

CODE DE CONDUITE SUR LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

ATTENDU QU'Avocats sans frontières Canada (ASFC) est une organisation non gouvernementale de coopération internationale dont la mission est de contribuer à la mise en œuvre des droits humains des personnes en situation de vulnérabilité, par le renforcement de l'accès à la justice et à la représentation juridique. ASFC désire ainsi contribuer à la défense et la promotion des droits humains et de la primauté du droit, à la lutte contre l'impunité, au renforcement de la sécurité et de l'indépendance des avocat.e.s défenseur.e.s des droits humains, à la tenue de procès équitables et à la formation continue des intervenant.e.s de la justice et des membres de la société civile;

CONSIDÉRANT entre autres la *Circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels*, la *Déclaration de Whistler sur la protection contre l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements dans le domaine de l'aide internationale*, la *Recommandation du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économique sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire*, de même que l'*Engagement des leaders de Coopération Canada à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle* auquel ASFC a adhéré;

ATTENDU QU'ASFC désire appliquer dans toutes ses activités des normes d'éthique élevées et rigoureuses tenant compte de sa mission, de sa vision, de sa Charte, de ses valeurs et de ses principes d'action;

RÉAFFIRMANT les obligations générales prévues par le *Code d'éthique et de déontologie*, la *Politique relative au harcèlement psychologique et sexuel au travail* et la *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes* d'ASFC;

CONSIDÉRANT QUE le présent document est le fruit d'une démarche collective approfondie;

EN CONSÉQUENCE, ASFC adopte le *Code de conduite sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels* (ci-après, le « **Code** ») qui suit :

1. DÉFINITIONS

- 1.1. ASFC entend l'expression « **exploitation sexuelle** » au même sens que la *Circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels*, c'est-à-dire le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

- 1.2. ASFC entend l'expression « **abus sexuel** » au même sens que la *Circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels*, c'est-à-dire toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.
- 1.3. Le mot « **signalement** » fait référence aux démarches visant à faire connaître toute situation présumée ou avérée d'exploitation ou d'abus sexuel.
- 1.4. L'expression « **personnes représentantes** » désigne les membres, administrateur.trice.s, bénévoles, coopérant.e.s volontaires, stagiaires, employé.e.s et consultant.e.s d'une organisation.
- 1.5. L'expression « **organisation partenaire** » désigne toute organisation qui participe à la mise en œuvre d'un projet de coopération internationale ou de toute activité d'ASFC dans le cadre d'une entente contractuelle avec ASFC.
- 1.6. Le mot « **bénéficiaires** » désigne les personnes qui bénéficient directement ou indirectement d'un projet de coopération internationale ou de toute activité mis en œuvre par ASFC.
- 1.7. Le mot « **gestionnaire** » désigne toute personne qui occupe des fonctions de direction, de coordination, de chargé.e ou toute autre fonction désignée comme telle dans le *Manuel de l'employée*.

2. OBJECTIF ET PORTÉE

- 2.1. Le présent Code vise à réaffirmer l'engagement d'ASFC en matière de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels dans la réalisation de sa mission et de ses activités.
- 2.2. Le présent Code identifie les normes de conduite, présente le mécanisme de signalement et les principes d'intervention applicables en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
- 2.3. Le présent Code s'applique aux personnes représentantes d'ASFC ainsi qu'aux personnes représentantes des organisations partenaires dans l'exercice de toutes leurs fonctions liées aux activités et programmes d'ASFC, en tout temps et en toutes circonstances.

3. ENGAGEMENTS INSTITUTIONNELS

- 3.1. ASFC s'engage à maintenir une culture de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels au sein de son organisation et dans toutes les activités réalisées dans le cadre de sa mission.

- 3.2. ASFC s'engage à porter le présent Code à la connaissance de toutes les personnes représentantes d'ASFC et à veiller à ce que la *Déclaration d'adhésion* présentée à l'annexe 3.2 soit signée par chacune.
- 3.3. ASFC s'engage à porter le présent Code à la connaissance des organisations partenaires.
- 3.4. ASFC s'assure que les organisations partenaires s'engagent à satisfaire aux obligations établies par le présent Code, ou que les organisations partenaires disposent de politiques et procédures adéquates pour prévenir, traiter et sanctionner les cas d'exploitation et d'abus sexuels.
- 3.5. Dans l'entente contractuelle avec les organisations partenaires, ASFC prévoit que le défaut par telles organisations partenaires de satisfaire aux obligations établies par le présent Code ou de disposer de politiques et procédures adéquates en vue de prévenir, traiter et sanctionner les cas d'exploitation et d'abus sexuels peut entraîner la résiliation de l'entente contractuelle.
- 3.6. ASFC s'engage à prendre les moyens appropriés pour protéger l'intégrité des personnes, pour prévenir les situations d'exploitation et d'abus sexuels et pour les faire cesser, notamment en mettant en place :
 - 3.6.1. une culture organisationnelle favorisant la prévention, la responsabilisation et la transparence en matière d'exploitation et d'abus sexuels, incluant l'allocation de ressources appropriées pour la mise en œuvre des normes et obligations établies par le présent Code;
 - 3.6.2. des collaborations avec les organisations partenaires, les donateurs ou d'autres parties prenantes pour permettre l'intégration et le partage des meilleures pratiques en matière de prévention, de traitement et de sanction de l'exploitation et des abus sexuels;
 - 3.6.3. des formations sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, incluant des formations spécifiques pour les personnes responsables de recevoir les signalements;
 - 3.6.4. des pratiques de recrutement et de référence qui visent à prévenir la perpétuation de l'exploitation ou des abus sexuels;
 - 3.6.5. un processus de reddition de comptes, notamment en ce qui concerne les rôles et les responsabilités mentionnées à l'article 8;
 - 3.6.6. des mécanismes de signalement anonymes et confidentiels, incluant des modes de signalement efficaces, accessibles et adéquatement publicisés;

- 3.6.7. des procédures d'enquête équitables et confidentielles permettant d'assurer le traitement et le suivi de toutes les allégations d'exploitation et d'abus sexuels;
- 3.6.8. des mesures de soutien pour toute personne visée par le présent Code qui est ou a été victime d'exploitation ou d'abus sexuels ou toute personne qui effectue un signalement et qui en fait la demande ou en a besoin, dans le respect de la confidentialité et de la sécurité;
- 3.6.9. des mesures correctives appropriées selon les circonstances afin de répondre adéquatement aux cas avérés d'exploitation ou d'abus sexuels; et
- 3.6.10. des sanctions appropriées dans les cas d'exploitation ou d'abus sexuels.

4. TRANSPARENCE

- 4.1. ASFC rend public et accessible le présent Code et les mécanismes de signalement qui y sont prévus.
- 4.2. Lorsque dans un accord avec ASFC, un donateur exige d'être informé des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels visant une personne représentante d'ASFC ou d'une organisation partenaire dans le contexte de l'exécution d'un projet de développement international qu'il finance, ASFC s'engage à informer le donateur de telle allégation au moment opportun après qu'ASFC ait déterminé qu'elle est crédible en vertu de l'article 7.3. Dans un tel cas, ASFC doit communiquer l'information de telle sorte que la confidentialité du dossier et l'équité du processus d'enquête sont préservées et que les renseignements personnels des personnes concernées sont protégés, notamment en s'abstenant de communiquer toute information qui pourrait permettre d'identifier les personnes concernées.
- 4.3. Dans un délai raisonnable après qu'une détermination finale ait été effectuée en vertu de l'article 7.12, ASFC peut, dans le respect des lois applicables sur la protection des renseignements personnels et de toute autre obligation ou contrainte légale, communiquer uniquement aux personnes ou parties qui doivent y avoir accès l'information strictement nécessaire relativement au cas avéré d'exploitation ou d'abus sexuels.
- 4.4. Le nombre de cas allégués et confirmés d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que les mesures prises sont rendus publics chaque année.

5. NORMES DE CONDUITE

- 5.1. L'exploitation sexuelle et les abus sexuels sont prohibés dans toutes leurs formes.
- 5.2. Sans restreindre la généralité de l'article 5.1, les comportements suivants constituent de l'exploitation ou des abus sexuels, l'énumération suivante n'étant pas exhaustive :
 - 5.2.1. Toute relation, activité ou interaction sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement sexuel dans le pays concerné; et
 - 5.2.2. La sollicitation ou l'obtention de faveurs ou services sexuels, ou tout comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de toute autre forme d'avantage ou de contrepartie.
- 5.3. Sans restreindre la généralité de l'article 5.1, une relation sexuelle entre une personne représentante d'ASFC et une personne en situation de vulnérabilité bénéficiaire d'un programme d'ASFC est présumée constituer un cas d'exploitation ou d'abus sexuel.
- 5.4. Toute personne représentante d'ASFC entretenant tout type de relation intime avec une personne bénéficiaire d'un programme d'ASFC doit en informer sans délai son ou sa gestionnaire, ou la direction Culture et talents ou la direction pays concernée.
- 5.5. Toute personne visée par le présent Code a le devoir de se comporter de manière à ce que toutes et tous puissent bénéficier d'un environnement de travail sain, sécuritaire, respectueux et professionnel, en respectant notamment les dispositions de la *Politique sur la prévention et le règlement des situations de harcèlement psychologique et sexuel au travail* qui lui sont applicables, le cas échéant.
- 5.6. Toute personne visée par le présent Code qui soupçonne une personne représentante d'ASFC ou d'une organisation partenaire d'exploitation ou d'abus sexuels doit le signaler au moyen des mécanismes prévus à l'article 6.

6. SIGNALEMENTS

- 6.1. Toute personne victime d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel par une personne visée par le présent Code peut le signaler en utilisant l'un ou l'autre des mécanismes de l'article 6.3.
- 6.2. Sans restreindre l'obligation de signalement des personnes visées par le présent Code prévue à l'article 5.6, toute personne ayant connaissance ou étant informée d'un fait, d'une action, d'un comportement ou d'une



situation pouvant constituer une violation du présent Code peut le signaler en utilisant l'un ou l'autre des mécanismes de l'article 6.3.

- 6.3. Un signalement peut être effectué anonymement ou non, en incluant dans la mesure du possible les informations mentionnées à l'article 6.5 :
 - 6.3.1. par tout moyen choisi par la personne qui effectue le signalement; ou
 - 6.3.2. par le biais de l'adresse courriel signalement.asfc@asfcanda.ca ou de la ligne téléphonique prévue à cet effet; ou
 - 6.3.3. auprès d'un.e gestionnaire d'ASFC; ou
 - 6.3.4. auprès de la direction Culture et talents d'ASFC.
- 6.4. Toute information du domaine public peut être considérée par ASFC comme un signalement.
- 6.5. La ou les personnes responsables de recevoir le signalement sont chargées de recueillir les informations suivantes :
 - 6.5.1. le nom de la ou des présumées victimes;
 - 6.5.2. le nom de la ou des personnes visées;
 - 6.5.3. la relation entre les personnes concernées;
 - 6.5.4. une description détaillée des événements (lieux, heures, dates, comportements, actes ou gestes allégués);
 - 6.5.5. le nom des témoins, le cas échéant; et
 - 6.5.6. toute autre information pertinente pour le traitement du signalement.
- 6.6. Toute personne qui effectue de bonne foi un signalement ne peut faire l'objet d'aucune sanction ni de représailles même si le signalement en question s'avère non fondé.
- 6.7. Toute personne qui effectue un signalement abusivement, de mauvaise foi ou sans aucun motif raisonnable, ou qui colporte des allégations mensongères, diffame ou ternit la réputation d'autrui peut être sanctionnée.

7. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

- 7.1. Tout signalement est traité avec diligence, dans une approche basée sur les droits humains, la non-discrimination, la sécurité, le respect et la confidentialité.
- 7.2. À la réception d'un signalement, une analyse de l'information est effectuée promptement afin de déterminer si des mesures doivent être prises de manière immédiate ou intérimaire, notamment pour protéger la victime alléguée, la personne ayant effectué le signalement ou toute autre personne concernée, ou pour prévenir tout préjudice additionnel.
- 7.3. ASFC doit aussitôt que possible déterminer si la source du signalement, sa nature et les renseignements fournis dans le signalement donnent à penser que l'allégation d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel est crédible. Si ASFC détermine que le signalement est manifestement frivole ou mal fondé, la personne ayant effectué le signalement est informée du fait qu'il ne sera pas traité.
- 7.4. Dès qu'un signalement est considéré crédible en vertu de l'article 7.3, un mode équitable et impartial de traitement du signalement et d'enquête sur les faits allégués est déterminé, lequel est communiqué à toutes les parties concernées.
- 7.5. Le mode équitable et impartial de traitement du signalement et d'enquête doit permettre à la victime alléguée et à la personne visée d'être entendues et de présenter leur version des faits aux moments appropriés.
- 7.6. Une ressource externe spécialisée et neutre peut être mandatée pour traiter le signalement et effectuer l'enquête.
- 7.7. Les informations relatives à un signalement et à son traitement sont maniées de manière confidentielle par toute personne qui en a connaissance ou y a accès.
- 7.8. Toutes les personnes impliquées dans le processus de traitement et d'enquête à la suite d'un signalement sont traitées avec humanité, équité, dignité et objectivité.
- 7.9. Des mesures particulières peuvent être prises pour protéger et accompagner la personne qui a effectué un signalement, la victime alléguée, les témoins et la personne visée par un signalement.
- 7.10. Sans limiter la généralité de l'article 7.1, la réception d'un signalement en vertu de l'article 6 et l'accompagnement de la victime alléguée ou avérée d'exploitation ou d'abus sexuels sont effectués en fonction d'une approche centrée sur les victimes, laquelle est appliquée de façon à ne pas nuire et tient compte des droits et besoins spécifiques des victimes, ainsi que de leur situation particulière, notamment lorsqu'il s'agit de personnes en situation de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir ou

d'exposition à la discrimination en raison par exemple de leur handicap, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leur appartenance à une race ou à une ethnie, de leur âge ou de leur religion.

- 7.11. La personne qui a effectué un signalement, la victime alléguée et la personne visée par un signalement doivent être informées de l'évolution du traitement du signalement et de l'enquête avec diligence chaque fois que cela est approprié ou nécessaire.
- 7.12. Tout signalement ayant franchi l'étape de l'article 7.4 doit faire l'objet d'une détermination finale dans un délai raisonnable. Telle détermination finale est communiquée à la victime alléguée ou avérée ainsi qu'à la personne visée.
- 7.13. Toute personne dont ASFC détermine qu'elle a violé le présent Code peut faire l'objet d'une sanction incluant des mesures disciplinaires selon la gravité de la violation commise, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement.
- 7.14. À la suite d'une détermination de violation du présent Code en vertu de l'article 7.12, ASFC déploie ses meilleurs efforts pour continuer à accompagner la victime d'exploitation ou d'abus sexuels en fonction de l'approche mentionnée à l'article 7.10.
- 7.15. Dans le cas d'un signalement visant une personne à laquelle le présent Code s'applique mais qui n'est pas une personne représentante d'ASFC, ASFC communique dans les meilleurs délais ce signalement à l'organisation partenaire concernée. ASFC s'assure :
 - 7.15.1. que l'organisation partenaire traite le signalement en vertu des politiques et procédures dont elle dispose conformément à l'article 3.4;
 - 7.15.2. que l'organisation partenaire se conforme à ses obligations en vertu des articles 8.18 à 8.23;
 - 7.15.3. d'être informée du traitement du signalement, de la détermination quant au fondement ou non de ce signalement et quant aux mesures adoptées et à la sanction, le cas échéant, le tout dans le respect de l'indépendance et de l'équité procédurale du processus de traitement de l'organisation partenaire ainsi que des obligations et contraintes légales applicables à l'organisation partenaire; et
 - 7.15.4. d'offrir son soutien à l'organisation partenaire, et de collaborer au traitement et à l'enquête au besoin.
- 7.16. À tout moment à compter de la réception d'un signalement, ASFC peut effectuer une dénonciation aux autorités policières ou judiciaires

compétentes si elle estime qu'une infraction pénale ou criminelle pourrait avoir été commise.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉ

En plus de leurs obligations en vertu des autres dispositions du présent Code, le cas échéant, les personnes et les entités ci-dessous nommées s'engagent à ce qui suit:

Conseil d'administration

- 8.1. Développer et consolider la culture de tolérance zéro, de prévention, de responsabilisation et de transparence en matière d'exploitation et d'abus sexuels.

Direction culture et talents

- 8.2. Prendre les mesures nécessaires pour faire connaître le présent Code et renforcer les pratiques et les actions visant à soutenir une culture de tolérance zéro, de prévention, de responsabilisation et de transparence en matière d'exploitation et d'abus sexuels;
- 8.3. Établir des pratiques de recrutement visant à prévenir la perpétuation de l'exploitation ou des abus sexuels;
- 8.4. Appuyer et conseiller les gestionnaires sur toute question liée au présent Code et à son application dans l'environnement de travail;
- 8.5. Organiser des activités de formation continue et de sensibilisation pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels;
- 8.6. Recevoir les signalements qui lui sont transmis et les traiter conformément au présent Code;
- 8.7. Faire en sorte qu'ASFC se conforme à ses obligations de transparence en vertu de l'article 4 et de suivi et évaluation en vertu de l'article 9;
- 8.8. S'assurer que la personne qui a effectué un signalement, la victime alléguée ou avérée, les témoins et la personne visée par un signalement reçoivent l'accompagnement approprié; et
- 8.9. Procéder à intervalles réguliers à une révision du présent Code et de son application.

Gestionnaires



- 8.10. Participer à la culture de tolérance zéro, de prévention, de responsabilisation et de transparence en matière d'exploitation et d'abus sexuels, la soutenir et adopter en conséquence des pratiques et des comportements exemplaires;
- 8.11. Vivre et partager avec leur équipe les valeurs de respect de la personne et les informer quant à leur rôle et responsabilités dans le maintien d'un environnement sain, sécuritaire, respectueux et libre d'exploitation et d'abus sexuels;
- 8.12. Informer les organisations partenaires de la culture de tolérance zéro, de prévention, de responsabilisation et de transparence en matière d'exploitation et d'abus sexuels, et de leurs responsabilités à cet égard;
- 8.13. Collaborer avec les organisations partenaires, les donateurs ou d'autres parties prenantes pour permettre l'intégration et le partage des meilleures pratiques en matière de prévention, de traitement et de sanction de l'exploitation et des abus sexuels;
- 8.14. Réagir promptement face à tout fait, action, comportement ou situation pouvant constituer une violation du présent Code et en faire un signalement à la direction Culture et talents;
- 8.15. Recevoir les signalements qui leur sont transmis et les acheminer à la direction Culture et talents conformément à l'article 6.3.3;
- 8.16. Collaborer au traitement et à l'enquête lorsqu'ils sont sollicités à cet effet à la suite d'un signalement; et
- 8.17. Contribuer au respect et à l'application du présent Code partout où ASFC est active.

Organisations partenaires

- 8.18. Participer à la culture de tolérance zéro, de prévention, de responsabilisation et de transparence en matière d'exploitation et d'abus sexuels;
- 8.19. Collaborer avec ASFC pour permettre l'intégration et le partage des meilleures pratiques en matière de prévention, de traitement et de sanction de l'exploitation et des abus sexuels;
- 8.20. Satisfaire à toutes les obligations établies par le présent Code, ou disposer de politiques et procédures adéquates pour prévenir, traiter et sanctionner les cas d'exploitation et d'abus sexuels;



- 8.21. Traiter adéquatement toute situation d'exploitation et d'abus sexuels portée à leur connaissance et la référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes pertinents, incluant ceux prévus par le présent Code;
- 8.22. Collaborer à toute enquête à la suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant une personne représentante d'ASFC;
- 8.23. Préserver la confidentialité de tous les faits et de toutes les informations portées à leur connaissance en lien avec le présent Code; et
- 8.24. S'assurer de la formation et de la sensibilisation des personnes représentantes de leur organisation pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

9. SUIVI ET ÉVALUATION

- 9.1. Un registre des signalements, des enquêtes, des sanctions et mesures d'accompagnement est maintenu par la Direction culture et talents.
- 9.2. La direction générale fait rapport une fois par année au Conseil d'administration sur :
 - 9.2.1. l'application du présent Code;
 - 9.2.2. chaque signalement, son traitement, la détermination effectuée par ASFC, la sanction imposée, le cas échéant et l'accompagnement de la victime, le tout en respectant les obligations de confidentialité applicables; et
 - 9.2.3. les propositions de modifications ou d'améliorations au présent Code, s'il y a lieu.

ANNEXE 3.2 : DÉCLARATION D'ADHÉSION

CODE DE CONDUITE SUR LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

Par la présente, je confirme avoir lu le présent *Code de conduite sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels*, en comprendre le contenu et savoir ce qui est attendu de moi.

Je comprends que mon comportement doit s'inscrire dans la culture de tolérance zéro, de prévention, de responsabilisation et de transparence d'ASFC à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels.

Je m'engage à me conformer à toutes les dispositions du présent Code. Je comprends que toute infraction au présent Code risque d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à mon congédiement, ou des sanctions incluant la terminaison du contrat qui me lie à ASFC, selon le cas.

Je comprends enfin qu'il pourrait y avoir des poursuites civiles et/ou pénales ou criminelles en cas d'infraction à la loi.



Nom de la personne représentante d'ASFC :

Signature :

Date :