



UNITÉ DE SANTÉ INTERNATIONALE

# CODE DE CONDUITE

pour la prévention et la lutte  
contre les violences sexuelles



École de santé publique



## Table des matières

<b><i>Nos engagements</i></b> .....	<b>1</b>
<b><i>Principes directeurs</i></b> .....	<b>2</b>
<b>Nos responsabilités partagées</b> .....	<b>3</b>
Responsabilités individuelles .....	3
Responsabilités des gestionnaires .....	3
Responsabilités du leadership organisationnel .....	3
<b>Nos engagements envers nos collègues</b> .....	<b>4</b>
<b>Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités que nous servons</b> .....	<b>5</b>
<b><i>Déclaration d'adhésion</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>Annexe I - Signalement</i></b> .....	<b>7</b>
Comment signaler un incident?.....	7
Comment et quand soulever des préoccupations ?.....	8
Comment l'information sera-t-elle gérée suite à un signalement ou une déclaration? .....	8
Notes pour les bénéficiaires.....	8
<b><i>Annexe II - Obtenir de l'aide au Québec</i></b> .....	<b>9</b>
<b><i>Annexe III - Définitions</i></b> .....	<b>10</b>

L'Unité de santé internationale (USI) est un important pôle universitaire francophone canadien dédié à l'expertise en santé mondiale dont la mission est de contribuer à l'amélioration de la santé des populations dans les pays en développement et en transition. Notre mission est indissociable au respect et à la promotion de l'égalité de genre, au renforcement du pouvoir d'agir des organisations partenaires et au respect des partenaires et des populations bénéficiaires. Il est donc essentiel pour l'USI de prévenir les violences sexuelles, y compris l'exploitation et les abus sexuels, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'y attaquer.

Le présent document pour la prévention et la lutte contre les violences sexuelles s'appuie sur les politiques et directives adoptées par l'Université de Montréal (UdeM) visant à prévenir et à combattre la violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur et celle visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, ainsi que la Loi sur les normes du travail du Québec modifiée en 2018. Il s'inspire du modèle de code de conduite proposé par le Comité québécois femmes et développement (CQFD) coordonné par l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI). Ce code de conduite a été élaboré à partir des normes internationalement reconnues en la matière, ce qui permet une application égale dans tous les pays où l'USI est présente.

## Nos engagements

L'USI s'engage à instaurer une culture de **tolérance zéro** à l'égard de toutes les formes de violence sexuelle dans nos actions.

Nous nous engageons à créer un **environnement de travail exempt de violence sexuelle** pour les employé.e.s, les stagiaires, les bénévoles, les partenaires et les bénéficiaires au sein de nos organisations et dans les pays où nous intervenons.

Nous nous engageons à **protéger les personnes** qui participent à nos programmes et les **collectivités que nous desservons** contre les violences sexuelles.

Nous nous engageons à renforcer les connaissances et les capacités relatives à l'**approche centrée sur les personnes survivantes** auprès du personnel et des partenaires de l'USI.

**Les souhaits et le bien-être** des personnes survivantes demeurent une priorité et, lorsqu'un enfant est témoin ou survivant, le **meilleur intérêt de l'enfant** doit être au cœur du processus.

Nous nous engageons à recevoir et à traiter les plaintes de manière à assurer la **sécurité** et la **confidentialité** des parties impliquées.

Enfin, l'USI s'engage à améliorer notre capacité collective, à reconnaître ainsi qu'à combattre les déséquilibres de pouvoir et les inégalités, en intégrant une **approche intersectionnelle** (voir définition annexe III). Lorsque nous naviguons entre des normes juridiques internationales, des lois canadiennes et des lois nationales des pays d'intervention, il peut être ardu d'explorer les déséquilibres de pouvoir. Nous nous engageons à avoir un dialogue avec nos partenaires sur les motifs de discrimination, tels que définis par le cadre juridique canadien.

## Principes directeurs

La violence sexuelle est enracinée dans **les déséquilibres de pouvoir**. Nous adoptons une approche intersectionnelle et intégrée en matière de prévention de la violence sexuelle.

En ce qui concerne la prévention des violences sexuelles, la **culture organisationnelle** apparaît à la fois comme un facteur clé du problème et de la solution. Nous avons donc décidé d'aborder les risques de violence sexuelle en engageant les employé.e.s, les stagiaires, les partenaires, les bénévoles et les autres intervenant.e.s du projet sur ces questions.

La **tolérance zéro** signifie que l'inaction face à la violence sexuelle est inacceptable. Des mesures disciplinaires appropriées seront prises à l'issue d'un processus d'enquête. La violence sexuelle peut être un motif de renvoi. Il est important de bien comprendre ce qu'est la violence sexuelle (voir définitions à l'annexe III).

L'USI met l'accent sur le **consentement libre, éclairé et continu** afin de sensibiliser les parties prenantes aux questions de violences sexuelles. Sans consentement, les activités sexuelles seront considérées comme des voies de fait. L'absence du « non » n'est pas synonyme de consentement et le consentement peut être retiré à tout moment. De plus, obtenir le « consentement » d'une personne aux facultés affaiblies ou menacée ne constitue pas un consentement valide. Par ailleurs, une attention particulière doit être portée aux relations d'autorité pouvant affecter la capacité de consentement.

Lorsque nous enquêtons, nous protégeons les droits du ou de la plaignant.e. et de l'intimé.e. Nous nous efforçons d'être **factuel.le.s, équitables** et nous respectons les **règles de confidentialité**. Nous reconnaissons l'importance d'identifier des personnes compétentes, qualifiées et expérimentées pour mener des enquêtes si jugé pertinent. Nous maintenons l'indépendance entre le processus d'enquête et le fait de fournir du soutien à la personne victime/survivante. Nous nous engageons également à informer les personnes survivantes du développement et de l'issue de leur plainte.

Nous utilisons une **approche centrée sur les personnes survivantes** en leur donnant le contrôle du processus décisionnel à la suite d'un incident et en créant un environnement propice dans lequel leurs droits et leurs choix sont respectés. L'USI s'engage à atténuer, autant que possible, les risques de revictimisation.

Nous reconnaissons que les femmes et les personnes vivant à l'intersection d'identités multiples sont plus exposées aux risques de violence et de harcèlement sexuel, de par la persistance des **inégalités entre les genres** et des **stéréotypes sexistes**. De plus, l'intégration de l'approche intersectionnelle dans l'application du présent Code permet de reconnaître les différents facteurs de vulnérabilité pouvant affecter certaines personnes et d'adapter le processus de soutien en conséquence.

## Nos responsabilités partagées

### Responsabilités individuelles

L'USI somme les employé.e.s, les volontaires, les stagiaires, le personnel local, les gestionnaires, les membres du comité de direction, les sous-traitant.e.s et toute personne collaboratrice de :

- Se familiariser avec le présent Code de conduite et y adhérer.
- Prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt de violence sexuelle.
- Soulever toute préoccupation concernant les risques ou les possibilités de violence sexuelle.
- Signaler les incidents de violence sexuelle et ne pas exercer de représailles envers les personnes dénonciatrices.
- Maintenir les informations relatives à des incidents de violence sexuelle confidentielle et ne partager ces informations qu'en cas de besoin, c'est-à-dire uniquement avec les parties désignées lorsque c'est absolument nécessaire pour intervenir.

### Responsabilités des gestionnaires

Les gestionnaires ont un rôle clé à jouer et assument des responsabilités supplémentaires :

- S'assurer que les stagiaires, le personnel, les consultant.e.s et les sous-traitant.e.s sous leur supervision sont informé.e.s, comprennent et se conforment au présent Code de conduite.
- S'assurer qu'une formation ou une orientation sur la violence sexuelle soit dispensée à cet effet et que le présent code soit régulièrement mis à jour.
- Donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements appropriés à adopter.
- S'assurer que l'on retrouve dans les manuels de gestion des projets les coordonnées d'une ou des personnes responsables à contacter ainsi que celles d'organisations pouvant offrir du soutien.
- Intervenir lorsqu'une préoccupation est soulevée ou qu'un incident est signalé en appliquant les procédures en place (signalement aux autorités et/ou au bailleur de fond lorsque prévu dans les ententes).
- Protéger les individus contre les représailles.
- Recourir à des sanctions appropriées lorsque le Code de conduite n'est pas respecté.
- Traiter chaque cas dans le respect de la confidentialité, de l'impartialité et de l'équité.
- Mettre en place, avec l'appui des institutions d'attache de l'USI, des procédures d'embauche pour éviter le recrutement de personnes ayant déjà été reconnues coupables d'agression ou de harcèlement sexuel ou ayant déjà été sanctionnées pour de telles offenses.

### Responsabilités du leadership organisationnel

Le comité de direction est tenu de s'assurer que tous les efforts sont déployés pour prévenir la violence sexuelle et que des mesures d'intervention et de protection adéquates sont mises en œuvre une fois qu'ils ou elles ont été informé.e.s d'un incident :

- Veiller à ce que l'organisation dispose de ressources humaines et financières suffisantes pour donner suite à son engagement.
- Assurer la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement, d'orientation et d'intégration conformément au Code de conduite.
- S'assurer que tous les stagiaires, employé.e.s, gestionnaires, consultant.e.s et sous- traitant.e.s comprennent, signent et se conforment au Code de conduite.
- Veiller à ce que chaque organisation partenaire signe le présent Code, élabore ou possède ses propres politiques et procédures.
- S'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents soient protégées contre les représailles.
- S'assurer d'une gestion adéquate du rendement afin d'atténuer les risques de violence sexuelle, notamment en prenant des mesures correctives lorsque nécessaire.
- Revoir le Code de conduite et sa mise en œuvre annuellement.

## Nos engagements envers nos collègues

**Dans le cadre de votre mandat avec l'Unité de santé internationale, vous respectez nos engagements lorsque vous :**

- Traitez toute personne avec respect, sans porter atteinte aux droits des autres.
- Découragez les plaisanteries ou les commentaires sexistes, racistes, hétérosexistes, discriminatoires, etc.
- Respectez la confidentialité de toute personne impliquée dans une plainte.
- Coopérez aux enquêtes et collaborez aux efforts déployés pour les régler.

**Dans le cadre de votre mandat avec l'Unité de santé internationale, il est interdit :**

- D'avoir des comportements de nature condescendante ou irrespectueuse, y compris les messages désobligeants, les courriels ou les commentaires sur les médias sociaux.
- D'encourager toute forme de violence sexuelle, y compris le partage de matériel sexuellement explicite sans consentement.
- De favoriser la banalisation de la violence sexuelle, notamment en évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant le consentement ou l'agression, de nier ou de minimiser la violence sexuelle, de rendre les personnes survivantes responsables d'avoir été agressés-es.

**Dans le cadre de votre mandat avec l'Unité de santé internationale, vous devez signaler :**

- Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement.
- Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques.
- L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de tout autre motif de discrimination.
- Les incidents de violence sexuelle ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel.

## Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités que nous servons

La violence sexuelle constitue un obstacle considérable au développement durable et à la participation significative des personnes, en particulier des femmes. Notre responsabilité est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour prévenir les risques de violences sexuelles pour nos partenaires et les communautés que nous servons, spécialement les enfants.

### **Dans le cadre de votre mandat avec l'Unité de santé internationale, vous respectez nos engagements lorsque vous :**

- Traitez les partenaires et les membres de la communauté avec respect et dignité.
- Exercez une prudence particulière pour protéger les enfants contre les violences sexuelles.
- Prêter davantage attention aux dynamiques de pouvoir dans nos relations de travail
- Instaurez un climat de confiance et reconnaissez les forces et la contribution des partenaires.
- Engagez les partenaires dans un dialogue sur la violence sexuelle, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises et des outils lorsque possible.

### **Dans le cadre de votre mandat avec l'Unité de santé internationale, il est interdit :**

- D'obtenir les services des travailleurs et travailleuses sexuels en tout temps, quelles que soient les lois locales et nationales de votre pays de mission.
- D'avoir une relation romantique ou sexuelle avec le personnel d'un partenaire ou avec des bénéficiaires
- De solliciter des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables, quel que soit l'âge de consentement local.
- De mener toute action qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition pour s'engager dans les programmes et services offerts.
- D'échanger de l'argent, un emploi, un logement, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend l'échange pour les services auxquels les participant.e.s au programme ont droit.

## Déclaration d'adhésion

Je comprends, par la présente, que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et à la prévention de la violence sexuelle en traduisant ce Code de conduite de façon concrète dans mon travail.

Je comprends que je dois respecter nos engagements collectifs envers nos collègues, nos partenaires et les collectivités que nous servons en adhérant aux normes de comportement énoncées dans le Code de conduite.

Je, soussigné(e), \_\_\_\_\_, déclare par la présente avoir lu et compris le présent Code de conduite et m'y conformer.

Je comprends que la violation de toute disposition du Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

**SIGNATURE:**

**DATE:**



## Annexe I - Signalement

### Comment signaler un incident?

**Pour signaler un incident de façon anonyme, vous pouvez compléter le formulaire suivant:**

[Formulaire de dénonciation](#)

**Sinon, vous pouvez écrire un courriel à l'adresse suivante :**

[signalement@santeinternationale.ca](mailto:signalement@santeinternationale.ca)

Que le signalement soit effectué au moyen du formulaire anonyme ou par courriel, son traitement demeure strictement confidentiel.

Nous vous encourageons à fournir votre nom lorsque vous signalez un incident mais les déclarations anonymes seront traitées avec autant d'importance.

Toutes les personnes survivantes sont libres d'engager tout recours extérieur qu'elles jugent approprié. Le présent code n'empêche pas un membre de signaler des violences sexuelles à la police ou de porter plainte pour violences sexuelles par le biais du système de justice pénale local.

En préparation de votre courriel, veuillez noter la date, l'heure, le lieu, les détails de l'incident, le nom des personnes impliquées, y compris les témoins.

Veuillez également tenir compte des questions ci-dessous dans votre préparation:

- Si vous êtes la personne survivante: Êtes-vous toujours à risque ? Craignez-vous des représailles?
- Si vous êtes témoin: La personne survivante sait-elle que vous signalez l'incident ? La personne survivante est-elle toujours en danger ? Êtes-vous à risque ?
- S'il y avait des témoins : Qui sont-ils? Peut-on les contacter ? Sont-ils à risque ?
- L'incident concerne-t-il un.e mineur.e ?

Suivant les informations recueillies, il sera déterminé si une enquête doit se tenir. Si les informations sont insuffisantes pour ouvrir une enquête, la plainte sera documentée et gardée confidentielle afin de respecter les droits des personnes impliquées, tout en permettant de laisser une trace documentée en cas de nouveaux rapports.

## Comment et quand soulever des préoccupations ?

Nous vous encourageons à faire part de vos inquiétudes et préoccupations lorsque vous remarquez un facteur de risque, que vous êtes témoin d'un comportement inapproprié ou que vous avez des soupçons concernant des incidents de violence sexuelle.

**Lorsque vous souhaitez ou devez soulever vos préoccupations, voici la démarche à suivre :**

1. Signaler un comportement inapproprié lorsqu'il se produit, seulement quand cela peut se faire en toute sécurité pour la personne survivante, ainsi que les témoins.
2. Parler à votre superviseur.se ou à un.e collègue de confiance et faire un suivi par courriel en lui envoyant des renseignements sur l'incident (date, heure, lieu, détails de l'incident, nom des personnes impliquées, y compris les témoins). Vous pouvez également remplir le [formulaire de dénonciation](#) ou envoyer un courriel à l'adresse suivante : [signalement@santeinternationale.ca](mailto:signalement@santeinternationale.ca)

## Comment l'information sera-t-elle gérée suite à un signalement ou une déclaration?

À la suite d'une déclaration d'incident, le personne ressource et/ou les gestionnaires sont tenu.e.s à la confidentialité, mais ont l'obligation d'en faire rapport à la direction générale.

Nous ne partagerons aucune information permettant d'identifier la personne survivante. L'USI a également l'obligation d'informer, le cas échéant, les bailleurs de fonds, la direction, les instances partenaires, les responsables de projet sur le terrain et le grand public qu'un incident de violence sexuelle a eu lieu, sans fournir d'information qui puisse contribuer directement ou indirectement à l'identification des personnes survivantes.

## Notes pour les bénéficiaires

Puisque les bénéficiaires des projets de l'USI ne connaissent pas l'existence du présent Code, il est de notre responsabilité commune de les informer. Lorsque des ateliers sont menés par le personnel de l'USI, un avertissement doit être fait en début de séance afin d'informer les bénéficiaires de l'existence du Code ainsi que de son contenu et de partager les coordonnées d'une personne ressource en cas de dénonciation. Par ailleurs, lorsqu'une formation est offerte sur les VSBG (violences sexuelles et basées sur le genre), une mention du harcèlement sexuel et du présent Code doit être incluse.

## Annexe II - Obtenir de l'aide au Québec

Si vous avez besoin d'aide concernant les violences sexuelles, un soutien sera disponible. Il n'est pas nécessaire de remplir un rapport officiel afin d'obtenir du soutien. Si vous avez besoin de soins ou de soutien qui ne sont pas disponibles sur place, nous pouvons prendre des dispositions ou encore instaurer des mesures d'adaptation. Les ressources suivantes sont disponibles au Québec pour soutenir les victimes et les personnes survivantes de violence sexuelle. Les manuels de gestion des projets doivent identifier des ressources disponibles localement pour les partenaires.

### *Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)*

Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement est le guichet unique pour accueillir toute personne affectée par une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel à l'UdeM et HEC Montréal.

<https://harcelement.umontreal.ca/le-bureau/nous-joindre/>

### *Coalition québécoise des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle*

Ligne d'aide gratuite et liste des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle dans toute la province. 1-888-933-9007

<http://www.rqcalacs.qc.ca/the-calacs.php>

### *Guide de ressources LGBT+ (disponible uniquement en français)*

Moteur de recherche pour trouver des ressources à travers la province

La recherche par mots-clés est nécessaire pour trouver des ressources spécifiques pour les survivantes d'agression sexuelle.

<http://www.guidelgbt.org/>

### *Mouvement contre le viol et l'inceste*

Offre une aide et un soutien bilingues selon une approche féministe et interculturelle. Ligne d'urgence bilingue: 514-933-9007

<https://www.mcvcontreleviol.org/servicios3> (uniquement en français)

### *Refuge pour femmes autochtones de Montréal*

Offre du soutien et des services de première ligne aux femmes des Premières nations, inuites et métisses (autochtones) dans le but de promouvoir leur autonomisation et leur indépendance. 1-866-403-4688

<http://www.nwsm.info/contact>

### *Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) - soutien psychologique aux étudiant.es*

514 343-6452

2101, boulevard Édouard-Montpetit, 2<sup>e</sup> étage

<http://www.cscp.umontreal.ca>

## Annexe III - Définitions

**Agression sexuelle:** L'agression sexuelle est un terme juridique et constitue une infraction criminelle. La Cour suprême du Canada déclare que l'acte d'agression sexuelle ne dépend pas uniquement du contact avec une partie précise de l'anatomie humaine, mais plutôt de l'acte de nature sexuelle qui viole l'intégrité sexuelle d'une personne. Cela comprend le fait d'être exposé à de la pornographie ou à des comportements de nature sexuelle ou d'être filmé pendant les rapports sexuels, lorsque fait sans consentement. (AQOCI)

**Consentement:** L'activité sexuelle n'est légale que si les parties y consentent. Le Code criminel du Canada définit le consentement, au paragraphe 273.1(1), comme l'accord volontaire de se livrer à l'activité sexuelle en question. La loi met l'accent sur ce que la personne pensait et ressentait au moment de l'activité sexuelle. Les attouchements sexuels ne sont licites que si la personne a communiqué son consentement de façon affirmative, que ce soit par des paroles ou par un comportement. Le silence ou la passivité n'est pas synonyme de consentement.

**Exploitation sexuelle:** Tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. (Affaires mondiales Canada)

**Harcèlement sexuel** est un terme surtout utilisé pour définir une forme de discrimination en milieu de travail par le biais d'une conduite ou d'une série de commentaires vexatoires que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir importuns et qui créent un environnement hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel se caractérise par trois éléments cumulatifs :

1. un comportement à caractère sexuel non désiré (des paroles, des gestes, menaces, etc.)
2. qui se manifeste de façon répétée (mais un seul acte reproché pourra suffire s'il est d'une gravité suffisante), et
3. qui a des conséquences néfastes sur la personne survivante (conséquences d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique).

Des exemples de harcèlement sexuel peuvent inclure :

- Des remarques désagréables, des plaisanteries;
- Des insinuations ou des taquineries au sujet des vêtements, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne;
- Contact physique inutile et non désiré tel que toucher, tapoter, pincer ou froter, embrasser, brosser contre une personne, etc.
- Avances sexuelles;
- Affichage d'images pornographiques ou d'autres matériels offensants de nature sexuellement explicite;

- Communication non sollicitée et offensante par courrier électronique, médias sociaux ou téléphone.

**Intersectionnalité** est une théorie féministe, une méthodologie de recherche et un point d'appui pour tout plan d'action pour la justice sociale. Elle commence par la prémisse que les gens vivent de multiples identités à différents niveaux, identités issues des relations sociales, d'un passé et du fonctionnement des structures de pouvoir. Les gens appartiennent à plus d'une communauté à la fois et peuvent simultanément vivre l'oppression et le privilège. Par exemple, une femme peut être une professionnelle de la santé respectée tout en étant victime de violence familiale chez elle. L'analyse intersectionnelle a pour objectif de révéler les multiples identités, d'exposer différents types de discriminations et désavantages qui surviennent suite à l'ensemble de ces identités. (Association for women's right in development, AWID)

**Violence sexuelle:** Tout acte sexuel, toute tentative d'obtenir un acte sexuel, tout commentaire ou toute avance de nature sexuelle, ou tout acte visant la traite ou dirigé contre la sexualité d'une personne par la contrainte, commis par une personne quelle que soit sa relation avec la victime, dans quelque contexte que ce soit, y compris, mais sans s'y limiter, le domicile et le travail. (Organisation mondiale de la santé) La violence sexuelle englobe toute une gamme d'actes, y compris le harcèlement sexuel.