

CODE DE CONDUITE PERSONNEL

à l'intention des employé·e·s, bénévoles et consultant·e·s

2026

Dans des proportions variables, les employé·e·s, bénévoles et consultant·e·s contribuent à l'image et à la réputation de Coopération Canada. La crédibilité et la réputation de Coopération Canada reposent sur l'exécution fidèle de ses engagements et obligations.

Coopération Canada est une référence en matière de développement international et de coopération humanitaire au Canada et s'efforce d'être un modèle de bonnes pratiques. L'organisation s'est engagée à offrir des milieux de travail et des programmes inclusifs, sûrs et respectueux qui promeuvent l'égalité des genres et sont exempts de toute forme de harcèlement et de violence. Sa réputation et son influence reposent également sur sa capacité à traiter et à répondre à tout abus de pouvoir, sur la reddition de comptes des personnes et sur la protection des personnes les plus vulnérables.

Nous reconnaissons que des déséquilibres de pouvoir existent dans la coopération internationale — notamment ceux liés au genre, à la race, à l'ethnicité, à l'appartenance ou l'identité autochtones, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre, au statut socio-économique et à d'autres formes de discrimination — et qu'ils peuvent accroître la vulnérabilité des personnes face aux inconduites sexuelles et à d'autres abus de pouvoir. Les employé·e·s, bénévoles et consultant·e·s doivent s'employer activement à repérer et atténuer ces déséquilibres de pouvoir dans leur conduite et leurs relations.

Coopération Canada applique une approche de tolérance zéro aux inconduites sexuelles, y compris l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que le harcèlement (sexuel ou autre), et s'engage à prévenir et à traiter de telles inconduites dans l'ensemble de ses activités et programmes, en cohérence avec son Engagement renouvelé des dirigeant·e·s pour la prévention et la lutte contre les inconduites sexuelles (Leaders' Pledge), le Code d'éthique de Coopération Canada et la Politique et le programme de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence de Coopération Canada.

Coopération Canada s'attend à ce que toutes et tous — employé·e·s, bénévoles et consultant·e·s — se conduisent et s'acquittent de leurs fonctions conformément aux normes les plus élevées d'intégrité, et évitent tout comportement susceptible de nuire à la réputation de Coopération Canada ou de ses membres. En particulier, lorsqu'ils et elles agissent au nom de Coopération Canada et de ses membres, les employé·e·s, bénévoles et consultant·e·s doivent :

- se conformer pleinement à toutes les exigences légales, au Canada et à l'étranger, applicables à leurs fonctions et responsabilités, y compris les responsabilités énoncées dans leur contrat ou entente de bénévolat;

- respecter les droits de la personne de toutes et tous et veiller à ce que leurs relations ne soient ni abusives, ni exploitantes, ni corrompues — qu’il s’agisse d’abus sexuels ou d’autres formes d’abus, d’exploitation ou de corruption;
- adhérer à la politique de Coopération Canada visant à offrir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, et à promouvoir l’égalité des chances en matière d’emploi fondée sur le mérite et les compétences;
- respecter l’ensemble des politiques de Coopération Canada, y compris, sans s’y limiter, la Politique sur les conflits d’intérêts, le Code d’éthique, la Politique d’accessibilité, la Politique sur la dénonciation et le traitement des griefs et la Politique et le programme de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence de Coopération Canada;
- mener toutes leurs relations avec les représentant·e·s public·que·s, au Canada ou à l’étranger, de manière honnête et transparente et conformément aux lois applicables, et éviter tout comportement pouvant être perçu comme de la corruption, de la subornation ou une influence indue sur un·e représentant·e public·que, sur Coopération Canada ou sur ses membres;
- s’abstenir d’utiliser leurs liens contractuels avec Coopération Canada pour obtenir un avantage indu pour eux·elles·mêmes, leurs proches ou toute personne ou organisation souhaitant faire affaire avec Coopération Canada ou ses membres;
- éviter toute situation où leurs intérêts personnels entrent, ou peuvent être perçus comme entrant, en conflit avec l’exécution de leurs fonctions pour Coopération Canada;
- s’abstenir de divulguer à des tiers, sans autorisation préalable, des renseignements confidentiels appartenant à Coopération Canada, à ses membres, à ses employé·e·s, bénévoles ou consultant·e·s;
- pour les employé·e·s et les bénévoles, participer à toutes les formations obligatoires relatives à la sauvegarde et à la conduite professionnelle — y compris la formation sur la prévention de l’exploitation et des abus sexuels et du harcèlement (sexuel ou autre) PEAHS — et demeurer au fait des politiques et procédures connexes de Coopération Canada;
- pour les consultant·e·s, prendre connaissance des politiques et procédures de Coopération Canada relatives à la sauvegarde et à la PEAHS applicables à leurs travaux, s’y familiariser et s’y conformer dans l’exercice de leurs fonctions;
- s’abstenir de tout comportement — y compris en ligne ou sur les réseaux sociaux — qui pourrait raisonnablement être perçu comme portant atteinte à la dignité, à la sécurité ou aux droits d’autrui, ou à la réputation de Coopération Canada et/ou de ses membres dans leur ensemble.

Toutes et tous — employé·e·s, bénévoles et consultant·e·s — sont tenu·e·s d’adopter en tout temps un comportement responsable. Cela comprend l’obligation d’éviter une consommation excessive d’alcool, de drogues ou de substances psychoactives, l’usage d’un langage injurieux ou culturellement inapproprié, ainsi que tout autre comportement inadéquat ayant un effet direct et négatif sur leurs pair·e·s, sur le personnel de Coopération Canada ou sur la réputation de Coopération Canada et/ou de ses membres dans leur ensemble.

Signalement et réponse aux inconduites

Les employé·e·s et bénévoles — et, le cas échéant, les consultant·e·s — qui prennent connaissance d’une inconduite sexuelle présumée ou de tout autre inconduite grave ou faute professionnelle, ou qui ont des motifs raisonnables de la soupçonner, impliquant Coopération Canada, ses membres, ses employé·e·s, bénévoles ou consultant·e·s, doivent en faire rapport conformément à la Politique sur la dénonciation et le

traitement des griefs et à la Politique et au programme de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence de Coopération Canada. Coopération Canada applique une tolérance zéro à l'égard de l'inaction face à des soupçons ou signalements de bonne foi d'inconduite sexuelle et s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger, contre les représailles, la victimisation ou toute autre conséquence défavorable, les personnes qui expriment des préoccupations ou participent de bonne foi à une enquête.

Les signalements, préoccupations et enquêtes qui en découlent seront traités conformément à ces politiques et procédures, lesquelles s'appuient sur des principes centrés sur les personnes survivantes et informés par les traumatismes, et qui définissent les processus de réception, d'évaluation et de traitement des allégations.

Notre engagement

Coopération Canada s'engage, à l'échelle de l'organisation, à une évaluation, un apprentissage et une reddition de comptes continus pour prévenir et traiter les inconduites sexuelles et autres abus de pouvoir, notamment par la supervision du conseil d'administration, l'examen régulier des dispositifs de sauvegarde et la collaboration avec les partenaires du secteur, en cohérence avec l'Engagement renouvelé des dirigeant·e·s pour la prévention et la lutte contre les inconduites sexuelles.

Accusé de réception

Je reconnais avoir reçu un exemplaire du présent Code de conduite personnel à l'intention des employé·e·s, bénévoles et consultant·e·s de Coopération Canada, et je reconnais qu'il m'incombe de lire, comprendre et respecter les dispositions, ainsi que les politiques connexes qui y sont mentionnées. Je comprends que le respect de ce Code de conduite personnel est une condition de mon emploi, de mon engagement bénévole ou de mon contrat de consultation avec Coopération Canada, et que la poursuite de ma relation avec Coopération Canada dépend de ma conformité aux dispositions qu'il contient.

Signature de l'employé·e, du·de la bénévole ou du·de la consultant·e : _____

Nom de l'employé·e, du·de la bénévole ou
du·de la consultant·e (en lettres moulées) : _____

Nom de l'organisme de conseil (le cas échéant) : _____

Date : _____