visiteurs. Plusieurs substances communément consommées en Océanie, notamment l'alcool et le kava, peuvent compromettre fortement la sécurité ou les performances des personnes au travail. D'autres substances, telles que le tabac et la noix de bétel, ont des conséquences graves et prouvées à long terme sur la santé et le bien-être.



37.2 To promote a healthy and safe environment, SPC has restricted the consumption of these products in all **SPC premises** as set out below.

## 38. Alcohol

- 38.1 Alcohol is not to be consumed in the workplace except during an official function, an authorised social club event, or if explicit permission has been given by the **Director-General**.
- 38.2 SPC expects that **staff** will behave appropriately, in line with their responsibilities, at all times when they are at work or representing SPC. Abuse of alcohol within the workplace or at an SPC function or social event is unacceptable. **Employees** are expected to monitor their own alcohol intake.
- 38.3 Any person serving alcohol at functions is required to serve alcohol responsibly.
- 38.4 At an SPC event where alcohol is being served, if someone is suspected of being intoxicated then they will be advised that they will no longer be served alcohol.
- 38.5 SPC will endeavour to support **employees** who acknowledge they have a problem with the use of alcohol. Advice on methods to assist with stopping drinking can be obtained from medical practitioners. SPC's employee assistance programme may also provide **counselling** support.

## 39. Tobacco

- 39.1 There is overwhelming evidence that smoking and exposure to second-hand smoke constitute a health risk. Tobacco smoke is a toxic air pollutant linked to many illnesses, from serious conditions such as heart disease and lung cancer, to irritation, sore eyes and sore throat. It can exacerbate existing respiratory conditions, for example it can trigger asthma attacks. All of these conditions affect health and well-being. Vaping, while less dangerous than traditional smoking, can nonetheless be a stepping-stone to a smoking addiction.
- 39.2 SPC is committed to providing a safe and healthy work environment, which includes ensuring that its **staff** and visitors are not exposed to tobacco smoke and/or vapour from e-cigarettes.
- 39.3 **Staff** who smoke or vape are strongly urged to stop in the interest of their own health and the health of their families and colleagues. Advice on methods to assist with stopping smoking or vaping can be obtained from medical practitioners. Individuals who smoke or vape will ensure that doing so does not interfere with their ability to deliver their work.

37.2 Afin d'encourager un cadre de vie sain et sûr, la CPS a défini les limites ci-après à la consommation de ces substances dans l'ensemble des **locaux de la CPS**.

## 38. Alcool

- 38.1 La consommation d'alcool est interdite sur le lieu de travail, sauf lors d'une manifestation officielle, d'un événement autorisé organisé par l'amicale du personnel, ou si le-la **Directeur-riche général-e** a donné son autorisation expresse.
- 38.2 La CPS exige de ses **agents** un comportement en tout temps approprié, conforme à leurs responsabilités, lorsqu'ils sont au travail ou qu'ils représentent la CPS. L'abus d'alcool sur le lieu de travail ou lors d'une manifestation officielle ou d'un événement social de la CPS est inacceptable. Les **agents** doivent surveiller leur propre consommation d'alcool.
- 38.3 Quiconque sert de l'alcool lors d'une manifestation doit le faire de façon responsable.
- 38.4 Si, durant un événement de la CPS où de l'alcool est servi, une personne est soupçonnée d'être ivre, elle se verra signifier qu'aucune boisson alcoolisée ne lui sera plus servie.
- 38.5 La CPS s'efforce de soutenir ses **agents** qui reconnaissent avoir un problème d'alcool. Les médecins sont à même de fournir des conseils sur les méthodes d'arrêt de la consommation d'alcool. Le programme d'assistance au personnel de la CPS peut également inclure des séances de **counselling**.

## 39. Tabac

- 39.1 *Les preuves de la nocivité du tabagisme, actif comme passif, pour la santé sont accablantes. La fumée du tabac est un polluant atmosphérique toxique lié à de nombreuses pathologies, des plus mineures, telles que les irritations des yeux ou de la gorge, aux plus graves telles que le cancer du poumon ou les maladies cardiovasculaires. Elle peut aggraver des problèmes respiratoires existants, et par exemple déclencher des crises d'asthme. Tous ces problèmes nuisent à la santé et au bien-être. La cigarette électronique est certes moins dangereuse que le tabagisme classique, mais peut constituer une étape vers une dépendance à la nicotine.*
- 39.2 *La CPS s'engage en faveur de la santé et de la sécurité au travail. À ce titre, elle veille à ce que son **personnel** et les visiteurs ne soient pas exposés à la fumée du tabac ou de la cigarette électronique.*
- 39.3 Les **agents** qui fument ou vapotent sont fortement encouragés à arrêter, dans l'intérêt de leur santé ainsi que de celle de leurs proches et de leurs collègues. Les médecins sont à même de fournir des conseils sur les méthodes d'arrêt du tabagisme. *Les fumeurs ou vapoteurs doivent veiller à ce que leur pratique ne compromette pas leur capacité à travailler.*

- 39.4 Smoking or vaping is prohibited in all **SPC premises** other than in designated smoking areas. Where a designated area does not exist, smoking or vaping is prohibited.
- 39.5 Where external venues are used for SPC meetings, conferences or social events, they will be designated smoke-free in consultation with the owner or operator of the venue. At the beginning of events such as workshops and social functions, an announcement is to be made informing people of the policy and directing them to the designated smoking areas, if any.

## 40. Kava

- 40.1 SPC recognises the cultural significance of kava in the Pacific.
- 40.2 Kava is not to be consumed in the workplace, unless during an official function, an authorised social club event, for ceremonial purposes, or if explicit permission has been given by the **Director-General**. In these situations, **staff** will consume kava respectfully and responsibly.
- 40.3 Abuse of kava within the workplace or at an SPC workshop, function or social event is unacceptable. SPC expects that **staff** will behave appropriately, in line with Part II.A (Code of conduct), at all times when they are representing SPC. **Employees** are expected to monitor their own kava intake.
- 40.4 Where kava is supplied at an SPC event, it will be served responsibly.

## 41. Betel nut

- 41.1 The areca nut is the seed of the areca palm and is commonly referred to as betel nut as it is often wrapped in betel leaves. Areca nuts are chewed with betel leaf and/or limestone powder for their effect as a mild stimulant.
- 41.2 Research has concluded that chewing areca nut is carcinogenic. Regular chewers of betel leaf and areca nut have a higher risk of damaging their gums and developing cancer of the mouth, pharynx, oesophagus and stomach than non-betel nut chewers.
- 41.3 Chewing of betel nut is prohibited in all **SPC premises**.
- 41.4 **Staff** should note that possession of betel nut is illegal in some countries.

39.4 *Il est interdit de fumer ou de vapoter dans les **locaux de la CPS**, sauf dans les zones désignées à cet effet. En l'absence de telles zones, cette pratique est interdite.*

39.5 *Si des réunions, des conférences ou des activités sociales de la CPS sont organisées dans des locaux extérieurs, ces derniers sont désignés comme non-fumeurs, en concertation avec la personne propriétaire ou gestionnaire des lieux. Au début des événements (ateliers ou réceptions, par exemple), une annonce est passée afin d'informer les participants de cette politique et de leur indiquer les zones fumeurs éventuellement mises en place.*

## 40. Kava

- 40.1 *La CPS a conscience de l'importance culturelle du kava en Océanie.*
- 40.2 *La consommation de kava est interdite sur le lieu de travail, sauf lors d'une manifestation officielle, d'un événement autorisé organisé par l'amicale du personnel ou lors d'une cérémonie, ou si le-la **Directeur-riche général·e** a donné son autorisation expresse. Dans ces situations, les **agents** sont tenus de consommer le kava avec respect et de façon responsable.*
- 40.3 *L'abus de kava sur le lieu de travail ou lors d'un atelier, d'une manifestation officielle ou d'un événement social de la CPS est inacceptable. La CPS exige de ses **agents** un comportement en tout temps approprié, conforme à la partie II.A (Code de conduite), lorsqu'ils représentent la CPS. Les **agents** doivent surveiller leur propre consommation de kava.*
- 40.4 *Si du kava est disponible lors d'un événement de la CPS, il est servi de façon responsable.*

## 41. Noix de bétel

- 41.1 *La noix d'arec est le fruit du palmier à bétel. Elle est fréquemment appelée noix de bétel, car elle est souvent enrobée dans des feuilles de bétel. La noix d'arec est mâchée avec des feuilles de bétel et/ou de la poudre de chaux éteinte pour ses effets légèrement stimulants.*
- 41.2 *Des recherches ont montré que mâcher de la noix d'arec a des effets cancérigènes. Les consommateurs réguliers de feuilles de bétel et de noix d'arec sont davantage exposés à des problèmes gingivales et à des risques de cancer de la bouche, du pharynx, de l'œsophage et de l'estomac que les non-consommateurs.*
- 41.3 *La mastication de noix de bétel est interdite dans tous les **locaux de la CPS**.*
- 41.4 *Les **agents** doivent noter que la possession de noix de bétel est illégale dans certains pays.*

## 42. Prescription medicines and legal drugs

- 42.1 Prescription medicines and other legal drugs may impair performance. **Staff** who are prescribed or advised to take prescription medicines or legal drugs should discuss any side effects with their doctor or pharmacist so that they are aware of the impact on their performance and on workplace safety.
- 42.2 **Staff** are required to advise their **manager** if prescription medicines or legal drugs are likely to impair their performance. The **manager**, in consultation with **Human Resources**, will maintain confidentiality and endeavour to find suitable work for the individual in light of this advice. Where this is not possible, the individual may be required to take sick leave until they are fit to return to work.

## 43. Illegal drugs

- 43.1 The purchase, possession, consumption or use, or sale of illegal drugs is strictly prohibited on **SPC premises**, at any SPC workshop, function or social event, or while conducting SPC business.
- 43.2 Drugs are considered illegal if they are prohibited under the law of the country where the premises, workshop, function or social event is located, or business is being carried out.
- 43.3 A **staff member** found purchasing, possessing, consuming or using, or selling illegal drugs on **SPC premises**, at any SPC workshop, function or social event, or while conducting SPC business will be subject to immediate disciplinary action under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*.
- 43.4 The **Director-General** will report any other person to the local authorities.

## 44. Intoxication of staff or visitors

- 44.1 **Staff** who are unfit for work due to the effects of drugs, alcohol or other performance-affecting substances may be a risk to themselves or others. If a **staff member** believes their performance has become affected because of being under the influence of drugs, alcohol or other substance they will advise their **manager** immediately and remove themselves from the workplace.

## 42. Médicaments sur ordonnance et drogues licites

- 42.1 *Les médicaments sur ordonnance et les autres drogues licites peuvent avoir des répercussions sur le travail. Les **agents** qui se voient prescrire ou conseiller des médicaments sur ordonnance ou des drogues licites doivent en évoquer les effets secondaires avec leur médecin ou leur pharmacien, afin de bien connaître les conséquences sur leur travail et sur leur sécurité sur le lieu de travail.*
- 42.2 *Les **agents** doivent avertir leur **responsable** de tout médicament sur ordonnance ou drogue licite susceptible de compromettre leur travail. Le-La **responsable**, en concertation avec les **ressources humaines**, garde cette information confidentielle et s'efforce de trouver une tâche appropriée pour la personne concernée. Si ce n'est pas possible, la personne peut être amenée à prendre un congé maladie jusqu'à ce qu'elle puisse reprendre son activité normale.*

## 43. Drogues illicites

- 43.1 *L'achat, la détention, la consommation ou l'usage de stupéfiants illicites ainsi que leur revente sont strictement interdits dans les **locaux de la CPS**, lors de tout atelier, manifestation ou événement social de la CPS, ou dans le cadre d'activités menées pour l'Organisation.*
- 43.2 *Les substances stupéfiantes sont réputées illicites si elles sont interdites par la loi en vigueur dans le pays où se situent les locaux ou bien où se déroulent l'atelier, la manifestation ou l'événement social, ou dans lequel les activités sont réalisées.*
- 43.3 *Tout-e **agent-e** coupable d'achat, de détention, de consommation ou d'usage, ou encore de revente de stupéfiants illicites dans les **locaux de la CPS** ou lors d'un atelier, d'une manifestation ou d'un événement social de la CPS, ou dans le cadre d'activités menées pour l'Organisation est passible sans délai des mesures disciplinaires visées au Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires.*
- 43.4 *Le-La **Directeur-riche général-e** signale toute autre personne aux autorités locales.*

## 44. Personnel ou visiteurs sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants

- 44.1 *Les **agents** qui ne peuvent pas travailler en raison des effets de la consommation d'alcool, de stupéfiants ou d'autres substances affectant la qualité de leur travail peuvent représenter un risque pour eux-mêmes et pour autrui. Tout-e **agent-e** estimant que son travail est affecté par l'alcool, des stupéfiants ou d'autres substances doit en avertir immédiatement son-sa **responsable** et quitter son lieu de travail.*

- 44.2 **Staff members** may not drive an SPC vehicle when under the influence of alcohol or any form of drug.
- 44.3 If a **staff member** suspects that a colleague or other visitor to **SPC premises** is under the influence of drugs, alcohol or other performance-affecting substance, they must immediately advise their **manager**, a well-being focal point, or **Human Resources**. Failure to report such suspicions is a failure in the duty of care towards themselves and their colleagues.
- 44.4 The intoxicated **staff member** or visitor will be asked to cease work immediately and leave **SPC premises** until they are no longer intoxicated.

#### 45. Managing allegations against staff for alcohol or drug misuse

- 45.1 SPC **staff** or **non-staff personnel** can report any breaches under this Part XI.I directly to a person nominated by the **Director-General**, or raise it in the first instance with their **manager**. **Managers** are obliged to report any such matter raised with them to the **Director-General's** nominee.
- 45.2 Depending on the nature and the seriousness of the breach, the provisions of *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* will apply.

- 44.2 Les **agents** ne peuvent conduire un véhicule de la CPS sous l'emprise de l'alcool ou de toute substance stupéfiante.
- 44.3 Tout·e **agent·e** soupçonnant un·e collègue ou un·e visiteur·se dans les **locaux de la CPS** d'être sous l'emprise de l'alcool, de stupéfiants ou de toute autre substance affectant la qualité de son travail, doit en avvertir immédiatement son·sa **responsable**, un·e référent·e bien-être ou les **ressources humaines**. Le non-signalement de ces soupçons constitue un manquement à l'obligation de diligence envers eux-mêmes et leurs collègues.
- 44.4 L'**agent·e** ou le·la visiteur·se concerné·e est alors prié·e de cesser immédiatement son travail et de quitter les **locaux de la CPS** jusqu'à dégrisement total.

#### 45. Traitement des accusations formulées contre des agents concernant la consommation abusive d'alcool ou de stupéfiants

- 45.1 Les **agents** ou le **personnel non salarié** de la CPS peuvent signaler toute violation au titre de la présente partie XI.I directement à la personne nommée à cet effet par le·la **Directeur·rice général·e**, ou l'aborder en premier lieu avec leur **responsable**. Les **responsables** sont tenus de signaler tous les incidents qui leur sont rapportés à la personne nommée par le·la **Directeur·rice général·e**.
- 45.2 Les dispositions du Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires s'appliquent en fonction de la nature et de la gravité de l'infraction.