

# Code de conduite

## Prévention de l'exploitation et de l'abus sexuel

Date d'adoption : Décembre 2019



## 1. ÉNONCÉ

- L'exploitation et l'abus sexuels sous toutes leurs formes enfreignent les droits humains. Lorsque survient une telle situation, ce n'est pas seulement la victime qui est touchée mais aussi sa famille, ses amis et son environnement. L'exploitation et l'abus sexuel risquent fortement de causer chez les personnes touchées, des problèmes de santé physique et mentale qui les suivront toute leur vie.
- Le présent Code de conduite soutient la tolérance zéro de Développement international Desjardins, incluant ses bureaux régionaux, (« **DID** ») à l'égard de toutes formes d'exploitation et d'abus sexuels et son engagement à les prévenir et les combattre.
- En 2018, DID signait l'*Engagement des leaders du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle*.

## 2. OBJECTIF

DID est consciente de l'importance des personnes qui composent son organisation et reconnaît son devoir d'offrir à toutes et à tous un milieu de travail respectueux et sécuritaire. Le Code de conduite vise à préciser les principes directeurs encadrant la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels afin de favoriser un environnement dans lequel de telles situations ne sont ni subies, ni commises.

## 3. CHAMP D'APPLICATION

Le Code s'adresse aux administrateurs, gestionnaires et employés canadiens, internationaux et nationaux, aux experts-volontaires, aux stagiaires (aux fins des présentes le « **Personnel** ») et aux Organisations partenaires. Toutes et tous sont tenus, en toute circonstance et sans exception, de respecter le Code et les normes de conduite décrites aux présentes dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et aussi à l'extérieur de ce cadre d'exercice. Chacune et chacun est ainsi responsable de connaître, de comprendre et d'agir en conformité avec le Code. Le Code fait partie intégrante de toute relation contractuelle avec DID.

## 4. TERMINOLOGIE

Les définitions de certains termes ou expressions pertinentes utilisées dans le présent Code se retrouvent à l'Annexe 1.

## 5. ENGAGEMENTS DE DID

DID ne saurait tolérer, au sein de son organisation ou dans le cadre des projets et programmes qu'elle réalise, ni exploitation, ni abus sexuels.

À cet égard, DID a une tolérance zéro et s'engage à sensibiliser à cette réalité le Personnel et les Organisations partenaires. DID s'engage à :

- Énoncer clairement à toutes et à tous les normes de conduites attendues et à veiller à ce que celles-ci soient comprises et respectées;
- Assurer la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement, d'orientation et d'intégration;
- Prendre les moyens appropriés pour protéger l'intégrité des personnes, pour prévenir les situations d'exploitation et d'abus sexuels et à les faire cesser dans toute situation avérée;
- Offrir une formation sur la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuel à l'intention du Personnel;
- Rendre disponible à toutes et à tous un mécanisme de signalement permettant de rapporter en toute sécurité et confidentialité un comportement inapproprié;
- Intervenir promptement et adéquatement à l'égard de toute allégation d'exploitation ou d'abus sexuels et à adopter les mesures appropriées aux circonstances à l'égard des personnes tenues responsables d'un comportement inapproprié avéré;
- Soutenir adéquatement la ou les personnes victimes d'exploitation et d'abus sexuels, dans le respect de la confidentialité et de la sécurité.

## 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 6.1 Les membres du Conseil d'administration et les membres du Comité de direction

- Affirmer leur intolérance à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels;
- S'assurer de l'application et de la communication du présent Code de conduite;
- Faire en sorte que les ressources humaines et financières nécessaires au respect par l'organisation de ses engagements soient disponibles.

### 6.2 Les gestionnaires et les directeurs terrain

- Participer et soutenir la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et adopter en conséquence des pratiques exemplaires;
- Vivre, partager avec leurs équipes et ressources les valeurs de respect de la personne et les responsabiliser quant à leur rôle dans le maintien d'un environnement de travail sain et respectueux;
- Informer, sensibiliser et responsabiliser les Organisations partenaires de DID sur la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels;
- Suivre la formation requise afin de reconnaître les situations à risque, se conformer aux exigences applicables à leurs activités et s'assurer que leurs employés les suivent également;
- Réagir promptement dans toute situation d'exploitation et d'abus sexuels portée à leur connaissance en la rapportant au service juridique du siège social de DID, en utilisant l'adresse courriel suivante [signalement@did.qc.ca](mailto:signalement@did.qc.ca);
- Collaborer à l'enquête par suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels;
- Préserver la confidentialité de tous les faits et de toutes les informations portées à leur connaissance;
- Déterminer avec le support de la DRHS, les mesures disciplinaires à appliquer.

### 6.3 La Direction Ressources humaines et Sécurité (DRHS)

- Renforcer les pratiques de DID afin de prévenir et de combattre l'exploitation et l'abus sexuels;
- S'assurer que le Personnel comprenne, signe et se conforme au Code de conduite;
- Prendre les dispositions nécessaires pour informer, sensibiliser et responsabiliser le Personnel sur l'exploitation et l'abus sexuels;
- Appuyer et conseiller les gestionnaires et directeurs terrains dans leurs interventions;
- Veiller à ce que tout signalement fasse l'objet d'une intervention appropriée;
- S'assurer que les victimes reçoivent le support et le soutien nécessaires.

### 6.4 Le personnel

- Se conduire en tout temps de façon respectueuse et civile;
- Connaître et respecter le Code sur la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels;
- Signaler tout incident et collaborer à l'enquête par suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels;
- Attester par écrit avoir lu le Code de conduite sur la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels, en comprendre le contenu et savoir ce qui est attendu de chacune et chacun.

## 6.5 Les Organisations partenaires de DID

- Adhérer aux valeurs et à la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels ;
- Recevoir une copie, et déclarer s'y conformer; ou adopter leurs propres politiques et procédures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels qui sont fidèles aux buts et aux objectifs du présent Code ;
- Contribuer à la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels ;
- Rapporter à DID tout incident et, s'il y a lieu, collaborer à l'enquête par suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels.

## 7. NORMES DE CONDUITE

7.1 Le Personnel et les Organisations partenaires de DID ont le devoir de se comporter de manière à ce que toutes et tous puissent bénéficier d'un environnement de travail positif, respectueux et professionnel.

7.2 Chacune et chacun se doit d'instaurer et de préserver un environnement permettant de prévenir tout comportement abusif, particulièrement l'exploitation et l'abus sexuels.

7.3 Sous aucune circonstance et à aucun moment, les comportements suivants, sans constituer une liste exhaustive, ne sauront être tolérés :

- a) Démontrer de l'agression ou faire preuve de violence (verbale, physique ou sexuelle).
- b) Avoir une relation intime avec une personne en situation de vulnérabilité. Une situation de vulnérabilité peut notamment être présente, sans s'y limiter, dans le cadre d'une relation entre un représentant de DID, canadien ou international, et une personne nationale employée dans le cadre d'un projet.
- c) Avoir une relation ou un contact à connotation sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans, peu importe la législation locale concernant l'âge de la majorité ou du consentement. La méconnaissance de l'âge réel de la personne mineure ne pourra pas être invoquée comme défense.
- d) Échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, incluant des faveurs sexuelles.
- e) Accepter ou solliciter des services sexuels. Cette norme s'applique à la fois pendant les heures de travail et en dehors.
- f) Toutes autres formes de comportements humiliants ou dégradants sont interdites.

## 8. MÉCANISME DE SIGNALEMENT ET MODALITÉS D'INTERVENTION

Le Personnel et les Organisations partenaires ayant connaissance d'un fait, d'une action, d'un comportement ou d'une situation d'exploitation et d'abus sexuels qui, selon leur propre jugement, pourrait constituer une violation au présent Code de conduite doivent immédiatement rapporter et dénoncer la situation. Trois options pour faire un signalement sont disponibles :

1. Un signalement peut être fait auprès d'une ou d'un gestionnaire ou auprès d'une directrice ou d'un directeur terrain dans un pays d'intervention qui recueillera le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes, le nom de la personne présumée auteur, une description du ou des événements ainsi que la ou les dates où cela est survenu. Advenant le cas, le nom de témoins doit aussi être ajouté.
2. Un signalement peut aussi être transmis par écrit au service juridique du siège social de DID au Canada, en utilisant l'adresse courriel suivante [signalement@did.gc.ca](mailto:signalement@did.gc.ca). Les informations suivantes doivent être données : la nature des allégations, le nom de la ou des présumées victimes, le nom de la personne présumée auteur, une description du ou des événements ainsi que la ou les dates où cela est survenu et, advenant le cas, le nom de témoins.
3. Un signalement peut finalement être transmis en utilisant le mécanisme de signalement anonyme mis en place par le Mouvement Desjardins, par l'intermédiaire de l'adresse [www.clearviewconnects.com](http://www.clearviewconnects.com) ou de la ligne téléphonique 1-877-363-3535.

La DRHS est identifiée pour traiter les signalements des situations d'exploitation et d'abus sexuels.

Sur réception d'un signalement, la DRHS analyse les faits portés à son attention et décide de la modalité d'intervention à mettre en place. Selon le contexte et la nature des allégations, un processus de médiation peut être proposé. Celui-ci est libre, volontaire et confidentiel et se veut un moyen simple, flexible et rapide de régler la situation si les parties sont de bonne foi. Les services d'un médiateur externe peuvent être retenus.

Cette personne tentera d'amener les parties à un règlement à l'amiable (recherche d'une solution satisfaisante et librement consentie). La personne responsable de la médiation assure la confidentialité et l'impartialité du processus.

Si la médiation ne peut être proposée, une enquête est alors déclenchée par la DRHS qui rencontrera les personnes impliquées et/ou témoins potentiels de même que la personne présumée auteur afin de recueillir leur version des faits. Au terme de l'enquête, la DRHS recommande à la Direction générale de DID les actions ou mesures disciplinaires à prendre.

Toutes les mesures nécessaires seront prises pour assurer la confidentialité et protéger l'identité de la personne qui fait un signalement ou qui dépose une plainte.

Aucun reproche ne sera fait à une personne qui, de bonne foi, fait un signalement. Toutefois, un signalement sans fondement et fait de mauvaise foi est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires graves ou des sanctions selon le contrat.

Les signalements et les plaintes seront traités avec diligence, rapidité et discrétion.

Toute violation au présent Code de conduite sur la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires selon la gravité de la violation commise, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement ou la suspension ou la résiliation du contrat.

Toute infraction à la loi et à la réglementation peut également entraîner des poursuites civiles et/ou criminelles (amendes, peines d'emprisonnement, dommages et intérêts, etc.) et telle infraction sera soumise aux autorités compétentes.

## **9. SUIVI**

Un registre des cas de signalement est maintenu à la DRHS qui en rend compte à chaque trimestre au Comité d'audit du Conseil d'administration de DID.

## **10. ANNEXE**

Annexe 1 : Terminologie



# Annexe 1

Terminologie

## Abus sexuel

Toute atteinte sexuelle réelle ou menace d'atteinte sexuelle commise avec force, contrainte, agression ou à la faveur d'un rapport inégal. Également, toute forme d'activité de nature ou de connotation sexuelle entre une personne majeure avec une personne mineure (moins de 18 ans) est considérée être un abus sexuel.

## Accord

En référence à un projet de développement international, désigne un accord de contribution intervenu entre DID et le Gouvernement du Canada (ainsi qu'avec toute autre organisation, le cas échéant) en vertu duquel le Gouvernement du Canada octroie à DID une contribution en vue de l'exécution du projet.

## Bénéficiaire ultime

Particulier ou organisation qui a conclu un contrat avec DID et qui, dans le cadre d'un projet visé par un Accord, reçoit une partie de la contribution pour exécuter des activités du projet.

## Exploitation sexuelle

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 de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de ladite exploitation.

## Organisation partenaire

Désigne un Bénéficiaire ultime, un Sous-traitant ou un Partenaire local.

## Partenaire local

Organisation établie dans un pays bénéficiaire et qui, dans le cadre d'un Accord, participe à la mise en œuvre d'un projet par suite d'un contrat intervenu avec DID.

## Signalement

Démarche visant à faire connaître toute situation d'exploitation ou d'abus sexuel.

## Sous-traitant

Personne (autre qu'un employé), firme, organisation ou institution à but lucratif ou à but non lucratif, organisation ou institution de bienfaisance, agissant seul ou en consortium, coentreprise, société (en commandite ou autre), ayant conclu un contrat avec DID afin d'exercer des activités ou d'effectuer des travaux dans le but d'atteindre les résultats ou les produits d'un projet. Le terme Sous-traitant englobe les consultants canadiens et locaux.



Développement international Desjardins (DID) est un **leader mondial** dans le déploiement et le renforcement de la finance inclusive dans les pays en développement et en émergence.

Notre compétence repose sur l'expérience plus que centenaire du Mouvement Desjardins, le premier groupe financier coopératif du Canada et le cinquième dans le monde.

Nous nous inspirons des meilleures pratiques expérimentées au fil des collaborations avec nos nombreux partenaires pour appuyer la création, la croissance et le renforcement d'institutions financières et soutenir ainsi le développement d'un patrimoine individuel et collectif.

**Expert-conseil, opérateur d'institutions et investisseur, DID se distingue par son expertise pointue dans les champs suivants :**

- Mobilisation de l'épargne
- Financement agricole
- Solutions technologiques
- Financement de l'entrepreneur
- Investissements
- Formation
- Performance sociale
- Surveillance
- Égalité entre les femmes et les hommes
- Gouvernance
- Finance verte

Résolument tourné vers l'avenir, DID met à contribution tous ses talents afin d'élargir l'accès aux services financiers pour les populations des pays en développement et en émergence. Ensemble, nous créons l'avenir. C'est notre ultime raison d'être.

[www.did.qc.ca](http://www.did.qc.ca)



**Desjardins**

**Développement international**

59, avenue Bégin, Lévis (Québec) G6V 4C3  
Tél. : (418) 835-2400 | Téléc. : (418) 833-0742  
Courriel : [info@did.qc.ca](mailto:info@did.qc.ca)