



Code de conduite de Cuso International sur la prévention et les mesures contre la violence sexuelle – Avril 2020

Message de leadership

Cuso International est un organisme de développement qui œuvre auprès des pauvres, des personnes vulnérables et marginalisées, principalement les femmes et les filles, afin d'éradiquer la pauvreté et les inégalités. Notre Code de conduite vise à maintenir et à accroître la confiance du public en ce qui concerne l'intégrité de CUSO International et de nos coopérants volontaires, nos stagiaires, les membres de notre personnel, les gestionnaires, les membres du conseil et les sous-traitants.

Le présent document a pour but de définir notre engagement commun quant à la prévention de la violence sexuelle au sein de notre organisme et de nos programmes en établissant un cadre de travail sur la façon d'exécuter nos tâches et de définir nos attentes. Toutefois, pour être efficace, le Code de conduite doit se traduire en actions concrètes. Déterminer les écarts entre les politiques et les pratiques et faire en sorte de les éliminer est primordial.

Cuso International est également un signataire de l'[engagement des leaders du Conseil canadien de la coopération internationale \(CCCI\)](#) et s'est notamment engagé à :

- Établir une culture de tolérance zéro à l'égard de l'inconduite sexuelle dans toutes les tâches que nous effectuons;
- améliorer notre capacité collective à reconnaître et à traiter les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les sexes qui peuvent mener à l'inconduite sexuelle;
- viser à créer un milieu de travail exempt d'inconduite sexuelle au sein de notre organisme;
- bénéficier de l'expérience et des points forts des autres, trouver des solutions communes par l'échange et l'accroissement des connaissances et des capacités quant aux **approches axées sur les survivantes et les victimes**.

Dans de récentes publications portant sur la prévention de la violence sexuelle, la culture organisationnelle a été définie à la fois comme l'un des principaux facteurs du problème et une partie de la solution. Pour créer le changement culturel, il est essentiel que tout le monde aborde les problèmes contribuant à la violence sexuelle de façon active.

Principes directeurs

Cuso International reconnaît que la violence sexuelle, notamment l'exploitation et l'abus sexuels, contrevient aux règles et aux normes juridiques internationales universellement reconnues. Nous exécutons nos projets et programmes dans un cadre fondé sur les droits humains.

La violence sexuelle provient des déséquilibres de pouvoir, notamment dans les inégalités entre les sexes. Nous sommes résolus à exercer nos activités selon les normes juridiques internationales, les lois canadiennes ainsi que les lois nationales des pays dans lesquels nous travaillons. Nous nous engageons à ce que les partenaires entament un dialogue sur la discrimination (c.-à-d. l'orientation sexuelle, l'identité de genre), tel que défini par le cadre juridique canadien.

La tolérance zéro signifie que l'inaction à l'égard de la violence sexuelle est inacceptable. Des mesures disciplinaires appropriées seront prises à l'encontre de l'agresseur à la suite d'un processus d'enquête. La violence sexuelle peut être un motif de congédiement.

Dans de récentes publications portant sur la prévention de la violence sexuelle, la culture organisationnelle a été définie à la fois comme un des principaux facteurs du problème et une partie de la solution. Nous avons donc décidé d'aborder la question portant sur les risques de violence sexuelle en demandant la contribution des membres de notre personnel, de nos partenaires, de nos coopérants-volontaires et d'autres intervenants du programme.

Cuso International mettra l'accent sur le consentement d'accroître la sensibilisation face aux problèmes de violence sexuelle. Par exemple,

- s'engager dans des activités sexuelles avec absence de consentement sera considéré comme une agression;
- l'absence du « non » n'est pas un synonyme de consentement;
- le consentement peut être retiré en tout temps;
- Obtenir le « consentement » lorsqu'une personne est restreinte ou menacée n'est pas un consentement valable. Au cours des enquêtes, CUSO International s'engage à ce qui suit.
- Protéger les droits de la plaignante et de l'intimé;
- répondre équitablement à toutes les circonstances factuelles et respecter la confidentialité;
- maintenir l'indépendance entre les processus d'enquête et l'offre d'une assistance;
- reconnaître l'importance d'assigner du personnel compétent, qualifié ou formé pour mener les enquêtes qui peuvent être à l'interne ou à l'externe.

En réponse à la violence sexuelle, CUSO International :

- Utilise une approche axée sur la survivante en accordant à la survivante le contrôle sur le processus de prise de décision à la suite d'un incident.
- Dans certaines circonstances, Cuso peut reprendre le pouvoir de décision. Selon les lois et les obligations juridiques liées à la violence sexuelle dans chaque pays d'activités, CUSO International pourrait ne pas être en mesure de fournir la flexibilité requise par la survivante.

- Cuso peut également reprendre le pouvoir de décision si le choix de la survivante risque de lui nuire ou de nuire davantage à d'autres personnes. Assurer la transparence en ce qui concerne ces limites permet de réduire le risque de revictimisation. Dans de tels cas, les survivantes peuvent se sentir moins en contrôle, mais cette approche est axée principalement sur leur rétablissement et leur santé et sur la protection des autres.

Notre responsabilité commune dans le respect de ce Code

Responsabilités individuelles

Les coopérants-volontaires, les stagiaires, les membres du personnel, les gestionnaires, les membres du conseil d'administration et les sous-traitants doivent :

- Se familiariser avec ce code de conduite et le respecter.
- Faire tous les efforts raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt de violence sexuelle.
- Soulever les préoccupations au sujet des risques ou des possibilités de violence sexuelle.
- Signaler les incidents de violence sexuelle.
- Traiter toute information relative à la violence sexuelle avec la plus grande confidentialité et communiquer l'information connexe uniquement selon le principe de « nécessité de savoir », c'est-à-dire uniquement avec les parties concernées.

Responsabilités des gestionnaires, des chefs de programmes, des directeurs de pays (administrateurs)

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

- S'assurer que les coopérants-volontaires, les stagiaires, les membres du personnel et les sous-traitants sous leur supervision sont informés, qu'ils comprennent qu'ils signent et respectent le Code de conduite.
- S'assurer de fournir une formation sur la violence sexuelle.
- Donner des exemples de comportements appropriés.
- Tenir compte des préoccupations et répondre aux incidents et aux divulgations selon des normes organisationnelles.
- Protéger les personnes contre les représailles.
- Utiliser les sanctions appropriées lorsque le manque de conformité est établi.
- S'assurer que chaque organisation partenaire signe le présent Code, développe ou possède leur propre Code de conduite en conformité avec le nôtre.

Responsabilités du leadership organisationnel

Le chef de la direction et l'équipe de gestion doivent s'assurer que tous les efforts sont faits pour prévenir la violence sexuelle et doivent faire en sorte qu'une réponse adéquate et des mesures de protection sont mises en œuvre une fois qu'ils sont mis au courant d'un incident en procédant comme suit.

- Assurer que suffisamment de ressources humaines et financières sont disponibles pour permettre à l'organisation de donner suite à son engagement;
- assurer la mise en œuvre des pratiques exemplaires en ce qui concerne le recrutement et l'intégration dans le cadre du Code de conduite;
- assurer que tous les coopérants-volontaires, les stagiaires, les employés, les gestionnaires et les sous-traitants ont compris, ont signé et respectent le Code de conduite;
- assurer la protection contre les représailles pour les personnes qui expriment leurs inquiétudes ou signalent des incidents;
- assurer la gestion du rendement afin de réduire l'occurrence de la violence sexuelle, y compris de prendre des mesures correctives au besoin;
- revoir le Code de conduite et sa mise en œuvre sur une base régulière et selon le besoin.

Notre engagement envers nos collègues

Chez CUSO International, nous favorisons un milieu de travail sain.

Vous respectez le Code de conduite lorsque vous :

- ✓ traitez les gens avec respect et n'empiétez pas sur les droits des autres,
- ✓ découragez les mauvaises blagues ou commentaires qui sont racistes, sexistes, hétérosexistes, discriminatoires, entre autres,
- ✓ respectez la confidentialité de toute personne impliquée dans une plainte,
- ✓ collaborez à une enquête sur les plaintes et aidez à trouver une solution.

Vous devez éviter ce qui suit.

- ✗ Le comportement irrespectueux ou condescendant, y compris les messages, les courriels ou les commentaires désobligeants sur les médias sociaux;
- ✗ toute forme de violence sexuelle, y compris l'échange de matériel sexuellement explicite sans consentement;
- ✗ la banalisation de la violence sexuelle notamment :
 1. Les mythes et les stéréotypes liés au consentement (par exemple, une fois que le consentement est donné il ne peut pas être retiré, l'alcool est utile pour obtenir le consentement, etc.)
 2. Nier ou minimiser la violence sexuelle (p. ex. « Les garçons seront toujours des garçons » ou « la culture est différente ici »),

3. Rendre les survivantes responsables d'avoir été agressées (p. ex., une jeune femme qui sort seule l'aura voulu, les femmes qui portent des jupes courtes sont en partie responsables, etc.)
4. Encourager les mythes et les stéréotypes sur l'agression sexuelle (p. ex. les personnes mentent et affirment avoir été agressées, les fausses accusations sont très communes, etc.)

Vous devez soulever les préoccupations suivantes :

- ✓ Lorsque vous soupçonnez l'existence d'éventuelles violations au Code de conduite.
- ✓ Lorsque vous constatez des facteurs de risque dans le lieu de travail ou dans des programmes, y compris, mais non limité à :
 - L'acceptation des mythes sur le viol (p. ex. « Tous les hommes le font »).
 - Porter des préjugés à l'égard de groupes ou de personnes (p. ex., faire des blagues, des remarques ou des bêtises de mauvais goût, être irrespectueux avec les subalternes, faire des commentaires humiliants envers les bénéficiaires).
 - Tolérer les propos vulgaires à l'extérieur du milieu de travail (par exemple, tenir des discussions enflammées sur les événements qui se passent à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail).
 - Ne pas prendre au sérieux divers comportements répréhensibles tels que l'intimidation,
 - l'abus de substance ou encourager la consommation d'alcool (p. ex., la consommation excessive d'alcool à un événement lié au travail).

Engagements envers nos partenaires et les communautés que nous servons

La violence sexuelle est un obstacle considérable au développement durable et à l'importante participation des personnes, notamment les femmes. Notre responsabilité est d'atténuer les risques d'exploitation et d'abus sexuels envers nos partenaires et les communautés que nous servons.

Vous faites respecter nos engagements lorsque vous appliquez les points suivants :

- ✓ Traiter les partenaires et les membres de la communauté avec respect et dignité.
- ✓ Prendre les précautions nécessaires pour protéger les enfants contre l'exploitation et l'abus sexuels.

- ✓ Reconnaître et accepter certaines des dynamiques de pouvoir établies dans nos relations de travail et rester attentif à ces réalités (p. ex. reconnaître votre propre privilège et votre partialité et la façon dont cela peut influencer votre travail, et éviter de renforcer la dynamique des pouvoirs).
- ✓ Instaurer un climat de confiance et reconnaître les points forts des partenaires et leur contribution.
- ✓ Faire participer les partenaires à un dialogue sur la violence sexuelle, mettre en commun les pratiques exemplaires, les leçons apprises et les outils sur une base annuelle.

Vous devez éviter ce qui suit.

- ✗ De profiter des services offerts par les professionnel(le)s du sexe, quelles que soient les lois locales et nationales du pays de mission.
- ✗ Les activités sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables,¹ indépendamment de l'âge local de consentement². L'ignorance ou la croyance erronée de l'âge de l'enfant ou de l'état de l'adulte vulnérable ne peuvent pas constituer une défense valide.
- ✗ Toute action qui suggère ou implique qu'un acte sexuel peut être exigé comme condition pour adhérer à des programmes et des services offerts.
- ✗ L'échange d'argent, l'offre d'emploi, de logement, de biens ou de services pour le sexe, ou toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile. Cela comprend l'échange des services auxquels ont droit les participants au programme.
- ✗ Avoir une relation amoureuse ou sexuelle avec un bénéficiaire ultime ou un partenaire au sein du personnel en raison d'une dynamique du pouvoir intrinsèquement inégale.

Vous devez soulever les préoccupations suivantes :

- ✓ Lorsque vous soupçonnez l'existence d'éventuelles violations au Code de conduite.
- ✓ Lorsque vous constatez des facteurs de risque de violence sexuelle tels que les suivants :
 - Tolérer les mythes sur le viol (p. ex. « Tous les hommes le font »).
 - Porter des préjugés à l'égard des groupes ou des personnes (p. ex., faire des blagues, des remarques ou des bêtises de mauvais goût, être irrespectueux avec les subalternes, faire des commentaires humiliants envers les bénéficiaires),
 - Ne pas prendre au sérieux divers comportements répréhensibles tels que l'intimidation,
 - l'abus de substance ou encourager la consommation d'alcool (p. ex., la consommation excessive d'alcool à un événement lié au travail).
 - L'hostilité, les attitudes dégradantes ou l'objectivation.

¹ Les adultes vulnérables sont définis comme suit : les personnes de 18 ans et plus et celles qui ne peuvent pas prendre soin d'elles-mêmes ni se protéger des mauvais traitements et de l'exploitation.

² Les lois locales et nationales du pays où les programmes sont mis en œuvre.

Signalement : Vous êtes tenu de signaler ce qui suit.

- ✓ Toutes avances sexuelles non voulues, inappropriées ou non respectueuses, harcèlement,
- ✓ Le harcèlement, les menaces présumées, l'intimidation, les agressions physiques ou verbales,
- ✓ L'hostilité envers les personnes en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, de l'invalidité ou autres caractéristiques protégées par la loi.
- ✓ Les incidents de violence sexuelle ou de situations qui menacent la sécurité ou le bien-être.
- ✓ L'abus sexuel des enfants.

Autres politiques pertinentes et documents organisationnels :

1. Politique sur la protection de l'enfant et Code de conduite
2. Prévention du harcèlement au travail et politique et programme sur la discrimination
3. Prévention de la violence au travail
4. Politique et procédures sur la sécurité
5. Politique sur la confidentialité et les conflits d'intérêts
6. Politique sur la dénonciation
7. Politiques et procédures pour les employés
8. Manuel des coopérants-volontaires



Déclaration d'adhésion

Je comprends que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et la prévention de la violence sexuelle en traduisant le présent Code de conduite en actions concrètes dans mon travail.

Je comprends que je dois exiger des collègues, des partenaires et des communautés que nous servons de respecter nos engagements collectifs en adhérant aux normes de comportement décrites dans le Code de conduite.

Je soussigné, _____, déclare avoir lu, compris, et je m'engage à respecter le présent Code de conduite.

Je comprends que la violation de toute disposition du Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de mon emploi ou d'un contrat avec CUSO International

NOM :

SIGNATURE :

DATE :