



CODE DE CONDUITE EN MATIÈRE D'HARCÈLEMENT

Version du 30 juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

NOS ENGAGEMENTS.....	2
PRINCIPES DIRECTEURS	2
NOS RESPONSABILITÉS PARTAGÉES	5
<i>Responsabilités individuelles.....</i>	<i>5</i>
<i>Responsabilités des gestionnaires</i>	<i>5</i>
<i>Responsabilités du leadership organisationnel.....</i>	<i>6</i>
NOS ENGAGEMENTS ENVERS NOS COLLÈGUES	6
NOS ENGAGEMENTS ENVERS NOS PARTENAIRES ET LES COLLECTIVITÉS QUE NOUS SERVONS	9
DÉCLARATION D'ADHÉSION	12
OBTENIR DE L'AIDE.....	13
COMMENT L'INFORMATION SERA-T-ELLE GÉNÉRÉE SUITE À UNE DÉCLARATION?	14
COMMENT ET QUAND SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS?.....	15
COMMENT SIGNALER UN INCIDENT?	16
DISPOSITIONS ANTI-REPRÉSAILLES	17
MISE EN APPLICATION	17
DÉFINITIONS CLÉS	19
CONSENTEMENT	19
PLAIGNANT-E	20
INTERSECTIONNALITÉ.....	20
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL	20
COMPORTEMENT VEXATOIRE	20
INTIMÉ-E	20
HARCÈLEMENT SEXUEL	20
PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)	21
ABUS SEXUEL.....	21
EXPLOITATION SEXUELLE	21
VIOLENCE SEXUELLE	21
AGRESSION SEXUELLE	22
INCONDUITE SEXUELLE.....	22
SOUS-TRAITANT-E	22
SURVIVANT-E (OU VICTIME).....	22
RÉFÉRENCES.....	23

L'objectif de ce présent document est d'articuler notre engagement pour prévenir les violences sexuelles au sein de notre organisation et de nos programmes en définissant un cadre et nos attentes. Pour être efficace, le *Code de conduite* doit se traduire en actions concrètes au sein de nos programmes et de notre organisation.

Nos engagements

CPA Sans Frontières s'engage à améliorer notre capacité collective à reconnaître et à combattre les **déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres** qui peuvent favoriser la violence sexuelle, y compris les **formes de discrimination croisée**.

Nous nous engageons à instaurer une culture de **tolérance zéro** à l'égard de toutes les formes de violence sexuelle dans tout ce que nous faisons.

Nous nous engageons à créer un **environnement de travail exempt de violence sexuelle** pour le personnel, les bénévoles, les partenaires et les populations locales au sein de nos organisations et dans les pays où nous sommes présents.

Nous nous engageons à **protéger les personnes** qui participent à nos programmes et les **collectivités que nous desservons** contre l'exploitation et les abus sexuels.

Nous nous engageons à renforcer les connaissances et les capacités relatives aux **approches centrées sur les survivants-tes/victimes**.

La prévention de la violence sexuelle est l'affaire de tous!

PRINCIPES DIRECTEURS

CPA Sans Frontières reconnaît que la violence sexuelle, notamment l'exploitation et les abus sexuels, contreviennent aux normes juridiques internationales universellement reconnues. Nous exécutons des projets et des programmes fondés sur un cadre des droits de la personne.

La violence sexuelle est enracinée dans **les déséquilibres de pouvoir, notamment dans les inégalités entre les genres**. Pour prévenir la violence sexuelle, nous devons explorer les dynamiques de pouvoir fondés sur le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie et d'autres attitudes et stéréotypes connexes. En d'autres termes, nous utilisons une approche intégrée en matière de prévention de la violence sexuelle, en considérant comment les différentes facettes des caractéristiques personnelles d'un individu interagissent.

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.

Les publications récentes portant sur la prévention de la violence sexuelle nous ont dépeint la **culture organisationnelle** 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 le personnel, les partenaires, les bénévoles et les autres intervenants du programme sur ces questions.

CPA Sans Frontières mettra l'accent sur le **consentement** 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. 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.

Lorsque nous enquêtons, nous protégeons les droits du ou de la plaignant-e et de l'intimé-e. Nous nous efforçons d'être **factuels, équitables** et nous respectons les **règles de confidentialité**. Nous maintenons l'indépendance entre le processus d'enquête et le fait de fournir du soutien à la victime/survivante. Nous reconnaissons l'importance d'identifier des personnes compétentes, qualifiées et expérimentées pour mener des enquêtes.

Lors d'interventions contre la violence sexuelle, nous utilisons une **approche centrée sur les survivants** en donnant le contrôle du processus décisionnel aux survivants à la suite d'un incident. Cependant, cette approche a ses limites. Dans certaines circonstances, l'organisation devra reprendre le contrôle du processus. Selon les lois et les obligations juridiques liées à la violence sexuelle dans chaque pays d'opération, CPA Sans Frontières pourrait ne pas être en

Questions – Réponses

Comment appliquer une approche intersectionnelle aux interventions contre les violences sexuelles qui utilisent une approche centrée sur les survivants -tes?

Les individus font face à différents risques de violence sexuelle liés, entre autres facteurs, à la race, au handicap, à l'indigénité, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre, à l'âge et au statut socioéconomique. Traduire une approche intersectionnelle en actions implique que l'on s'efforce à réduire les obstacles pour permettre aux survivants d'avoir accès et du soutien.

Le soutien apporté aux survivants s'adapte, selon les besoins et les demandes, aux différentes perspectives ou circonstances de chaque survivant-te. Les survivants peuvent avoir différents niveaux de confiance dans les services et les recours institutionnels (p. ex. les tribunaux, la police et les autorités officielles), en raison de leurs associations avec le sexisme, le colonialisme, le racisme et d'autres formes d'oppression systémique.

Traiter la violence sexuelle sous un angle intersectionnel signifie qu'elle est fondée sur la compréhension que l'expérience de chacun ou chacune est influencée par de nombreux facteurs. Il importe de reconnaître que le point de vue ou la situation d'une personne pourrait la rendre plus vulnérable à la violence sexuelle, ce qui pourrait aussi avoir une incidence sur ses besoins et ses choix en matière de recours. L'oppression systémique, incluant sans s'y limiter, le sexisme, le racisme, le colonialisme, le capacitisme, l'homophobie et/ou la transphobie, peut se manifester par des actes de violence sexuelle et avoir un impact sur les options qu'une victime/survivante peut poursuivre.

mesure de fournir la flexibilité requise par la victime/survivant-e, limitant ainsi sa participation au processus décisionnel. Si le choix du ou de la survivant-e les expose ou expose d'autres personnes à un risque de préjudice supplémentaire, l'organisation pourrait également reprendre le pouvoir décisionnel. Prendre conscience des limites de cette approche et être transparent à ce sujet peut contribuer à atténuer les risques de revictimisation. Dans de tels cas, les survivants peuvent se sentir moins en contrôle, mais l'objectif de cette approche vise, en définitive, leur rétablissement, leur santé et la protection des autres.

En renforçant les capacités en matière de violence sexuelle, nous pouvons mieux servir les individus, les familles et les communautés et, à terme, ne pas causer de préjudice.

NOS RESPONSABILITÉS PARTAGÉES

Responsabilités individuelles

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

- 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;
- 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.

Questions – Réponses

Quelle est la responsabilité qui m'incombe?

Il vous incombe de veiller à ce que personne ne se sente mal à l'aise, menacé ou en danger à cause de votre comportement. Vous devez créer un environnement sécuritaire et respectueux. Il vous incombe également de signaler tout incident présumé de violence sexuelle perpétré par des personnes visées par le présent Code de conduite.

Quelle responsabilité supplémentaire incombe aux personnes occupant un poste de gestionnaire?

Toute personne qui exerce des fonctions de gestionnaire et qui commet un acte de violence sexuelle ou qui était au courant d'un incident de violence sexuelle et qui n'a pas pris de mesures pour y remédier, engage la responsabilité de l'organisation.

Responsabilités des gestionnaires

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

- S'assurer que les bénévoles, le personnel et les sous-traitants sous leur supervision sont informés, comprennent et se conforment au *Code de conduite*;
- S'assurer qu'une formation ou une orientation sur la violence sexuelle soit dispensée;
- Donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements appropriés à adopter;
- Intervenir lorsqu'une préoccupation est soulevée ou qu'un incident est signalé en appliquant les normes organisationnelles;
- Protéger les individus contre les représailles;
- Recourir à des sanctions appropriées lorsque le *Code de conduite* n'est pas respecté.

Responsabilités du leadership organisationnel

La directrice générale et les membres du conseil d'administration sont tenus 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 ont été informés 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 bénévoles, stagiaires, employés, gestionnaires et sous-traitants comprennent, signent et se conforment au *Code de conduite*;
- Veiller à ce que chaque organisation partenaire signe le présent *Code de conduite*, 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

Au sein de CPA Sans Frontières, nous favorisons un environnement de travail sain.

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.

Vous devriez éviter :

- ✘ Les comportements de nature condescendante ou irrespectueuse, y compris les messages désobligeants, les courriels ou les commentaires sur les médias sociaux,
- ✘ Toute forme de violence sexuelle, y compris le partage de matériel sexuellement explicite sans consentement,
- ✘ De banaliser la violence sexuelle, notamment en :
 1. Évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant le consentement (p. ex. une fois le consentement donné, il ne peut être retiré, l'alcool est utile pour obtenir le consentement, etc.);
 2. Évitant de nier ou de minimiser la violence sexuelle (p. ex. « un homme reste toujours un homme » ou « la culture est différente ici »);
 3. Évitant de rendre les survivants responsables d'avoir été agressés (p. ex. un jeune qui sort seul en fait la demande, les femmes qui portent des jupes courtes sont en partie responsables, etc.);
 4. Évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant l'agression (p. ex. les gens mentent sur le fait d'être agressés, les fausses accusations sont très courantes, etc.).

Questions – Réponses

Dois-je soulever mes inquiétudes quant au comportement de quelqu'un même si je ne suis pas sûr qu'il y ait eu violence sexuelle?

Vous devriez faire part de vos préoccupations. Il incombe aux enquêteurs, et non à vous, d'assurer le suivi, d'enquêter et de confirmer ces préoccupations ou soupçons. Si vous signalez des allégations qui s'avèrent fausses par la suite, vous ne subirez pas de conséquences, dans la mesure où les rapports ont été soumis de bonne foi. Votre bonne disposition à soulever des préoccupations peut contribuer à prévenir la violence sexuelle. L'un ou l'une de mes collègues vient de m'envoyer une image pornographique pour plaisanter. Je suis très mal à l'aise et troublée par la situation. Que puis-je faire?

Un tel incident constitue une violence sexuelle. Nous vous encourageons à signaler l'incident par des voies confidentielles, afin de faciliter l'intervention de l'organisation. Il existe une différence entre confidentialité et anonymat. Si vous révélez votre identité, il sera plus facile d'enquêter et de vous protéger des représailles. Les informations partagées et votre identité sont confidentielles, ce qui signifie qu'elles seront protégées par l'organisation.

Vous devriez soulever les préoccupations suivantes :

- En cas de suspicion d'éventuelles violations du présent *Code de conduite*;
- Lorsque vous remarquez des facteurs de risque sur le lieu de travail ou dans les programmes, incluant :
 - L'acceptation de mythes sur le viol (p. ex. « tous les hommes le font »);
 - Forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (p. ex. remarques, blagues ou plaisanteries grossières, manque de respect à l'égard des subordonnés, commentaires humiliants à l'égard des bénéficiaires);
 - L'acceptation d'un discours social grossier en dehors du milieu de travail (p. ex. discussions de plus en plus animées sur des événements d'actualité qui se déroulent dans le milieu de travail ou en dehors de celui-ci);
 - La minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
 - L'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).

Vous devriez 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 d'autres caractéristiques protégées par la loi;
- 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 individus, en particulier des femmes. Notre responsabilité est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels pour nos partenaires et les communautés que nous servons, spécialement les enfants.

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 l'exploitation et les abus sexuels;
- ✓ Reconnaître et souligner certaines des dynamiques de pouvoir en place dans nos relations de travail et rester attentif à ces réalités (p. ex. reconnaître vos propres privilèges et préjugés et comment ils peuvent influencer votre travail, éviter de renforcer les dynamiques de pouvoir);
- ✓ Instaurer un climat de confiance et reconnaître les forces et la contribution des partenaires;
- ✓ Engager les partenaires dans un dialogue sur la violence sexuelle, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises et des outils annuellement.

Questions – Réponses

Que faire si un membre de la communauté signale un incident impliquant un autre membre de la communauté ?

Écoutez avec empathie et évitez d'exprimer une opinion. Vous pouvez l'orienter vers des fournisseurs de services locaux pré-identifiés et conserver un dossier à cet effet. On s'attend à ce que vous signaliez l'incident et les mesures prises pour référer le membre de la communauté de CPA Sans Frontières cependant, ne mènera pas d'enquête mais un rapport d'incident devra être complété.

Pourquoi n'ai-je pas le droit de payer pour des rapports sexuels avec des travailleuses du sexe ? Le sexe n'est-il pas consensuel entre adultes consentants ?

Dans la grande majorité des cas, en particulier dans les situations de pauvreté, le consentement est loin d'être donné librement et est obtenu par désespoir ou par contrainte. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit à CPA Sans Frontières. Cette interdiction d'échanger de l'argent contre des services sexuels signifie que le personnel, les bénévoles, les gestionnaires, les membres du conseil d'administration, les sous-traitants et les partenaires ne peuvent pas payer pour les travailleurs sexuels.

Ces règles ne sont-elles pas une intrusion dans ma vie privée ? N'est-il pas vrai que ce que je fais en dehors des heures de bureau me regarde ?

Lorsque vous travaillez avec CPA Sans Frontières vous représentez l'organisation pendant et en dehors des heures de travail. Vous y avez adhéré lors de l'acceptation du mandat. Vous êtes tenu-e à des normes de conduite très élevées parce que votre comportement, tant professionnel que personnel, est toujours associé à CPA Sans Frontières.

Vous devriez éviter :

- ✘ D'obtenir les services des travailleuses et travailleurs sexuels en tout temps, quelles que soient les lois locales et nationales de votre pays de mission;
- ✘ Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables, quel que soit l'âge de consentement local. L'ignorance ou toute croyance erronée concernant l'âge de l'enfant ou le statut de l'adulte vulnérable ne peut constituer une défense;
- ✘ 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 participants au programme ont droit;
- ✘ D'avoir une relation romantique ou sexuelle avec le personnel d'un partenaire ou avec des bénéficiaires, car ils sont basés sur une dynamique de pouvoir fondamentalement inégale.

Vous devriez soulever les préoccupations suivantes :

- En cas de suspicion de violations éventuelles du présent *Code de conduite*;
- Lorsque vous remarquez des facteurs de risque de violence sexuelle :
 - L'acceptation de mythes sur le viol (p. ex. « tous les hommes le font »);
 - Forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (p. ex. remarques, blagues ou plaisanteries grossières, manque de respect à l'égard des subordonnés, commentaires humiliants à l'égard des bénéficiaires);
 - L'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail);
 - La minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
 - L'hostilité, les attitudes dégradantes ou l'objectivation.

Vous devriez signaler :

- Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ou 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 d'autres caractéristiques protégées par la loi.
- L'abus sexuel des enfants.

Questions – Réponses

Pourquoi ne puis-je pas avoir des relations avec des bénéficiaires ou avec le personnel des partenaires ?

Ces relations sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. Une dynamique de pouvoir inégale fournit des conditions infructueuses pour obtenir le consentement et crée des conditions favorables à l'abus de pouvoir et à la violence sexuelle.

Pour en savoir plus :

EISF Guide for NGOs: Managing Sexual Violence against Aid Workers, European Interagency Security » (Guide de l'EISF pour la gestion des violences sexuelles perpétrées contre les travailleurs humanitaires), EISF – Forum européen de sécurité inter agences, <https://www.eisf.eu/library/managing-sexual-violence-against-aid-workers/>.

Site web du Groupe de travail PEAS, plusieurs ressources disponibles, <http://pseataforce.org/>.

Documents d'information sur la violence sexuelle par l'AQOCI, <https://www.aqoci.qc.ca/?-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes>.

Autres politiques et documents organisationnels pertinents :

- Code d'éthique.
- Guide sur la sécurité.
- Politique d'égalité entre les femmes et les hommes – Droits et diversité.

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

Obtenir de l'aide

Si vous avez besoin d'aide concernant les violences sexuelles, un soutien sera disponible et ne dépendra pas de votre décision de signaler l'incident. Il n'est pas nécessaire de remplir un rapport officiel afin d'obtenir du soutien. Nous pouvons mettre en place des services de soutien si vous avez été victime de violence sexuelle.

Si vous avez besoin de soins ou de soutien qui ne sont pas disponibles sur place, nous pouvons prendre des dispositions pour que vous vous déplaciez, ou encore instaurer des mesures d'adaptation.

Questions – Réponses

Quelle est la différence entre un rapport officiel et une déclaration?

Si vous divulguez des renseignements, vous ne serez pas obligé de déposer une plainte officielle, mais l'organisation pourrait le faire en votre nom, après votre approbation. Dans certains cas, si vous êtes mineur par exemple, l'organisation peut être obligée de signaler l'incident aux autorités locales. Il est important de savoir qu'une fois que vous divulguez des renseignements à une personne au sein de la structure organisationnelle, cette personne aura l'obligation d'informer d'autres personnes selon le principe du besoin de savoir, puisque l'organisation est responsable de fournir du soutien.

Afin d'accéder à du soutien, vous pouvez :

- Rapporter l'incident à la directrice générale ou à une personne en qui vous avez confiance au sein de la structure organisationnelle;
- Consulter la liste des ressources pré-identifiées ci-après.

Les ressources suivantes sont disponibles au Québec pour soutenir les victimes et survivantes de violence sexuelle :

ASSOCIATION CANADIENNE DES CENTRES CONTRE LE VIOL

Listes des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle et des lignes d'urgence dans chaque province et territoire.

<http://www.casac.ca/content/anti-violence-centres>

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.mcvicontreleviol.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>

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>

COMMENT L'INFORMATION SERA-T-ELLE GÉNÉRÉE SUITE À UNE DÉCLARATION?

À la suite d'une déclaration d'incident, le personnel et/ou les gestionnaires sont tenus à la confidentialité, mais ont l'obligation d'en faire rapport à la directrice générale.

Par conséquent, nous éviterons de partager toute information permettant d'identifier le ou la survivante lorsqu'il n'est absolument pas nécessaire de le faire. L'organisme a également l'obligation d'informer les bailleurs de fonds et le grand public¹ qu'un incident de violence sexuelle a eu lieu, mais il le fera sans fournir d'information qui puisse contribuer directement ou indirectement à l'identification des survivants.

Questions – Réponses

Que fera l'organisation pour me soutenir et m'aider si j'ai été victime de harcèlement sexuel, d'exploitation, d'abus ou d'agression sexuelle ?

Nous offrons du soutien et de l'aide aux personnes qui ont survécu à la violence sexuelle alors qu'elles travaillaient ou font du bénévolat pour CPA Sans Frontières ou qui ont été ciblées par le personnel ou les bénévoles de CPA Sans Frontières. Nous adapterons le type de soutien et d'aide aux désirs et aux besoins de chaque survivant-e. Il peut s'agir d'un aménagement du lieu de travail, d'un traitement médical, d'une assistance juridique et d'un soutien psychosocial.

¹ Tel que mentionné dans la lettre de la Ministre Bibeau aux partenaires canadiens, en mai 2018.

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. Vous pouvez exprimer vos préoccupations lorsque vous êtes victime d'un comportement inapproprié ou que vous en êtes témoin. L'un des aspects les plus tragiques de la violence sexuelle, c'est lorsque les individus décident de détourner le regard.

Questions – Réponses

Si je connais une personne qui a été victime de violence sexuelle, dois-je dire son nom

Lorsque vous déposez une plainte, vous devez nommer l'auteur présumé. Nous vous recommandons de ne pas révéler publiquement le nom de la personne par mesure de sécurité, pour toutes les personnes concernées, et en raison des lois locales et des règles procédurales.

Si vous ne savez pas quoi faire, voici quelques questions à vous poser :

- Ma préoccupation est-elle conforme à l'esprit du *Code de conduite*?
- Qui pourrait être touché si je ne soulève pas le problème ou ma préoccupation?
- Si l'événement était rendu public, serais-je à l'aise d'expliquer pourquoi je n'ai pas soulevé mes préoccupations?
- Mon jugement est-il impartial ou ai-je un intérêt ou un enjeu personnel qui me rend moins objective?
- Quelles sont les conséquences si je soulevais mes préoccupations de bonne foi?

Lorsqu'une situation ne vous semble pas appropriée ou normale, restez vigilant-e et commencez à la documenter. Tentez d'être factuel en notant ce qui a été dit, ce que vous avez vu, ce que vous avez entendu, la date, l'heure et le lieu.

Nous ne nous attendons pas à ce que vous deveniez un expert en matière de violence sexuelle, mais nous voulons souligner l'importance de l'implication de chacun et chacune dans le renforcement des stratégies d'atténuation. Parler de la violence sexuelle est toujours entouré de nombreux tabous. Aussi, il est primordial de créer des canaux pour parler des comportements problématiques. La recherche démontre que des canaux de communication clairs et confidentiels permettent aux organisations d'intervenir avant que les incidents de violence sexuelle ne dégénèrent.

En soulevant des préoccupations, vous participez à l'atténuation des risques, vous permettez à l'organisation d'exercer son devoir de diligence et, ultimement, vous contribuez à la prévention de la violence sexuelle.

Si vous souhaitez soulever vos préoccupations, vous pouvez :

- **Signaler un comportement inapproprié** lorsqu'il se produit, quand cela peut se faire en toute sécurité;
- **Parler à votre superviseur** lors de l'un de vos contrôles réguliers 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);
- **Demander une rencontre avec un autre gestionnaire** pour discuter de vos préoccupations et faire un suivi par courriel, en envoyant des renseignements sur l'incident (date, heure, lieu, détails sur l'incident, nom des personnes impliquées).

COMMENT SIGNALER UN INCIDENT?

Nous vous encourageons à fournir votre nom lorsque vous signalez un incident. Cela nous permettra d'examiner en détails vos préoccupations en communiquant avec vous lorsque des renseignements supplémentaires sont nécessaires ou pour nous aider à vous protéger contre d'éventuelles représailles. Par exemple, il peut y avoir des circonstances où la divulgation de votre identité soit nécessaire pour mener une enquête complète.

Si vous souhaitez signaler un incident en divulguant votre nom, vous pouvez le faire par :

Appels, courriels ou messages textes : 1 800 363-4688 / cpasf@cpaquebec.ca.

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

Si vous souhaitez signaler un incident de manière anonyme, vous pouvez le faire par :

Courriel : cpasf@cpaquebec.ca.

Dans 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 mentionnées dans votre préparation :

- Si vous êtes le ou la survivant-e : Êtes-vous toujours à risque? Craignez-vous des représailles?
- Si vous êtes témoin : Le ou la survivant-e sait-il ou sait-elle que vous signalez l'incident?
- Le ou la survivant-e est-il / 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 mineur?

Nous ne considérerons pas qu'une telle plainte soit moins vraie qu'un autre type de plainte. Les plaintes anonymes seront traitées aussi sérieusement que les plaintes pour lesquelles l'identité du plaignant ou de la plaignante est connue, en raison du risque de préjudice futur et de notre responsabilité à créer un environnement sûr et sans abus.

Toutefois, nous vous encourageons à fournir autant d'informations que possible pour faciliter le processus d'enquête. Un processus d'enquête ne sera possible que si l'on dispose de suffisamment d'éléments d'information. Si les informations sont insuffisantes pour ouvrir une enquête, la plainte sera documentée et gardée confidentielle afin de respecter les droits des personnes impliquées dans la plainte, tout en permettant de laisser une trace documentée en cas de nouveaux rapports.

DISPOSITIONS ANTI-REPRÉSAILLES

CPA Sans Frontières ne tolérera pas de représailles contre quiconque, de bonne foi, signale une préoccupation ou participe à une enquête, même si l'allégation s'avère ne pas être fondée.

MISE EN APPLICATION

Nous appliquons une approche de tolérance zéro à toutes les formes de violence sexuelle. Une approche de tolérance zéro signifie que les allégations font l'objet d'une enquête autant que possible et que les auteurs présumés répondent de leurs actes, notamment par des poursuites et/ou en les renvoyant le cas échéant.

Toute plainte officielle de violence sexuelle donnera lieu à une enquête lorsque suffisamment d'information est disponible. L'enquête sera menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par quelqu'un au sein de notre organisation, nous différerons l'enquête à une partie externe.

Questions – Réponses

Que se passe-t-il lorsque vous soumettez un rapport?

Toute plainte relative à des violences sexuelles sera traitée avec la plus grande confidentialité, mais les informations seront partagées au sein de l'équipe d'intervention.

La plainte sera d'abord évaluée, afin de déterminer si nous disposons de suffisamment d'information pour mener une enquête. Lorsqu'une enquête est possible, le ou la plaignant-e et l'intimé-e seront informés qu'une enquête est en cours. Dans la mesure du possible, l'enquêteur voudra interroger les personnes concernées.

Nous pouvons renvoyer l'incident à la police après avoir obtenu le consentement du ou de la plaignant-e ou de la victime, à moins que nous ne soyons légalement obligés de le faire.

Le ou la plaignant-e peut retirer sa plainte ou décider de cesser ses actions à tout moment, pourvu que cela soit toujours en notre pouvoir de le faire et que l'affaire n'ait pas encore été renvoyée à la police.

À la fin de l'enquête, le ou la plaignant-e et l'intimé-e recevront également des renseignements par l'entremise de l'organisation.

Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisation ou du programme ou à la cessation d'emploi ou du contrat seront appliquées.

Toute personne reconnue coupable de représailles à l'encontre d'une personne qui a refusé de participer à des actes de violence sexuelle, a soulevé des préoccupations ou a signalé un incident fera l'objet de mesures disciplinaires, voire d'un licenciement.

Toute fausse accusation de violence sexuelle prouvée, commise avec malveillance, peut être considérée comme une violation de la présente politique et du présent *Code de conduite*.

Définitions clés

CONSENTEMENT

L'activité sexuelle n'est légale que si les deux 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 ne sont pas synonymes de consentement.

Le *Code criminel* indique aussi qu'il n'y a pas de consentement dans les cas suivants :

- Une personne qui dit ou fait quelque chose démontrant qu'elle ne consent pas à une activité;
- Une personne qui dit ou fait quelque chose pour montrer qu'elle refuse de continuer une activité déjà commencée;
- Une personne qui est incapable de consentir à une activité car inconsciente;
- Un consentement qui résulte d'un abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité de la part d'une personne;
- Une personne consentant au nom de quelqu'un d'autre.

Un individu ne peut prétendre croire à tort qu'une personne consentait si :

- Sa conviction est fondée sur son niveau d'intoxication; ou
- L'individu a été imprudent quant à savoir si la personne était consentante; ou
- L'individu a choisi d'ignorer des choses qui indiquaient qu'il n'y avait pas de consentement; ou
- L'individu n'a pas pris les mesures nécessaires pour vérifier s'il y avait consentement.

La responsabilité de s'assurer qu'il y a consentement incombe à la personne qui entreprend ou poursuit l'activité sexuelle. Lorsqu'une personne a dit non à un contact sexuel, l'autre personne ne peut pas se fier au fait que le temps a passé ou au fait que la personne n'a pas dit non pour présumer que le consentement existe maintenant (source : Site Web du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

PLAIGNANT-E

Terme utilisé dans le contexte d'une enquête et qui est utilisé dans le présent document pour identifier la personne qui formule une plainte officielle de violence sexuelle.

INTERSECTIONNALITÉ

Approche holistique qui tient compte de la façon dont l'interaction entre les différentes facettes des caractéristiques personnelles d'un individu, comme la race, le handicap, le sexe et l'âge, affecte son identité dans son ensemble (source : EISF).

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Toute conduite vexatoire sous la forme de comportements, de commentaires, d'actions ou de gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour elle un milieu de travail nuisible. Un seul comportement grave peut constituer du harcèlement s'il a les mêmes conséquences et s'il a un effet néfaste continu.

COMPORTEMENT VEXATOIRE

Comportement humiliant ou abusif qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou la tourmente. Le comportement vexatoire fait référence à l'effet sur le bénéficiaire, quelle que soit l'intention de la personne fautive. Une seule incidence grave d'un tel comportement qui a un effet nocif durable peut également constituer du harcèlement psychologique (source : Site Web du CNESST).

INTIMÉ-E

Terme utilisé dans le contexte d'une enquête pour désigner l'auteur présumé qui exerce son droit de participer, pour savoir sur quelles informations la procédure se fonde pour prendre sa décision et pour avoir la possibilité de répondre à ces informations.

HARCÈLEMENT SEXUEL

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 *Code canadien du travail* définit le harcèlement sexuel comme tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui est susceptible d'offenser ou d'humilier en milieu de travail ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par l'employé comme imposant une condition de nature sexuelle à son emploi ou à toute possibilité de formation ou de promotion.

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;
- Un contact physique inutile et non désiré tel que toucher, tapoter, pincer ou froter, embrasser, brosser contre une personne, etc.;
- Des avances sexuelles;
- L'affichage d'images pornographiques ou d'autres matériels offensants de nature sexuellement explicite;
- Une communication non sollicitée et offensante par courrier électronique, médias sociaux ou téléphone.

PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

Terme utilisé par les Nations Unies et la communauté non gouvernementale pour désigner les mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels par leur propre personnel et le personnel associé (source : Affaires mondiales Canada).

ABUS SEXUEL

Intrusion physique ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel (source : Affaires mondiales Canada).

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 (source : Affaires mondiales Canada).

VIOLENCE SEXUELLE

La violence sexuelle est l'expression d'une relation de domination d'un individu sur un autre par un acte sexuel, commis sans consentement. Elle constitue une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique et psychologique et a des répercussions graves pour les personnes qui en souffrent. Le mouvement des femmes a travaillé pendant de longues années pour que la violence sexuelle soit reconnue comme un crime.

Elle est définie par **l'Organisation mondiale de la santé** comme suit : « *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* » (2010).

AGRESSION SEXUELLE

Il s'agit d'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 (sans consentement) ou d'être filmé pendant les rapports sexuels (sans consentement).

INCONDUITE SEXUELLE

Terme générique qui englobe divers comportements problématiques de nature sexuelle, y compris les comportements criminels et non criminels.

SOUS-TRAITANT-E

Personne (autre qu'un employé), une entreprise, un organisme à but lucratif ou non, un organisme de bienfaisance ou une institution, agissant seul ou en consortium, une coentreprise, un partenariat (limité ou non), ayant conclu un contrat de sous-traitance avec l'organisation pour entreprendre des activités ou exécuter des travaux afin d'obtenir les résultats du projet. Le terme sous-traitant comprend les consultants canadiens, internationaux et locaux (source : Conditions générales de vente, GAC).

SURVIVANT-E (OU VICTIME)

Personne qui a été victime de violence sexuelle. Les professionnels de la santé utilisent habituellement le mot « victime ». Dans les secteurs de la santé mentale et des services sociaux, le terme « survivant » est préféré parce qu'il implique la résilience plutôt que le mot « victime », souvent perçu comme passif. Les personnes qui ont vécu un traumatisme peuvent toutefois s'identifier de la façon qu'elles préfèrent : victime ou survivant-e. La victime d'une agression peut être un homme ou une femme et l'agresseur peut être du même sexe que la victime (source : EISF).

Références

Le présent *Code de conduite* s'inspire des ressources suivantes :

1. Le *Code de conduite* de l'International Rescue Committee.
2. Le *Guide on Managing Sexual Violence against Aid Workers* (guide pour la gestion des violences sexuelles perpétrées contre les travailleurs humanitaires), le Forum européen de sécurité inter-agences.
3. Les publications d'Oxfam portant sur la violence et le harcèlement, disponibles sur le site Web du CCCI.
4. Les publications de CARE portant sur les violences et exploitations sexuelles disponibles, sur le site Web du CCCI.
5. La *Politique sur la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels* du CECI.
6. La *Politique concernant la violence à caractère sexuel* de l'Université Concordia.
7. La *Politique sur la violence sexuelle* de l'Université McMaster.