



Modèle de Code de Conduite

Pour combattre les violences sexuelles au sein des
petites et moyennes OCI

Conçu par E.Macot pour l'AQOCI
28/08/2019

Table des matières

Avant-propos	2
Message de la direction générale	5
Nos engagements.....	7
Nos responsabilités partagées	9
Nos engagements envers nos collègues.....	11
Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités que nous servons	12
Déclaration d'adhésion.....	15
Obtenir de l'aide	15
Comment l'information sera-t-elle gérée suite à une déclaration?	17
Comment et quand soulever des préoccupations	17
Si vous ne savez pas quoi faire, voici quelques questions à se poser :.....	18
Si vous souhaitez soulever vos préoccupations, vous pouvez:	18
Comment signaler un incident.....	19
Si vous souhaitez signaler un incident en divulguant votre nom, vous pouvez le faire par:	19
Si vous souhaitez signaler un incident de manière anonyme, vous pouvez le faire par:.....	19
Dispositions anti-représailles.....	20
Que se passe-t-il lorsque vous soumettez un rapport?.....	20
Mise en application	20
Définitions clés.....	21

Avant-propos

Ce présent modèle de Code de conduite a été élaboré par l'AQOCI en vue de faciliter le travail sur les violences sexuelles et de répondre aux exigences d'Affaires mondiales Canada en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) pour les petites et moyennes OCI. Il a été conçu en considérant le niveau des ressources disponibles au sein des petites et moyennes OCI, en intégrant les pratiques exemplaires, en s'alignant sur l'engagements des leaders du CCCI et les principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations et en répondant aux exigences d'Affaires mondiales Canada. Le présent Code de conduite (CdC) fait partie d'une série de ressources (c.-à-d. documents d'information, webinaires) élaborées par l'AQOCI pour renforcer les capacités des OCI quant aux violences sexuelles et à la PEAS.

Les exigences d'Affaires mondiales Canada reposent sur la sous-section 22.6 de l'Accord de contribution intitulée Inconduite sexuelle :

« 22.6.2 Le **CdC** sera intégré aux activités de l'Organisation et devra, au minimum, comprendre les dispositions suivantes :

- a) Un processus de reddition des comptes intégrés dans l'ensemble de l'Organisation, notamment en ce qui concerne **les rôles et les responsabilités** afin d'assurer la surveillance et le respect du Code de conduite;
- b) Un mécanisme de **signalement anonyme et confidentiel** et des **procédures d'enquête** équitables et confidentielles permettant de donner suite à toutes les allégations d'exploitation et d'abus sexuels;
- c) Une **formation** sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et des **mesures correctives** à prendre en cas d'inconduite avérée;
- d) Des mesures à prendre, notamment des **mesures disciplinaires** en cas de graves problèmes d'inconduite. »

« 22.6.3 L'Organisation **remet un exemplaire** de son CdC à tout le personnel, aux Partenaires locaux et aux Bénéficiaires ultimes¹, et fait la promotion de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

L'Organisation garantit que les **Partenaires locaux** et les **Bénéficiaires² ultimes** soit:

¹ **Note d'interprétation:** Lors du webinaire organisé le 28 août par AQOCI (version anglaise), Sherry Hornung, directrice adjointe, Prévention de l'exploitation et des abus sexuels à Affaires mondiales Canada, a expliqué que les «bénéficiaires ultimes» désignent les partenaires de nos partenaires, plutôt que les individus qui bénéficient d'un programme. En d'autres termes, les « bénéficiaires ultimes » sont les organisations sur le terrain qui ont une relation de partenariat avec nos partenaires, lorsque ces derniers délèguent une partie de la mise en œuvre à d'autres organisations.

a) signent une attestation déclarant qu'ils se conforment au CdC de l'Organisation,
ou

b) adoptent leurs propres politiques et procédures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels qui sont fidèles aux buts et aux objectifs du CdC de l'Organisation. »

Le présent Code de conduite ne prétend aucunement couvrir l'ensemble du devoir de diligence d'une organisation en matière de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle et devrait être utilisé conjointement avec d'autres politiques et procédures organisationnelles. L'AQOCI recommande à chaque organisme d'adapter ce modèle en fonction de son contexte spécifique, et plus particulièrement en fonction du cadre juridique qui s'applique à sa juridiction (provinciale ou fédérale). La version finale devrait être examinée par un ou une spécialiste du droit.

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

1. Le Code de conduite de l'International Rescue Committee
2. Un guide intitulé « 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 de l'Université Concordia concernant la violence à caractère sexuel
7. La politique sur la violence sexuelle de l'Université McMaster

Pour aider les OCI à adapter ce modèle à leur contexte spécifique, des sections surlignées en gris, contenant un point d'exclamation bleu, fournissent des notes explicatives spécifiques. Par exemple, ces sections détaillent la logique sous-jacente du choix des termes et des approches. Ces sections peuvent également inclure des options à envisager ou formuler des recommandations spécifiques. Voici un exemple concernant les ressources et les références utilisées pour développer le présent modèle de CdC :

! L'AQOCI recommande que soit maintenue l'identification des ressources sur lesquels ce document est basé, dans le document organisationnel final.

² Idem

Des sections supplémentaires sont surlignées en jaune lorsque de simples ajouts, tels que le nom de l'organisation, doivent être intégrés au texte pour compléter le document.

L'AQOCI encourage fortement les OCI à utiliser ce modèle comme l'un des nombreux outils de renforcement de capacité organisationnelle pour prévenir et répondre à la violence sexuelle. Le danger d'un tel modèle réside dans le fait est que les organisations ont tendance à cocher les cases sans préalablement mener un processus d'engagement approfondi pour sensibiliser, renforcer les capacités et habiliter les individus à agir lorsqu'ils constatent des comportements inappropriés ou qu'ils sont témoins d'incidents de violence sexuelle. L'efficacité du CdC sera très limitée s'il n'est pas inclus dans un processus plus large de renforcement des capacités au sein de chaque organisation.

Message de la direction générale

(Inclure une brève introduction ici: lier la mission et les valeurs de l'organisation à l'importance de prévenir la violence sexuelle, y compris l'exploitation et les abus sexuels **et/ou** lier la violence sexuelle à un cadre de droit de la personne)

L'objectif de ce présent document est d'articuler notre engagement partagé pour prévenir les violences sexuelles au sein de notre organisation et de nos programmes en établissant un cadre pour notre méthode de travail et en définissant nos attentes. Toutefois, pour être efficace, le code de conduite doit se traduire en actions ou en pratiques au sein de nos programmes et de notre organisation. Il est primordial d'identifier les écarts entre politiques et pratiques et de travailler à les combler.

A cette fin, (**Nom de l'organisation**) est un fier signataire de l'Engagement des Leaders du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) et s'est notamment engagé à :

- Instaurer une culture de **tolérance zéro** pour toute forme d'inconduite sexuelle, dans toutes nos activités
- Améliorer notre capacité collective à reconnaître et à éliminer les **déséquilibres de pouvoir** et les inégalités entre les sexes susceptibles de favoriser l'inconduite sexuelle, y compris les situations **combinant plusieurs formes de discrimination**
- Chercher à créer des milieux de travail où le personnel et les bénévoles des organisations de la société civile (OSC), au sein de nos organisations et dans les pays où nous œuvrons, ne subissent ni ne commettent des cas d'inconduites sexuelles
- Tirer profit des expériences et des forces de tout le monde, et trouver des solutions ensemble, notamment par l'échange et le développement de connaissances et de compétences relatives aux **approches centrées sur les victimes / survivant-e-s**

Comme la violence sexuelle dans notre secteur a été mise en lumière, il est de notre devoir de veiller à ce que tout soit fait pour atténuer les risques de violences sexuelles et ne pas nuire aux communautés que nous servons. 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 comme faisant partie de la **solution**. Pour créer un changement culturel dans notre secteur, il est essentiel que chacun s'attaque activement aux problèmes qui contribuent à la violence sexuelle.

Il nous incombe à tous de changer la culture de la violence sexuelle !

! La référence à ce message de la direction générale est fournie à titre d'exemple de contenu, mais il devrait idéalement servir d'inspiration et être réécrit par le ou la directeur-riche général-e. Les recherches récentes démontrent que l'engagement des gestionnaires est un facteur clé du succès pour atteindre les changements culturels nécessaires à pour répondre et réduire les risques de violence sexuelle de façon efficace.

Reconnaître qu'un changement culturel est nécessaire pour prévenir la violence sexuelle ne signifie pas qu'une organisation est pire qu'une autre. Toutes les organisations sont vulnérables aux violences sexuelles. Les organisations doivent donc reconnaître les dynamiques de pouvoir, les inégalités et les préjugés associés à la violence sexuelle comme facteurs de risque, ceux-ci étant encore présents dans les sociétés partout dans le monde, y compris au Canada.

Nos engagements

Nom de l'organisation 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, en particulier les enfants.

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

Principes directeurs

Nom de l'organisation 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, le capacitisme, 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. Cette approche est également appelée **intersectionnalité**. Lorsque nous naviguons entre les normes juridiques internationales, les lois canadiennes et les lois nationales des pays où nous travaillons, nous ne serons pas toujours en mesure d'explorer les déséquilibres de pouvoir, en particulier ceux fondés sur l'homophobie et la transphobie. Nous engagerons toutefois un dialogue avec nos partenaires sur ces motifs de discrimination, tels que définis par le cadre juridique canadien. 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.

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

Nom de l'organisation 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'intervention 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, (**nom de l'organisation**) pourrait ne pas être en 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

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'indigénéité, 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 ç 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.

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, les stagiaires, 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.

Responsabilités des gestionnaires

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

- ✓ S'assurer que les bénévoles, les stagiaires, 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.

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 du leadership organisationnel

Le ou la directeur-trice général-e 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, 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

! La section précédente a été incluse dans le Code de conduite pour illustrer la nécessité d'un engagement à tous les niveaux de l'organisation et définir les attentes en matière de responsabilité. Au fur et à mesure que nous progressons dans la structure organisationnelle, les obligations augmentent : les gestionnaires ont les responsabilités combinées des individus et des gestionnaires, car ils ou elles peuvent engager la responsabilité de l'organisation si par exemple, ils ou elles décident d'ignorer les incidents.

Options à envisager:

- Si une organisation comprend un département des ressources humaines, il faudra lui attribuer des responsabilités spécifiques.
- Si une organisation est dotée d'un comité de gestion de risque au sein du conseil d'administration, des responsabilités particulières pourraient lui être attribuées.
- Une organisation peut aussi inclure dans les contrats et les protocoles d'entente des attentes spécifiques relatives à l'engagement et la collaboration à l'égard de la PEAS.

Nos engagements envers nos collègues

Au sein de (**Nom de l'organisation**) 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 (par exemple, « 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

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 troublé(e) 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.

stéréotypes entourant l'agression (p. ex. les gens mentent sur le fait d'être agressés, les fausses accusations sont très courantes, etc.)

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 (par exemple, « 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.

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 (**saisir le nom de l'organisation**), cependant, ne mènera pas d'enquête mais un rapport d'incident devra être complété.

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.

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.

Questions-réponses

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 (**saisir le nom de l'organisation**). 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 (**saisir le nom de l'organisation**), 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 (**saisir le nom de l'organisation**).

- ✗ 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 (par exemple, « 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:

(inclure le nom des politiques ou des procédures reliées au CdC)

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 :

1. rapporter l'incident à (**saisir le nom du poste ici**) ou à une personne en qui vous avez confiance au sein de la structure organisationnelle
2. consulter la liste des ressources pré-identifiées ici-bas

! Un soutien est disponible!

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>

** Cette section peut être adaptée selon les ressources locales de votre province ou région.*

! Si vous décidez d'opter pour la possibilité de divulguer ouvertement et librement à quelqu'un ou quelqu'une au sein de la structure organisationnelle, il est important de vous assurer que les membres de l'organisation soient formés, bien préparés et qu'ils comprennent les attentes de confidentialité.

Comment l'information sera-t-elle gérée 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 au/à la directeur-trice général-e.

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 public³ 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.

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

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 (**saisir le nom de l'organisme**) ou qui ont été ciblées par le personnel ou les bénévoles de (**saisir le nom de l'organisme**). 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.

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.

³ Tel que mentionné dans la lettre de la Ministre Bibeau aux partenaires canadiens en mai 2018

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

1. **Signaler un comportement inapproprié lorsqu'il se produit, quand cela peut se faire en toute sécurité.**
2. **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).
3. **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)

! Les processus de signalement pour les petites et moyennes OCI devraient idéalement inclure une tierce partie, car il est difficile de mettre en œuvre des pratiques exemplaires lorsque la taille de l'organisation et ses ressources sont limitées. Par exemple, le respect des normes de confidentialité peut représenter un véritable défi. Dans le cas de certains incidents au sein de petites organisations, il peut également être difficile de signaler un incident à une personne qui n'est pas directement impliquée ou qui n'est pas en conflit d'intérêts.

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 : veuillez saisir les coordonnées à inclure ici comprennent idéalement un numéro 1-800 acceptant les appels à frais virés (idéalement à une tierce partie si aucun service de RH n'est offert).

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:

Courriels: veuillez saisir les coordonnées à inclure ici (idéalement ceux d'un tiers)

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 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

(Nom de l'organisation) 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.

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.

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

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 n'est pas synonyme de consentement.

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

- 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 commencé.
- 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 est un terme utilisé dans le contexte d'une enquête et qui 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

Un comportement vexatoire est un 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)

! Cette terminologie s'inspire de la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Le harcèlement sexuel au Québec est inclus dans le harcèlement psychologique. La définition de harcèlement psychologique comprend également le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, identité ou expression sexuelle, état matrimonial, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, déficience ou le recours à un moyen pour surmonter cette déficience.

Intimé-e est un 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 est un 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
- Contact physique inutile et non désiré tel que toucher, tapoter, pincer ou froter, embrasser, brosser contre une personne, etc.
- Avances sexuelles
- Affichage d'images pornographiques ou d'autres matériels offensants de nature sexuellement explicite
- Communication non sollicitée et offensante par courrier électronique, médias sociaux ou téléphone.

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) est un 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)

! L'abus et l'exploitation sexuels (AES) sont des termes principalement utilisés pour définir les incidents survenant à l'encontre des **bénéficiaires**. Il ne comprend pas nécessairement les incidents contre **le personnel et les bénévoles**. Selon les politiques en vigueur dans chaque organisation, on peut décider de recourir à l'AES, à la violence sexuelle ou à l'AHES (abus, harcèlement et exploitation sexuels). Exemples : s'il n'y a pas de politiques qui protègent actuellement les bénévoles contre la violence sexuelle, ou les organismes qui ont une politique anti-harcèlement dont la portée est limitée au personnel au Canada, à l'exclusion des stagiaires ou du personnel outre-mer. Dans ces cas, il peut être utile de recourir à la violence sexuelle plutôt qu'à la PEAS.

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)

! La violence sexuelle englobe toute une gamme d'actes, y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, les agressions sexuelles et les sévices sexuels commis contre les bénéficiaires, le personnel, les bénévoles, etc.

Agression sexuelle: L'agression sexuelle est 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 est un terme générique qui englobe divers comportements problématiques de nature sexuelle, y compris les comportements criminels et non criminels.

Sous-traitant-e est une 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. (Conditions générales de vente, GAC)

Survivant-e (ou la victime) est une 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. 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)