

Cette étude de cas décrit les mesures prises par VIDEA pour entreprendre la 3^{ème} révision annuelle de notre “Politique et procédures anti-harcèlement et de sauvegarde” (“la politique”) à travers une perspective féministe décoloniale et inclusive. Ce document raconte le processus de cette révision afin de permettre l’élaboration de sa nouvelle version/ par des organisations qui visent à intégrer leurs valeurs décoloniales, féministes, antiracistes et inclusives dans leurs politiques. Cette politique particulière couvre le harcèlement, en plus de l’exploitation et de l’abus sexuels (PEAS), car VIDEA comprend que ces questions sont interconnectées et plus efficacement traitées ensemble.

Approches clés fondamentales :

Collaborer avec le personnel d’outre-mer et autochtone :

VIDEA reconnaît la nécessité d’intégrer diverses voix dans les politiques tout en décolonisant le processus historiquement unilatéral et descendant de création et de mise en œuvre des politiques. Cet examen met en évidence la façon de créer et d’adapter les politiques, en les rendant accessibles, collaboratives et inclusives. Le processus de VIDEA comprenait trois étapes de consultation collaborative. Dans la première étape, le personnel d’outre-mer a examiné la politique pour s’assurer qu’elle était adaptée au contexte et appropriée. La deuxième étape a fait appel à des jeunes personnes autochtones pour soutenir et conseiller l’incorporation des connaissances autochtones. Cette étape comprenait la co-création d’une définition de la “violence latérale” et une exploration de la création de politiques descendantes et de leur impact sur les communautés marginalisées. La troisième étape a impliqué une autre consultation par le personnel d’outre-mer qui a signé le projet final. Une communication horizontale et ouverte avec le personnel outre-mer et autochtone sur les politiques et la manière dont elles affectent différemment les communautés a permis d’intégrer des perspectives importantes et souvent exclues.

Fondé sur le droit :

Il est fréquent que les politiques de la PEAS incluent un langage relatif aux droits de la personne qui n’est pas fondé sur la loi. Malheureusement, les idéaux théoriques ou conceptuels des droits de la personne ne sont pas nécessairement applicables aux lois du travail, d’où l’importance de fonder les politiques de la PEAS sur le droit provincial, fédéral ou international. VIDEA a pris des mesures pour ancrer sa politique dans les lois du travail de la Colombie-Britannique afin de solidifier son applicabilité et sa mise en œuvre. Par exemple, les politiques de « tolérance zéro » sont courantes; cependant, les lois du travail exigent la charge de la preuve, ce qui rend les politiques de tolérance zéro inapplicables. Par conséquent,

même si une politique de tolérance zéro est en place, nous devons être réalistes et honnêtes quant à la preuve et/ou au processus nécessaire pour licencier légalement le personnel, avec ou sans motif, en particulier dans les cas de harcèlement sexuel. Un ancrage explicite dans la législation provinciale ou fédérale est crucial pour que les employés comprennent parfaitement ce qui est et n’est pas applicable dans les cas incluant des allégations d’exploitation et d’abus sexuels (EAS).

Justice réparatrice :

VIDEA a choisi d’adopter un modèle de justice réparatrice pour cette politique. La justice réparatrice est destinée à traiter les allégations de EAS ou de harcèlement persistant d’une manière qui encourage l’engagement, la responsabilité, l’honnêteté, la communauté, la guérison et la réparation.

L’approche de la justice réparatrice est applicable dans de nombreux cas, par exemple lorsqu’un employé n’a pas été licencié en raison de ses actions. Cette approche permet de désapprendre les comportements nuisibles et de réapprendre les comportements sûrs, conduisant à une progression générale. Cependant, pour VIDEA, cette approche n’exige pas qu’un survivant ou un plaignant s’adresse, confronte ou partage l’espace avec un répondant. Les processus de justice réparatrice ne sont applicables que dans le cas où toutes les parties consentent à participer.

Reconnaître et apprécier l’implication du personnel :

VIDEA a inclus une section à la fin de la politique reconnaissant ceux qui ont été impliqués dans la révision et la recréation de cette politique. Leur participation dans ce processus était intégrale et précieuse et il est important que le personnel apprécie que leur contribution soit à la fois précieuse et instrumentale dans l’élaboration de la politique. Cela va également dans le sens de l’objectif décolonial de déconstruire les dynamiques de pouvoir et les processus hiérarchiques dans lesquels la prise de décision est centrée sur les cadres supérieurs et les membres du conseil d’administration. Le fait de confier le pouvoir de décision à divers membres du personnel, de tous niveaux et de toutes expériences, permet d’élaborer de meilleures

politiques, plus complètes, et favorise la compréhension et l'appréciation de celles-ci par le personnel.

Documentation supplémentaire :

Cette politique de 11 pages est le résultat de nombreux processus de consultation. En raison de la complexité des questions abordées et des détails nécessaires à la compréhension, une documentation et un soutien supplémentaires ont été nécessaires.

Document sur le travail sexuel : Les discussions sur la PEAS dans ce secteur négligent souvent le rôle du travail sexuel dans les allégations de EAS. Les droits et la sécurité des travailleurs du sexe sont souvent ignorés. Après avoir consulté un expert en droit du travail de la Colombie-Britannique, nous avons découvert qu'il est illégal et contraire aux droits de la personne des employés de les empêcher de s'adonner au travail du sexe, que ce soit en tant que consommateurs ou en tant que travailleurs du sexe. Par conséquent, au lieu d'adopter une approche fondée sur l'abstinence, qui suppose que le personnel ne s'adonnera pas au travail du sexe parce qu'on lui a demandé de ne pas le faire, nous avons créé un guide des meilleures pratiques pour l'achat et la vente de services sexuels. Ce document décrit les lois sur le travail sexuel dans chaque pays où VIDEA a des employés et des programmes. Nous avons ensuite cherché à comprendre et à analyser l'achat éthique du travail sexuel, qui est un domaine qui manque de recherche significative dans les secteurs académiques ou de développement international. Ce document a été créé, et noté ici, pour inclure une analyse sur les

droits des travailleurs du sexe, les droits d'un-e employé-e à acheter ou vendre du sexe, et les liens avec le droit du travail.

Violence latérale : Les discussions sur la violence latérale sont essentielles pour aborder les dynamiques de pouvoir qui contribuent à l'EAS et au harcèlement, et pour adopter une approche décoloniale de la PEAS. L'EAS et le harcèlement peuvent prendre de nombreuses formes, y compris la violence horizontale et latérale (voir la section 3.6 pour une définition complète de la violence latérale). La violence latérale est une stratégie coloniale utilisée pour priver les personnes exploitées de leur pouvoir et de leurs droits, ce qui entraîne souvent un déplacement de la violence, de la colère, de la tristesse, de l'insatisfaction ou de la peur à l'encontre des membres d'un groupe similaire. Nous avons choisi de créer un document supplémentaire pour aider le personnel à comprendre la violence latérale, ses répercussions et son rôle dans la PEAS et le harcèlement.

Accessibilité accrue :

L'équipe VIDEA est riche en diversité d'expériences, de cultures, de connaissances, de langues, de capacités et bien plus encore. Suite à la révision de la politique, le personnel de VIDEA a considéré comment rendre ce document aussi accessible à autant de personnes que possibles. Pour ce faire, nous avons décidé que cette politique, et toutes les autres politiques de VIDEA, seraient disponibles sous forme d'enregistrement oral, et de vidéo, et complétées par des infographies, des affiches et des réseaux sociaux adaptés aux jeunes.

Principaux enseignements :

Nous avons donné la priorité à l'intégration des approches de décolonisation et de réconciliation, ainsi que des principes féministes, dans ce processus de révision. Le concept féministe d'auto-réflexivité a été utilisé pour intégrer le personnel dans ce processus, reconnaître leur expérience vécue et leur expertise uniques et importantes, et s'assurer que leurs voix sont reflétées au niveau politique. VIDEA espère que cette étude de cas encouragera d'autres organisations à développer des processus de consultation larges et diversifiés, qui, depuis leurs fondements, reflètent l'expérience vécue et l'expertise de leur personnel, de leurs partenaires d'outre-mer et des participants aux programmes. Les points suivants sont les principales conclusions de ce processus :

Inclure les perspectives de tous les membres du personnel, en particulier les personnes autochtones, les personnes LGBTQI2+, les personnes à mobilité réduite, les PANDC (BIPOC) et le personnel local d'outre-mer, ainsi que les participant-e-s aux programmes, afin de soutenir la création de politiques qui reflètent la réalité vécue par les diverses populations, et qui sont appropriées par ceux qu'elles touchent, ce qui les rend plus faciles à comprendre et à mettre en œuvre;

Décomposer des sujets et des définitions complexes, en créant des documents supplémentaires pour soutenir la compréhension et l'applicabilité;

Utiliser des formats alternatifs, audio et vidéo, pour renforcer l'accessibilité, la sensibilisation et la compréhension des politiques.