THE SOCIETY OF OBSTETRICIANS AND GYNAECOLOGISTS OF CANADA
LA SOCIÉTÉ DES OBSTÉTRICIENS ET GYNÉCOLOGUES DU CANADA
2781 chemin Lancaster Road, Suite 200, Ottawa, ON K1B 1A7
Tel/Tél.: (800) 561-2416 or/ou (613) 730-4192 | Fax/Téléc.: (613) 730-4314 www.sogc.org

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE PROFESSIONNELLE, INCLUANT LA PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS ET LA PROTECTION DES ENFANTS

(Révisé : le 26 avril 2021)

LES PERSONNES EMPLOYÉES, MEMBRES, CONSULTANTES ET AUTRES REPRÉSENTANTES DE LA SOGC IMPLIQUÉES DANS LE PROGRAMME EN SANTÉ MONDIALE DE LA SOGC DOIVENT PRENDRE CONNAISSANCE ET S'ENGAGER A RESPECTER CE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE PROFESSIONNELLE EN SIGNANT ET RETOURNANT À LA SOGC, LA SECTION « DÉCLARATION » DE CE DOCUMENT.

Objectif et portée

L'objectif du code d'éthique et de conduite professionnelle de la SOGC est d'établir une compréhension commune des normes pour une conduite éthique et professionnelle qui est attendue de toutes les personnes employées, membres, consultantes et autres représentantes de la Société impliquées dans son programme de Santé mondiale. De façon plus spécifique, celui-ci se concentre sur notre engagement à prévenir le harcèlement sexuel, les abus et l'exploitation sexuelle, au Canada et à l'international. Toutes les personnes employées, membres, consultantes et autres représentantes de la SOGC impliquées dans le programme de Santé mondiale doivent prendre connaissance, comprendre les dispositions et s'engager à respecter ce code d'éthique et de conduite professionnelle en signant et retournant à la SOGC la section « Déclaration » de ce document.

Valeurs et comportement attendu

1. Conduite professionnelle

Les personnes employées, membres, consultantes et autres représentantes doivent :

- Être membre en règle de leur ordre professionnel et agir conformément au code d'éthique et de professionnalisme de l'Association médicale canadienne, le cas échéant. Voir : https://policybase.cma.ca/fr/viewer?file=%2fdocuments%2fPolicyPDF%2fPD19-03F.pdf#phrase=false.
- Respecter les lois du pays d'affectation et se comporter de manière à respecter la culture et les coutumes locales.

2. Protection contre le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuelle

La SOGC favorise un environnement qui ne tolère aucunement le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle ou les abus sexuels. Toute déclaration d'une possible transgression est traitée de manière sérieuse et confidentielle.

Définitions

- **Harcèlement sexuel :** « toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe, et homme et femme peuvent en être la victime ou l'auteur. »[1]
- **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 d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.»[2]
- **Abus sexuel :** «toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel. »[3]

Les personnes employées, membres, consultantes et autres représentantes de la SOGC s'engagent à :

- Créer et préserver un environnement permettant de prévenir l'exploitation sexuelle, l'abus de pouvoir et la corruption.
- S'abstenir de toute forme d'harcèlement susceptible de causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique à d'autres, et plus en particulier aux femmes et enfants.
- Ne jamais exploiter la vulnérabilité d'un groupe particulier, notamment les femmes et les enfants, ni permettre qu'une personne soit placée dans une situation compromettante.
- Ne jamais se livrer à des activités sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans, quelles que soient les lois locales en vigueur concernant l'âge de la majorité ou le consentement. Le fait de ne pas connaître l'âge réel de la personne ne peut être utilisé comme défense.
- Ne jamais se livrer à l'exploitation sexuelle ou à l'agression sexuelle d'un groupe cible (hommes, femmes, filles et garçons). Ce comportement constitue une inconduite grave et est un motif suffisant de congédiement.
- Ne jamais offrir d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles. Toutes formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.

---

[1] Nations Unies Secrétariat. Circulaire du Secrétaire général. Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus du pouvoir. Février 2008. Source : https://digitallibrary.un.org/record/620578?ln=en#record-files-collapse-header.

[2] Nations Unies Secrétariat. Circulaire du Secrétaire général. Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Mars 2005. Source : https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13 .

[3] Nations Unies Secrétariat. Circulaire du Secrétaire général. Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Mars 2005. Source : https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13 .

- Ne pas avoir de relations sexuelles avec les bénéficiaires. Ce comportement est interdit parce qu'il repose sur une dynamique intrinsèquement inégale de pouvoir. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité du travail en coopération internationale Cette consigne s'applique en tout temps, soit pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci.
- Ne pas accepter de services sexuels ni en solliciter. Cette consigne s'applique en tout temps, soit pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci.
- Signaler toute préoccupation ou tout doute concernant les agressions ou exploitations sexuelles qu'un.e collègue pratiquerait, que ce soit au sein de la SOGC ou non, par l'entremise des mécanismes de déclaration indiqués ci-dessous.

3. Protection des enfants

Les personnes employées, membres, consultantes et autres représentantes conviennent également de :

- Ne pas employer, à l'égard d'enfants, un langage ou des comportements inappropriés, harcelants, abusifs, sexuellement provocateurs, dégradants ou inadéquats sur le plan culturel.
- Ne pas entreprendre avec des enfants de moins de 18 ans, peu importe l'âge de la majorité ou de consentement accepté localement, dans quelque forme d'activités ou de rapports sexuels que ce soit, ce qui comprend le paiement en échange d'actes ou de services sexuels. Ignorer l'âge réel d'un enfant ne constitue pas une défense.
- Veiller autant que possible à ce que, en présence d'enfants, un autre adulte soit présent.
- Ne pas inviter des enfants non accompagnés dans leur maison, leur chambre d'hôtel ou autre logement à moins que ces derniers ne soient exposés à un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
- Ne pas dormir près d'enfants sans supervision.
- Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo, d'appareils photo numériques ni de réseaux sociaux de manière inappropriée et ne jamais exploiter ou harceler des enfants ni accéder, sur quelque plate-forme que ce soit, à du contenu où des enfants sont exploités.
- N'exercer aucune punition physique sous aucun prétexte sur des enfants.
- Ne pas embaucher des enfants pour qu'ils exécutent des travaux domestiques ou autre travail qui ne serait pas approprié compte tenu de leur âge ou de leur stade de développement. Cette situation les priverait du temps dont ils disposent aux fins d'éducation et d'activités récréatives ou les placerait à grand risque de blessures.
- Respecter toutes les lois internationales et locales pertinentes, y compris les lois sur le travail qui traitent du travail des enfants.
- Signaler immédiatement toute inquiétude ou allégation d'exploitation et d'abus d'enfants et de non-respect des politiques conformément aux démarches appropriées ;

Non-respect du code

Les personnes employées, membres, consultantes et autres représentantes impliquées dans son programme de Santé mondiale qui ne respectent pas chacune des dispositions de ce Code - surtout lorsqu'il y a harcèlement, exploitation ou abus sexuels, lesquelles constituent des actes de faute grave -

s’exposent à des mesures disciplinaires (congédiement ou résiliation de contrat) qui peuvent aussi engendrer un signalement aux autorités concernées .

Obligation de signaler le non-respect du code

Dans le cadre de la responsabilité mutuelle entre la SOGC et ses personnes employées, membres, consultantes et autres représentantes impliquées dans son programme de Santé mondiale, ces dernières ont le devoir de signaler tout non-respect du Code en s’adressant de manière confidentielle à la personne gestionnaire de projet ou directrice responsable du Programme Santé mondiale.

Toute infraction signalée sera traitée de manière impartiale à l’égard de toute personne nommée et tiendra compte de la gravité du problème soulevé, de la crédibilité de l’information ou des allégations et de la possibilité d’une enquête impartiale.

Lorsqu’une infraction est commise, soupçonnée ou observée, le processus suivant est appliqué :

- La personne employée, membre, bénévole, représentante et/ou la victime alléguée (ou son représentant) signale toute infraction, de manière confidentielle, à la personne gestionnaire de projet ou directrice responsable du Programme Santé mondiale.
- La personne gestionnaire de projet ou directrice responsable du Programme Santé mondiale mène une enquête et rédige un rapport.
- Les autorités concernées sont informées (c’est-à-dire les partenaires, les donateurs, etc.).
- Une solution et des actions appropriées sont déterminées et mises en place.
- Dans le cas où aucune solution n’est trouvée, l’équipe de direction de la SOGC et la personne conseillère en ressources humaines peuvent être consultées.

Obligation de signaler toute allégation crédible à Affaires mondiales Canada

Une allégation est crédible lorsque la source, la nature et l’information du rapport suggèrent que l’allégation est plausible et justifie une enquête plus approfondie. Les cas qui surviennent dans les projets financés par le Canada comprennent des infractions :

- Commises par des employés ou du personnel qui travaillent dans le cadre d’un projet financé par Affaires mondiales Canada.
- Susceptibles d’avoir une incidence négative sur la réputation d’Affaires mondiales Canada ou sur celle d’un partenaire financé par Affaires mondiales Canada.

Affaires mondiales Canada s’attend à ce que les organisations partenaires fassent ce qui suit :

- Signaler toute allégation dans les 48 heures dès qu’il a été décrété qu’elle est crédible.
- Informer l’agent de projet d’Affaires mondiales Canada si la situation a une incidence sur l’exécution du projet.

- Remplir le Formulaire de déclaration – Allégations d'exploitation et d'abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale et le transmettre par courriel à l'unité de PEAS d'Affaires mondiales Canada à l'adresse PSEA-PEAS@international.gc.ca.

…….

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE PROFESSIONNELLE, INCLUANT LA PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS ET LA PROTECTION DES ENFANTS

(Révisé : le 26 avril 2021)

Déclaration

Je reconnais par la présente avoir lu, compris et m'engage à respecter le code d'éthique et de conduite professionnelle de la SOGC à l'intention des employé(e)s, membres, consultant(e)s ou représentant(e)s impliqué(e)s dans le programme en Santé mondiale de la SOGC, qui soutient les buts, les valeurs et la mission de la SOGC.

Je comprends qu'un manquement au présent code d'éthique et de conduite professionnelle ou une violation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions pourra entrainer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à la résiliation de mon contrat ou de mon mandat ou ma destitution, y compris un signalement aux autorités concernés.

Nom du projet : ……

Nom (en lettre moulée) ……

Signature ……..

Date ……..