

Enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale canadienne: un portrait contextualisé pour prévenir, sensibiliser et agir

Recherche réalisée par :

Isabelle Auclair

Professeure au Département de management à l'Université Laval et titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés

Stéphanie Maltais

Chargée de cours au Département de management à l'Université Laval, chercheuse associée à l'Université d'Ottawa et professeure affiliée à l'Université Mohammed VI Polytechnique (Maroc)

Laurence Ouellet-Boivin

Diplômée de la maîtrise en gestion du développement international et de l'action humanitaire de l'Université Laval et co-coordonnatrice de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés

Marie-Christine R. Gravel

Étudiante à la maîtrise en management à l'Université Laval et co-coordonnatrice de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés

Katherine Robitaille

Étudiante au doctorat en gestion de la coopération internationale à l'Université Laval

Jade St-Georges

Étudiante au doctorat en gestion de la coopération internationale à l'Université Laval

Sophie Brière

Professeure titulaire au Département de management à l'Université Laval et directrice de l'Institut EDI2

Manon Bergeron

Professeure au département de sexologie à l'Université du Québec à Montréal et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur

Oumaima Waaziz

Diplômée de la maîtrise en analyse économique et politiques publique de l'Université Mohammed VI Polytechnique (Maroc)

Recherche réalisée par¹ :

Isabelle Auclair

Professeure au Département de management à l'Université Laval et titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés

Stéphanie Maltais

Chargée de cours au Département de management à l'Université Laval, chercheuse associée à l'Université d'Ottawa et professeure affiliée à l'Université Mohammed VI Polytechnique (Maroc)

Laurence Ouellet-Boivin

Diplômée de la maîtrise en gestion du développement international et de l'action humanitaire de l'Université Laval et co-coordonnatrice de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés

Marie-Christine R. Gravel

Étudiante à la maîtrise en management à l'Université Laval et co-coordonnatrice de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés

Katherine Robitaille

Étudiante au doctorat en gestion de la coopération internationale à l'Université Laval

Jade St-Georges

Étudiante au doctorat en gestion de la coopération internationale à l'Université Laval

Sophie Brière

Professeure titulaire au Département de management à l'Université Laval et directrice de l'Institut EDI2

Manon Bergeron

Professeure au département de sexologie à l'Université du Québec à Montréal et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur

Oumaima Waaziz

Diplômée de la maîtrise en analyse économique et politiques publique de l'Université Mohammed VI Polytechnique (Maroc)

1. L'ordre de présentation des personnes autrices du présent rapport ne reflète pas justement le niveau de contribution de chaque membre. Ce rapport est un travail d'équipe et nous remercions chacune des personnes qui y ont contribué. L'apport de chacune de ces personnes fut précieux pour en arriver au rendu final.

Cette enquête a été rendue possible grâce au soutien financier du Centre d'expertise canadien Digna pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels de Coopération Canada, la Chaire Claire-Bonenfant — Femmes, Savoirs et Sociétés de l'Université Laval et la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval. Digna est rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.



Chaire Claire-Bonenfant -
Femmes, Savoirs et Sociétés



Faculté des sciences
de l'administration



Pour citer ce document :

Auclair, I., Maltais, S., Ouellet-Boivin, L., Robichaud-Gravel, M.-C., Robitaille, K., St-Georges, J., Brière, S., Bergeron, M., et O. Waaziz, 2024, « Synthèse du rapport de la recherche « Enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale : un portrait contextualisé pour prévenir, sensibiliser et agir » », CCB et Coopération Canada.

Pour obtenir des informations ou du soutien :

Regroupement québécois des CALACS (Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)

Pour trouver le CALACS de votre région:

1.877.717.5252

<http://www.rqcalacs.qc.ca/>

Association canadienne des centres contre les agressions à caractère sexuel

Liste de ressources par province et par territoires

(604) 876-2622

<https://casac.ca/anti-violence-centres/>

L'Aparté — Ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel

1 888 933-9007 — partout au Québec

<https://aparte.ca/>

Fem'Aide — Francophones en Ontario

1-877-336-2433

<https://femaide.ca/>

Ligne-ressource provinciale Info-aide violence sexuelle 1-888-933-9007 (24heures/7jours)

<https://www.cvasm.org/fr/services-ligne-telephonique>

Table des matières

Introduction	4
1. Précisions sur le cadre conceptuel et la méthodologie	5
2. Faits saillants des résultats de l'enquête	8
2.1 Synthèse du portrait descriptif des participant-e-s	8
2.2 Les violences documentées	9
2.2.1 <i>Portrait global des violences</i>	9
2.2.2 <i>Les faits saillants des différentes catégories de violences</i>	11
2.3 Les contextes dans lesquels ont lieu les violences	13
2.4 Les répercussions des violences sexistes et sexuelles	15
2.5 Dévoilement, dénonciation et signalement suite aux violences	15
2.6 Les rôles des personnes témoins et confidentes	16
2.7 Les pistes d'actions pour un milieu exempt de violences sexistes et sexuelles	17
3. Les pistes d'action suggérées dans la littérature	20
Conclusion	22
Bibliographie	23

Remerciements

L'équipe de recherche tient à remercier toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre au questionnaire et de partager leurs récits qui viennent démontrer l'importance non seulement de documenter, mais surtout de sensibiliser et d'agir face aux violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale.

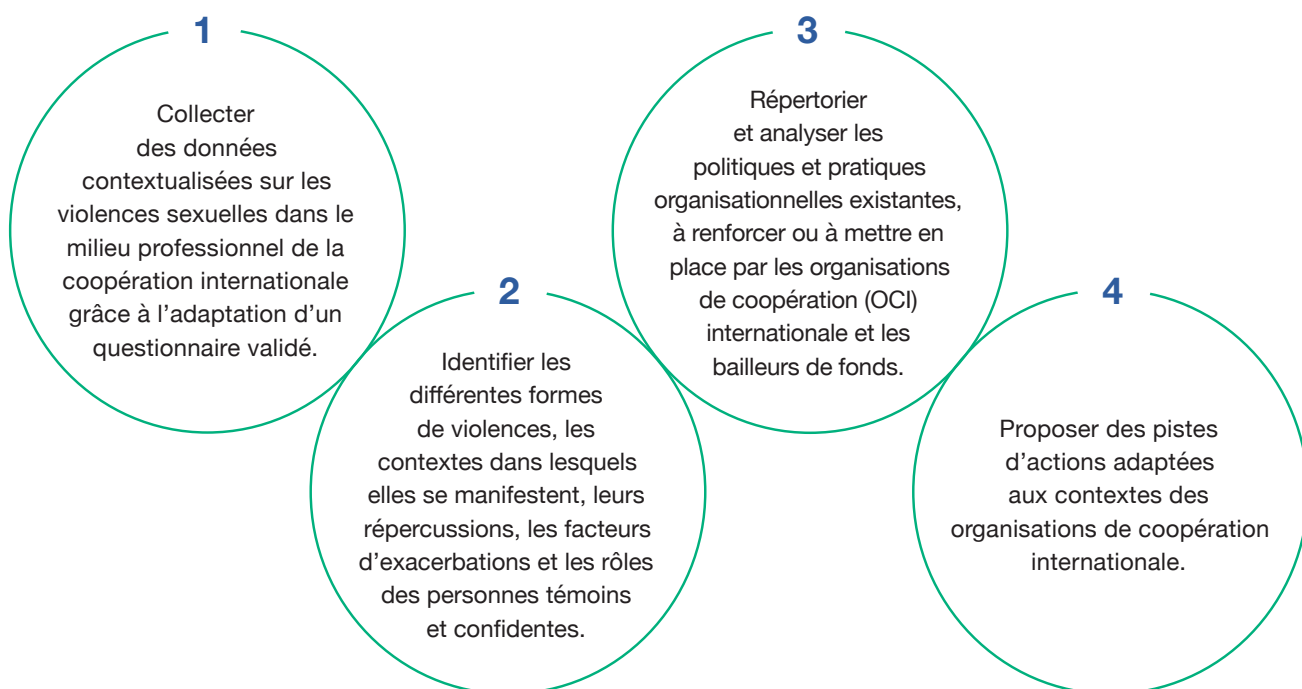
Merci au comité consultatif (présenté en ordre alphabétique) : Isabelle Bringue, Mounia Chadi, Noémie Legendre, Frédérique Thomas, Sofia Zaragocin. Les expertises complémentaires de ce comité ont permis de proposer une adaptation contextualisée du questionnaire. Merci également à Morgane Couty pour son appui dans la revue de littérature préliminaire.

Finalement, merci à l'équipe de DIGNA, particulièrement Aislynn Row, Noelia Ruiz, Fanta Diaby, Shannon Kindornay et Emmanuel Galleguillos-Côté pour leur précieuse collaboration.

Introduction

Le présent document présente une synthèse du rapport de recherche du projet « Enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale : un portrait contextualisé pour prévenir, sensibiliser et agir ». Cette enquête, menée sous la direction d'Isabelle Auclair — professeure au département de management de l'Université Laval et titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant — Femmes, Savoirs et Sociétés, a été rendue possible grâce au financement du programme DIGNA de Coopération Canada, de la Chaire Claire-Bonenfant — Femmes, Savoirs et Sociétés et de la Faculté des Sciences de l'administration de l'Université Laval.

Plus précisément, le projet avait pour objectif principal de dresser un portrait contextualisé pour prévenir, sensibiliser et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale. Les objectifs spécifiques sont les suivants :



La présente synthèse des résultats de l'enquête est divisée en trois sections. La première section donne des précisions sur le cadre conceptuel et la méthodologie. La deuxième section présente les faits saillants des résultats incluant les pistes d'action recommandées par les personnes participantes. La troisième et dernière section fournit des pistes d'action suggérées dans la littérature.

2. La version complète du rapport est disponible sur le site de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés : <https://www.chaireclairebonenfant.ca/projets-recherche/>

1. Précisions sur le cadre conceptuel et la méthodologie

Tout en s'appuyant sur la littérature portant sur le contexte spécifique de la coopération internationale pour élaborer le questionnaire au cœur de la présente enquête, l'équipe de recherche — en collaboration avec un comité consultatif et DIGNA — s'est inspirée du questionnaire développé par Manon Bergeron et coll. (2016) dans le cadre de l'« Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu universitaire (ESSIMU) ». Ce questionnaire avait par la suite été adapté à la pratique professionnelle du droit dans une recherche menée par Isabelle Auclair et Sophie Brière en collaboration avec le Barreau du Québec (Auclair et coll., 2021a).

Comme soutenu dans les recherches antérieures, « [...] les différentes expressions de la violence ne sont pas statiques ni exclusives et elles se combinent, se transforment et se multiplient (Auclair, 2016). Le concept de continuum des violences genrées, notamment développé par la sociologue Liz Kelly (1987), permet de dépasser la simple hiérarchisation de ces violences pour mettre en évidence les liens entre les différentes manifestations violentes et leur corrélation avec les rapports sociaux inégalitaires (Auclair et Tanguay, 2019) » (dans Auclair et coll., 2021a : 20). En ce sens, bien qu'il existe plusieurs catégorisations de continuum, dans le cas de la présente recherche, la catégorisation proposée Bergeron et coll. (2016 : 20) — inspirée de Fitzgerald et coll. (1999) — et reprise par Auclair et coll. (2021a) a été privilégiée puisqu'elle permet de documenter les multiples formes de violences. En s'inspirant également des récentes recherches de Bergeron et coll. (2023), aux trois catégories de violences sexuelles déjà considérées, une quatrième catégorie (celle des violences sexistes) a été intégrée au continuum. Ce dernier comporte donc quatre catégories de violences qui sont définies comme suit :

1. Le harcèlement sexuel (renvoie à des comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes);
2. Les comportements sexuels non désirés (réfèrent à des comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle);
3. La coercition sexuelle (décrite comme du chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi);
4. Les violences sexistes (renvoient à « tout acte préjudiciable commis à l'encontre d'un individu sur la base de son genre. Ces violences sont ancrées dans les inégalités de genre, l'abus de pouvoir et les normes pernicieuses [...] [et peuvent] être de nature sexuelle, physique, mentale et économique, et être infligées dans la sphère publique ou privée. Elles englobent aussi la menace de recours à la violence, la coercition et la manipulation » [UNHCR, 2023 : en ligne]).

La prise en compte de ces diverses catégories de violences « favorise la mise en lumière du caractère répréhensible de comportements socialement banalisés, voire minimisés, tant par les agresseurs que par les victimes elles-mêmes » (Bergeron et coll., 2016 : 3). Le choix théorique du continuum se justifie par la capacité à documenter tous les actes violents, même ceux généralement banalisés (par exemple les blagues sexistes), qui servent souvent de prélude à d'autres formes de violences. En outre, le cadre féministe intersectionnel prend en considération les systèmes d'oppression et les effets discriminatoires résultant de leurs intersections (Crenshaw, 1990; Collins et Bilge, 2020). L'intersectionnalité permet ainsi d'examiner la co-création des inégalités qui découlent des systèmes d'oppression — tels que le sexisme, le cisgenrisme, le racisme, le capitalisme, l'âgisme, le capacitisme, le colonialisme, etc. — et de comprendre les répercussions de leurs interactions. Dans le contexte de la présente recherche, ce cadre d'analyse vise à comprendre comment les systèmes d'oppression participent à l'exacerbation des violences et comment le continuum des violences vient à son tour exacerber les inégalités inhérentes aux systèmes d'oppressions (Auclair, 2019).

Concernant la démarche méthodologique, afin de valider la pertinence de l'outil et de l'adapter au milieu spécifique de la coopération internationale, un comité consultatif a été formé. Ce comité était composé de cinq personnes aux expériences et expertises complémentaires représentant différentes associations et organisations non gouvernementales québécoises et canadiennes œuvrant dans le secteur de la coopération internationale. Les échanges avec le comité

consultatif ont permis de confirmer que la meilleure option pour collecter des données contextualisées de façon quantitative et qualitative demeurerait l'adaptation du questionnaire retenu. Le travail collaboratif avec les membres du comité a mené à divers choix méthodologiques. D'abord, les réflexions sur la portée de la recherche et l'intégration des résultats par les organisations (par exemple en lien avec les actions à prendre face aux violences vécues ou aux pratiques organisationnelles souhaitées) ont mené au choix méthodologique de circonscrire la collecte de données aux personnes ayant une expérience d'étude ou de travail au sein d'une organisation de coopération internationale canadienne. Ensuite, les expertises des membres du comité ont permis diverses adaptations du questionnaire au milieu professionnel de la coopération internationale. Des modifications et des ajouts ont notamment été apportés aux questions liées aux données sociodémographiques, aux contextes de survenue des violences, au statut des personnes ayant subi les violences ainsi que celles ayant commis les gestes, aux répercussions sur la vie personnelle et professionnelle, au rôle des personnes témoins et confidentes et au parcours de dévoilement et de dénonciation. De plus, des questions portant spécifiquement sur les politiques et pratiques organisationnelles existantes, à améliorer et/ou souhaitées ont été intégrées.

Sur la base de la version adaptée du questionnaire, un processus de validation de la compréhension des questions a été réalisé. Le questionnaire a été traduit en anglais et en espagnol afin d'atteindre un plus large public.

La collecte de données par questionnaire,³ à l'instar des recherches précédentes, visait toute personne du milieu ciblé (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021a). Dans ce cas-ci, elle visait toute personne ayant une expérience d'étude ou de travail auprès d'une organisation de coopération internationale canadienne, qu'elle ait vécu ou non des violences. Toutefois, dans la présente recherche le recrutement a été un défi considérant que l'équipe de recherche ne disposait pas d'une base de données de courriels des personnes œuvrant ou ayant déjà œuvré dans le secteur de la coopération internationale pour une organisation canadienne. Ainsi, une analyse environnementale des organisations existantes a été réalisée afin de cibler les OCI canadiennes et trouver un moyen de les atteindre lors du recrutement. Le recrutement a essentiellement été fait via cette liste d'organisations issue de l'analyse environnementale, mais également par réseau et boule-de-neige. Toute personne travaillant ou ayant travaillé dans le milieu de la coopération internationale canadienne était invitée à participer à l'enquête sans regard au fait qu'elles aient vécu ou non des violences sexistes et sexuelles. L'échantillon a été construit sur une base volontaire et les résultats présentés dans cette synthèse (et dans le rapport complet de la recherche) décrivent les réalités des personnes ayant répondu au questionnaire. Le processus de recrutement des participant-e-s au questionnaire a permis de recueillir des informations auprès de 155 personnes travaillant ou ayant travaillé dans le domaine de la coopération internationale au Canada. Parmi celles-ci, 121 personnes l'ont rempli en français, 27 en anglais et 7 en espagnol.

Au terme de la collecte et à la suite de l'épuration des données et du jumelage des résultats dans les trois langues, l'analyse des données quantitatives a été réalisée à l'aide du logiciel STATA. Des tableaux et figures ont été réalisés en mettant en relations différentes variables d'intérêts, comme la survenue des violences ou encore les contextes et des variables issues des données sociodémographiques. Concernant les données qualitatives, un exercice de codification grâce à des catégories et des codes (correspondant aux différents éléments visés par le questionnaire, soit les types de violences, les répercussions, les obstacles rencontrés, les mesures existantes ou à développer, etc.) a permis d'analyser les récits des personnes ayant vécu des violences, des personnes témoins et des personnes confidentes. L'arbre de code a été modifié de façon itérative avec l'analyse réalisée à l'aide du logiciel MAXQDA afin de prendre en compte les codes et catégories émergeant des résultats.

Cette analyse s'est inscrite dans un processus itératif et de réflexion collective par l'entremise de trois rencontres d'échanges sur les résultats préliminaires avec l'équipe de DIGNA entre le printemps et l'automne 2023. Considérant les limites de l'enquête, si aucun biais de sélection n'est à préciser, l'équipe de recherche mentionne un potentiel biais de sous-représentation en raison de l'absence de liste d'adresses électroniques des membres des organisations visées, ce qui a pu exclure certains groupes tels que les personnes retraitées ou celles ayant changé

3. Les données ont été collectées via LimeSurvey, une plateforme hébergée par l'Université Laval, et toutes les exigences de confidentialité et de gestion des données ont été respectées. L'approbation éthique de l'Université Laval no.2021-282/29-10-2021 a été obtenue le 29 octobre 2021 et était valide jusqu'au 1er novembre 2022. La rédaction de la demande éthique a respecté les principes de l'Énoncé de politique des trois Conseils qui établit les normes éthiques en recherche au Canada.

de domaine. De plus, en ciblant spécifiquement les travailleur·euse·s de la coopération canadienne, les réponses des Canadien·ne·s ont été favorisées, alors que des personnes d'autres nationalités pouvaient également avoir été employées par des organisations canadiennes. De même, les personnes participantes possédant certaines caractéristiques spécifiques, comme ayant elles-mêmes subi des violences sexistes ou sexuelles, peuvent avoir voulu participer davantage que celles qui ont été témoin ou n'en ont pas subi, bien qu'elles étaient aussi visées par l'étude. Certaines personnes ont également pu choisir de ne pas participer ou d'abandonner en cours de questionnaire pour diverses raisons, ce qui introduit un biais de non-réponse.

Enfin, il importe de préciser que l'échantillon présente une limite due à son effectif réduit. En effet, le taux de participation à l'enquête étant assez réduit, il ne permet pas de discerner des généralisations applicables à l'ensemble du milieu de la coopération internationale canadienne. Celui-ci permet néanmoins de brosser un portrait pertinent des violences vécues et de différents aspects soulevés par les personnes participantes.

Finalement, l'équipe de recherche reconnaît l'influence de la positionnalité des chercheuses sur la présente enquête, notamment en ce qui concerne le choix des questions, des réseaux de diffusion et des termes utilisés. L'équipe de recherche, principalement composée de femmes francophones universitaires associées à des universités des Nords, reconnaît cette complexité et son impact sur le processus de recherche.

2. Faits saillants des résultats de l'enquête

Les faits saillants des résultats sont divisés en 7 sous-sections : 1) une synthèse du portrait descriptif des personnes ayant participé à l'enquête; 2) les violences documentées; 3) les contextes dans lesquels ont lieu les violences; 4) les répercussions des violences sexistes et sexuelles; 5) les précisions sur le dévoilement, la dénonciation et le signalement des violences; 6) les rôles des personnes témoins et confidentes, et 7) les pistes d'action pour un milieu exempt de violences sexistes et sexuelles.

2.1 Synthèse du portrait descriptif des participant·e·s

Les personnes qui répondaient positivement aux deux questions déterminant leur admissibilité au questionnaire, soit : « 1) Avez-vous une expérience dans le domaine de la coopération internationale? et 2) Est-ce que cette expérience est ou était dans une organisation québécoise ou canadienne (au siège social ou tout autre pays d'intervention)? », débutaient par la première section du questionnaire, intitulée « Caractéristiques sociodémographiques ». Cette section regroupait une série de questions visant à établir un portrait général des personnes ayant participé à l'enquête. Les études démontrent que certains facteurs (tels que l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique ou le handicap) peuvent participer à l'exacerbation des violences sexistes et sexuelles. La prise en compte de ces facteurs permet une meilleure compréhension de la situation. Il s'avérait donc important de pouvoir brosser un portrait précis. Le **tableau 1** présente une synthèse des éléments ressortant des caractéristiques sociodémographiques.

Tableau 1 : Synthèse du portrait descriptif (n = 155)	
Q1. Statut actuel	78 % professionnel·le·s, 20 % travaillent dans un domaine autre que la coopération internationale, 18 % gestionnaires, 6 % étudiant·e·s, etc.
Q2. Âge	71 % des personnes répondantes ont entre 25 et 44 ans
Q3. Genre	74 % femmes, 19 % hommes, 3 % queers, 1 % genres créatifs, 1 % non binaires, 1 % identités de genre autochtone, 1 % fluides dans le genre, 1 % incertain·e·s
Q4. Orientation sexuelle	75 % hétérosexuel·le·s, 7 % bisexuel·le·s, 4 % queers, 4 % préfèrent ne pas répondre, 3 % incertain·e·s/en questionnement, 3 % gai·e·s, lesbiennes ou homosexuel·le·s, 3 % pansexuel·le·s, 1 % asexuel·le·s
Q5. Identité autochtone	1 % des personnes répondantes s'identifient comme Autochtones
Q6. Pays de naissance	63 % des personnes répondantes sont nées au Canada 9 % sont nées en Amérique latine ou aux Caraïbes 9 % sont nées en Europe 16 % sont nées en Afrique (incluant l'Afrique du Nord) 1 % sont nées en Asie 2 % ont préféré ne pas répondre
Q7. Discrimination raciale, religieuse ou linguistique	26 % des personnes répondantes s'identifient comme appartenant à un groupe susceptible de vivre des discriminations en raison de la couleur de peau, la religion, la langue ou l'origine.
Q8. Pays de résidence	85 % ont leur résidence permanente au Canada
Q9. Situation de handicap	7 % déclarent avoir un handicap ou problème de santé; 2 % disent être incertain·e·s et 2 % ont préféré ne pas répondre.
Q10 et 11. Personne à charge	43 % ont une ou des personnes à charge (dont 53 % des enfants mineurs; 16 % un·e conjoint·e; 12 % un parent)

2.2 Les violences documentées

Le continuum des violences sexistes et sexuelles documenté dans la présente recherche est composé de quatre catégories de violences (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021a; UNHCR, 2023). Premièrement, le harcèlement sexuel (HS), qui renvoie à des comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes. Deuxièmement, les comportements sexuels non désirés (CSND), qui correspondent à des comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle. Troisièmement, la coercition sexuelle (CS), qui est caractérisée par du chantage en échange de considérations futures reliées à l'emploi. Finalement, les violences sexistes, qui renvoient à tout acte préjudiciable commis à l'encontre d'un individu sur la base de son genre.

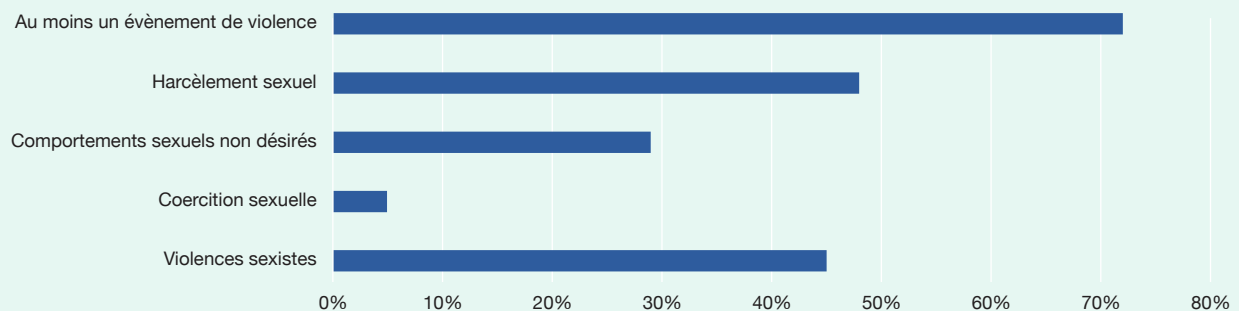
Il est pertinent de rappeler que l'échantillon présente une limite puisque le taux de participation à l'enquête est assez réduit. En ce sens, les résultats ne permettent pas de discerner des généralisations applicables à l'ensemble du milieu de la coopération internationale canadienne. Ces résultats, basés sur les témoignages des 155 personnes participantes, permettent néanmoins de dresser un portrait pertinent des violences vécues et de différents aspects soulevés par les personnes participantes.

La section 2.2.1 présente le portrait global des violences rapportées alors que la section 2.2.2 présente les faits saillants selon les différentes catégories de violences.

2.2.1 Portrait global des violences

Les figures 1 à 4⁴ présentent un portrait global des formes de violences sexistes et sexuelles rapportées par les personnes participantes. Pour chaque figure, il est à noter que le pourcentage cumulé dépasse 100 %, car une personne peut avoir rapporté plusieurs situations de violences qui ont parfois diverses formes. Plus spécifiquement : La **figure 1** présente le pourcentage des participant-e-s ayant subi des violences; la **figure 2** présente le pourcentage des répondant-e-s ayant subi des violences, selon leur genre; la **figure 3** présente le pourcentage des personnes racisées⁵ ayant subi des violences, et; la **figure 4** montre le pourcentage des répondant-e-s racisé-e-s ayant subi des violences, selon leur genre.

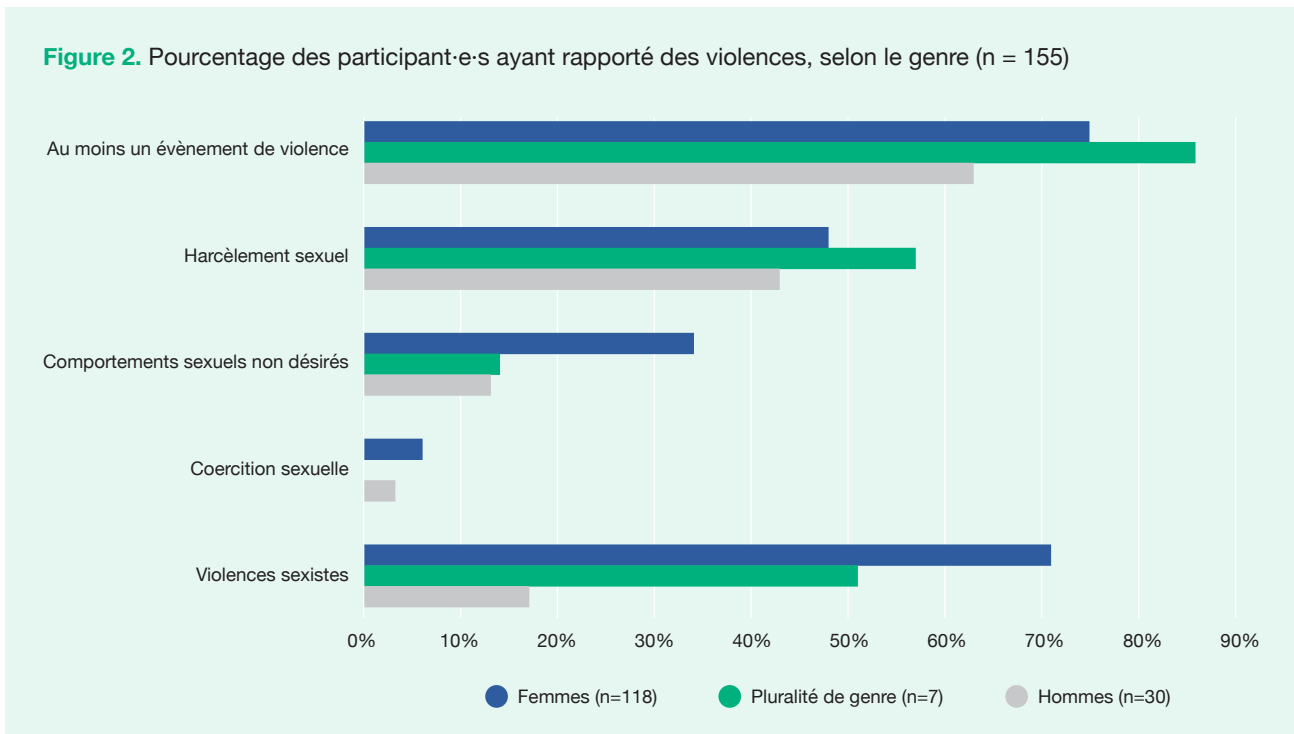
Figure 1. Pourcentage des participant-e-s ayant rapporté des violences (n = 155)



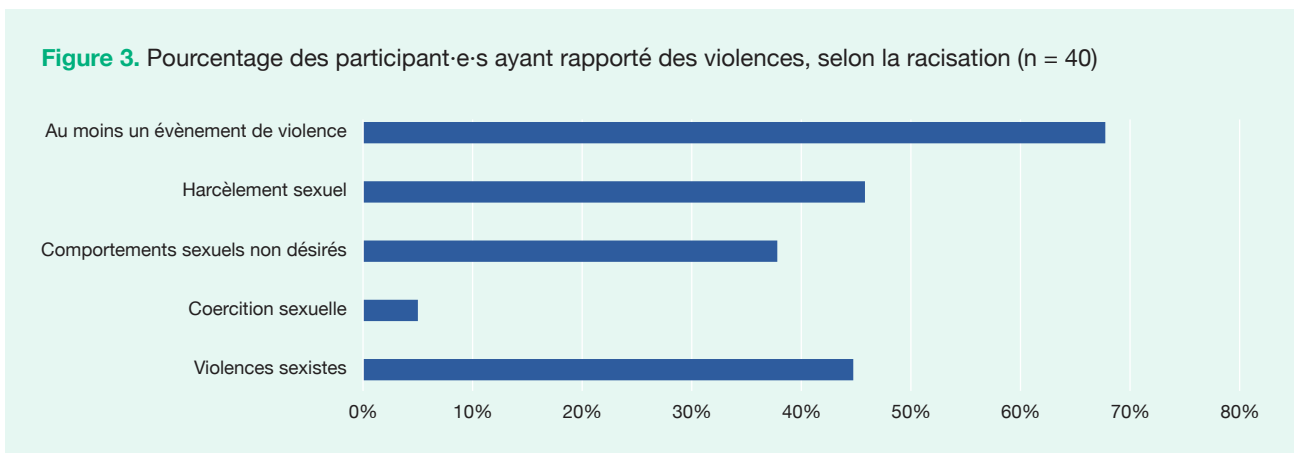
4. La numérotation des tableaux de 1 à 4 correspond aux tableaux 8 à 11 respectivement dans le rapport complet.

5. Il est à noter que cette catégorisation comporte ses limites (comme toute catégorisation), mais qu'elle vise à mettre en lumière le processus de racisation et ultimement, les discriminations qui en découlent. Nous nous appuyons ici sur la définition proposée par Alexandra Pierre (2017 : en ligne) qui définit les personnes racisées comme suit : « Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Notons que, les « races » et les groupes dits « raciaux » ou « ethniques » sont souvent un mélange des genres : on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman-e ou de Juif, Juive (religion), de Noir-e (couleur de peau), d'Arabe (langue) ou d'Asiatique (continent). Ainsi, le terme « racisé » met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective ni biologique, mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'« Autre ». Le terme « racisé » permet de « rompre avec ce refus de prendre publiquement au sérieux l'impact social du concept de race, refus qui n'obéit ni à un manque ou à une cécité, mais permet justement de reconduire les discriminations et hiérarchies raciales.»

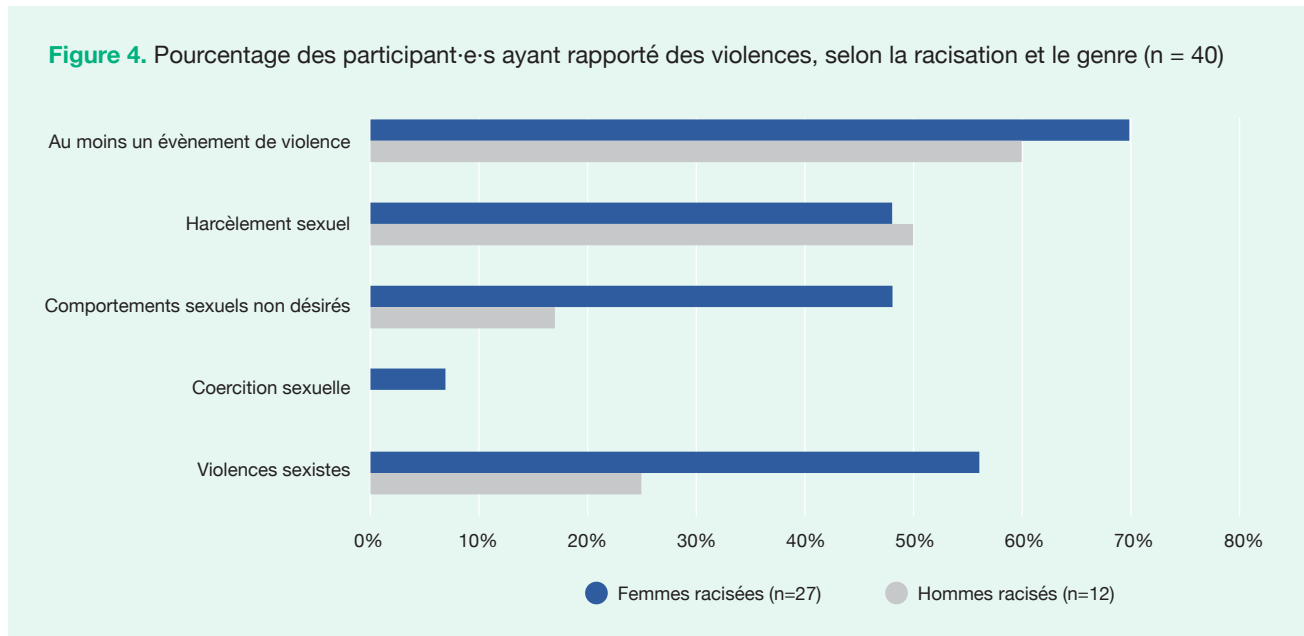
La **figure 1** présente le pourcentage des participant-e-s ayant subi des violences. Ainsi, du total des personnes répondantes (n = 155), ce sont 7 personnes sur 10 qui ont subi au moins un évènement de violence (72 % / n = 112). Ensuite, en fonction des différentes formes de violence, près de 5 personnes sur 10 ont indiqué avoir vécu du harcèlement sexuel (48 % / n = 74), 3 personnes sur 10 ont rapporté des comportements sexuels non désirés (29 % / n = 45), 1 personne sur 20 de la coercition sexuelle (5 % / n = 8) et enfin, 4 personnes sur 10 ont subi des violences sexistes (45 % / n = 70).



La **figure 2** présente le pourcentage des répondant-e-s ayant subi des violences, selon leur genre. Les données montrent qu'au moins un évènement de violence a été subi par plus de 8 personnes de la pluralité de genre sur 10 (86 % / n = 6), 7 femmes sur 10 (75 % / n = 87) et 6 hommes sur 10 (63 % / n = 19). En ce qui concerne le harcèlement sexuel, ce sont 57 % des personnes de la pluralité de genre (n = 4), 48 % des femmes (n = 57) et 43 % des hommes (n = 13) qui rapportent en avoir subi. Ensuite, les comportements sexuels non désirés ont été évoqués par 34 % des femmes (n = 40), 14 % des personnes de la pluralité de genre (n = 1) et 13 % des hommes (n = 4). Concernant la coercition sexuelle, 6 % des femmes (n = 7) et 3 % des hommes (n = 1) ont indiqué en avoir subi. Enfin, 71 % des personnes de la pluralité de genre (n = 5), 51 % des femmes (n = 60) et 17 % des hommes (n = 5) ont précisé avoir vécu des violences sexistes.



La **figure 3** présente le pourcentage des personnes racisées ayant subi des violences. Ainsi, parmi les personnes racisées répondantes (n = 40), près de 7 personnes sur 10 ont indiqué avoir vécu au moins un évènement de violence (68 % / n = 27). En ce qui concerne le harcèlement sexuel, 5 personnes racisées sur 10 en ont subi (48 % / n = 19), tandis que près de 4 sur 10 ont subi des comportements sexuels non désirés (38 % / n = 15). Ensuite, 1 personne racisée sur 20 a rapporté une forme de coercition sexuelle (5 % / n = 2) et plus de 4 personnes racisées sur 10 rapportent des actes de violences sexistes (45 % / n = 18).



La **figure 4** montre le pourcentage des répondant·e·s racisé·e·s (n = 40) ayant subi des violences, selon leur genre. Il est permis de constater que 7 femmes racisées sur 10 (70 % / n = 19) et près de 6 hommes racisés sur 10 (58 % / n = 7) rapportent avoir vécu au moins un évènement de violence (à noter que la personne racisée de la pluralité de genre répondante n'a pas rapporté avoir subi de violence). Ensuite, en fonction des formes de violences, 48 % (n = 13) des femmes racisées et 50 % (n = 6) des hommes racisés indiquent avoir vécu du harcèlement sexuel, alors que 48 % (n = 13) des femmes racisées et 17 % (n = 2) des hommes racisés rapportent des comportements sexuels non désirés. Dans une moindre mesure, 7 % (n = 2) des femmes racisées affirment avoir subi de la coercition sexuelle et aucun homme racisé n'a mentionné cette forme de violence. Enfin, 56 % (n = 15) des femmes racisées et 25 % (n = 3) des hommes racisés ont subi des violences sexistes.

2.2.2 Les faits saillants des différentes catégories de violences

- Le **harcèlement sexuel** est la catégorie de violence la plus rapportée par les personnes participantes, soit 5 personnes sur 10. Les différents gestes inclus dans cette catégorie sont les plus rapportés, tant par les femmes (48 % / n = 13) et les hommes (50 % / n = 6), que les personnes de la pluralité de genre (57 % / n = 4). Plusieurs récits mettent en lumière la banalisation des actes de harcèlement. Par exemple, une participante raconte « (...) lorsque j'étais seule avec lui dans le véhicule [il m'a dit] «bien sûr que vous êtes harcelée, vous êtes-vous regardée» » (femme, vécu⁶).

6. Dans tout le rapport, les citations issues des témoignages sont accompagnées d'une précision concernant le genre de la personne participante ainsi que le type de récit partagé (vécu personnel, comme personne témoin ou comme personne confidente). Toutefois, pour assurer la confidentialité, aucune autre précision n'est apportée.

- Les formes de **comportements sexuels non désirés** sont rapportées par 3 personnes sur 10. Ces actes sont rapportés dans une plus grande proportion par des femmes. Trois formes sont les plus récurrentes chez les participantes, soit : les invitations répétées pour prendre un verre ou pour sortir manger, malgré leur refus (21 % / n = 25); se faire toucher d'une façon qui les a rendue mal à l'aise (18 % / n = 21); et avoir tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec elles, malgré leurs efforts pour décourager cette tentative (17 % / n = 20). Il est à noter que seules des femmes rapportent qu'on a tenté d'avoir (5 % / n = 6) ou qu'on a eu (3 % / n = 3) des relations sexuelles avec elles alors qu'elles ne le voulaient pas. Le récit suivant est évocateur des comportements sexuels non désirés : « *Dans la plupart des cas, il s'agissait de gestes inappropriés comme, par exemple, me prendre par les épaules, par la taille, essayer de m'embrasser. Je me sortais de la situation en indiquant à la personne que je ne voulais pas. Quelquefois, il y a eu des tentatives répétées, mais j'étais ferme dans mon refus. Dans d'autres cas, il s'agissait de comportements inappropriés de la part de mes collègues envers d'autres personnes et cela me mettait mal à l'aise* » (femme, vécu et témoin). Par ailleurs, l'intersection entre le sexisme et le racisme influence les expériences de violences, notamment les comportements sexuels non désirés. Des femmes racisées s'étant exprimées à ce sujet, 48 % (n = 13) indiquent avoir subi cette forme de violence.
- La **coercition sexuelle** est la catégorie de violence la moins rapportée, mais elle ne doit pas être minimisée considérant les répercussions graves qu'elle entraîne chez les personnes qui la subissent. Les résultats montrent que les femmes sont plus susceptibles d'en subir, alors que chacun des sept actes de coercition sexuelle est rapporté par certaines d'entre elles. En plus des rapports de genre, les rapports de pouvoir liés au statut hiérarchique semblent avoir une influence. En effet, les personnes étudiantes, professionnelles et celles travaillant maintenant dans un autre domaine que la coopération internationale rapportent davantage de formes de coercition sexuelle que les autres profils d'emploi. Il est intéressant de noter que chez les personnes professionnelles, c'est plus de 69 % (n = 54) d'entre elles qui confient que l'on s'est arrangé pour qu'elles aient peur de subir des conséquences si elles refusaient de s'engager dans des activités sexuelles.
- Les **violences sexistes** sont quant à elles rapportées par plus de 4 personnes sur 10. Cette forme de violence est principalement rapportée par les femmes répondantes et les personnes de la pluralité de genre. À titre d'exemple, 36 % (n = 42) des répondantes jugent qu'elles ont été traitées différemment en raison de leur sexe ou leur genre. Par ailleurs, 37 % des femmes racisées rapportent avoir été traitées différemment en raison de leur sexe ou de leur genre (par exemple maltraitée, insulté ou ignorée) (n = 10) et rabaissées ou traitées avec condescendance en raison de leur sexe ou de leur genre (n = 10). La citation suivante offre quelques exemples : « *J'ai souvent assisté à des violences sexistes (...), soit : misogynie, dévalorisation des femmes travaillant dans le milieu (encore très masculin quand on regarde au niveau décisionnel), regards insistants, etc. C'est une succession de petites actions et de micro-agressions qui fait en sorte que mes collègues féminines ou moi sommes vigilantes à nos agissements, et parfois nos paroles et nos avis* » (femme, témoin).

En plus des quatre catégories de violences comprises dans le continuum de violences sexistes et sexuelles documenté dans le cadre du projet, une question permettait de recueillir des informations sur les **autres formes de discrimination et de violences** vécues en contexte professionnel au prisme des divers systèmes d'oppressions. Les personnes participantes étaient ainsi invitées à mentionner si elles avaient déjà été insultées, maltraitées, ignorées ou exclues en raison des 9 caractéristiques suivantes : le genre, l'identité trans ou non binaire, l'orientation sexuelle, l'origine ethnoculturelle, la religion, le statut citoyen, la taille ou le poids, le statut socioéconomique et une situation de handicap ou un trouble de santé mentale.

- Un des éléments qui ressort de façon récurrente est la dimension de l'âge et, plus spécifiquement, l'intersection entre le sexisme et l'âgisme. Les jeunes femmes, particulièrement celles qui sont dans des postes aux conditions précaires (notamment les stagiaires), subissent diverses formes de violences.
- Le racisme est également une des formes de discriminations les plus rapportées dans cette section. Un participant explique : « *il y a un racisme ou une exclusion pour les postes dans les ONG internationales canadiennes. J'ai vécu des situations de racisme et d'exclusion en tant que bénévole* » (homme, vécu). En outre, les expériences au croisement du sexisme et du racisme sont multiples, comme le souligne le témoignage suivant : « *La discrimination*

se manifeste souvent de manière très déstabilisante. Elle a affecté mon avancement professionnel dans des situations telles que le refus d'opportunités de formation, de participation à des événements/conférences professionnels, de certains voyages de travail, de recherche d'emploi (ne pas être sélectionnée après l'entretien parce que mes caractéristiques personnelles sont mal perçues), de promotion et même d'évaluation des performances professionnelles » (femme, vécu). Une autre participante raconte : « J'ai quitté après avoir appris que je n'étais pas payée autant que mes autres collègues féminines blanches! » (femme, vécu).

- Il est également important de souligner que la structure du milieu de la coopération internationale est ancrée dans un historique colonialiste. Dans ce contexte, les rapports de pouvoir entre les Nords et les Suds viennent renforcer les inégalités liées au colonialisme. Une participante s'exprime à ce propos : « Mon désintérêt vient d'un point de vue critique selon lequel la coopération internationale et le développement actualisent en quelque sorte le paradigme colonial, reproduisent la dynamique du pouvoir et profitent à l'empire ou aux pays coloniaux au lieu de construire des partenariats et des collaborations authentiques » (femme, vécu). Ces inégalités peuvent se manifester dans toutes les dimensions du milieu, incluant dans les parcours professionnels des personnes qui œuvrent au sein des OCI, et favoriser l'exacerbation des violences.
- Certaines personnes dénoncent également des expériences liées au capacitisme et aux discriminations qu'elles vivent en raison de leur situation de handicap physique ou psychologique. Par exemple, une participante relate « [j]'ai vécu un choc post-traumatique il y a 25 ans et je dois prendre une médication de base à vie. Je vis du refus et de la discrimination à chaque fois que je remplis un certificat médical. Je suis pourtant rétablie depuis plus de 20 ans. Il est très difficile de me faire accepter en coopération à cause de cela » (femme, vécu).
- D'autres personnes soulignent la persistance des stéréotypes qui engendrent des discriminations envers les personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité de genre. La difficulté de vivre librement une orientation sexuelle autre que celle associée à l'hétéronormativité et de la cisonormativité est mentionnée dans divers témoignages. Il en va de même pour les préjugés cissexistes, comme le démontre la citation suivante : « Plusieurs commentaires sexistes et transphobes qui ne m'étaient pas directement adressés, mais étaient quand même violents selon moi, surtout dans le cadre de mon stage, mais aussi quelques fois dans les débuts de ma pratique professionnelle. Je vis constamment un grand manque de sensibilité aux différentes identités de genre (autant chez les plus vieux gestionnaires que les plus jeunes collègues, ce que je trouve désolant » (femme fluide dans le genre, vécu).
- Le sexisme est également un système d'oppression qui est largement dénoncé. En plus des violences sexistes rapportées plus haut, les données qualitatives révèlent les discriminations vécues par les femmes qui ont ou souhaitent avoir des enfants. Une femme raconte : « Ma supérieure a essayé de me retirer la direction d'un projet important parce que j'étais enceinte et que j'allais prendre un congé de maternité. Lorsque je m'y suis opposée, elle m'a rabaissée et m'a demandé d'être moins émotive. Elle a finalement été licenciée, mais à mon retour de congé, je n'ai pas été réaffectée à la direction du même projet » (femme, vécu). Ces résultats peuvent être analysés au prisme des enjeux de conciliation travail-famille, de plafond et de frontière de verre qui sont soulevés dans la littérature (Auclair et coll., 2019; Linehan et Walsh, 2000; Sampson et Moore, 2008). L'injonction de la maternité demeure toutefois présente comme l'illustre une autre participante : « Commentaires d'un collègue sur mon état civil, mentionnant qu'il m'épouserait et que je ne pourrais pas dire non, que j'ai un bon corps pour porter des enfants, que je suis encore jeune et que c'est du gâchis. Ces commentaires ont été régulièrement partagés et j'ai été regardée d'une manière qui m'a mise très mal à l'aise » (femme, vécu).

2.3 Les contextes dans lesquels ont lieu les violences

Afin de présenter le portrait le plus juste possible des situations vécues par les personnes participantes, différents éléments contextuels ont été documentés. Il s'agit notamment du statut d'emploi des personnes ayant vécu ces violences et de celles qui ont commis ces actes, des contextes de survenue des violences et de ceux propices à leur exacerbation. Voici les faits saillants en lien avec les contextes dans lesquels ont lieu les violences :

- Les personnes participantes se sont prononcées sur leur **statut d'emploi** et celui de la ou des personne(s) ayant commis les gestes violents. Les résultats montrent que chez les personnes qui subissent les violences, les deux statuts les plus récurrents sont — dans l'ordre — celui de professionnel-le et de stagiaire.
- Les gestes de violences sexistes et sexuelles sont commis par une grande diversité de personnes occupant des postes tout aussi diversifiés. Toutefois, une grande proportion des gestes évoqués dans l'enquête a été commise par des collègues de l'organisation dans laquelle la personne victime-survivante travaillait.
- Les **rapports hiérarchiques** ressortent comme un facteur d'exacerbation des violences sexistes et sexuelles pour les femmes et les personnes de la pluralité de genre. À l'inverse, les hommes semblent vivre des violences majoritairement de la part de personnes détenant un statut équivalent au leur.
- Le secteur de l'égalité des genres et des femmes est le milieu dans lequel la plus grande proportion des actes de violences sexistes et sexuelles a été subie par les participant-e-s. En effet, c'est 64 % (n = 47) des femmes, 50 % (n = 3) des personnes s'identifiant à la pluralité de genre et 44 % (n = 8) des hommes qui œuvraient dans ce secteur au moment des faits. Ce secteur est aussi celui identifié en plus forte proportion par les personnes racisées, soit 64 % (n = 16) d'entre elles. Si la majorité est frappante du côté des femmes, elle est plus nuancée dans le cas des hommes, alors que le secteur de l'agriculture est également rapporté à 44 % (n = 8).

Afin de dresser un portrait contextualisé des violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale, il est essentiel de documenter les contextes précis dans lesquels les gestes violents sont posés. À cet effet, les participant-e-s ayant répondu avoir vécu au moins une forme de violence étaient invité-e-s à en préciser le contexte de survenue.

- Au total, ce sont 23 % (n = 26) des personnes qui ont dit que l'évènement ou les évènements sont survenus au siège social de l'organisation au Canada, contre 36 % (n = 40) qui ont mentionné le siège social de l'organisation dans le pays d'intervention. Concernant le contexte de survenue des violences, 76 % (n = 85) des personnes ayant vécu des violences ont indiqué qu'elles étaient survenues dans le contexte général du travail et des tâches quotidiennes.
- Dans 38 % (n = 42) des cas, les violences sont survenues dans le cadre d'un déplacement international de court terme pour un projet, et pour 14 % (n = 16), elles sont survenues dans le cadre d'un déplacement national de court terme. Pour 45 % (n = 50) des personnes, les évènements ont eu lieu dans le cadre d'une affectation internationale à moyen et long terme, contrairement à 5 % (n = 6) des personnes qui ont vécu ces évènements dans le cadre d'une affectation nationale à moyen et long terme.
- Ce sont 29 % (n = 25) des femmes répondantes qui ont subi des violences dans un moyen de transport local comme un taxi, un autobus ou encore une voiture privée. Une participante témoigne : « *Une autre situation est survenue ou des attouchements inadéquats sont arrivés dans les transports publics locaux. Je n'ai rien fait à l'époque, j'ai figé* » (femme, vécu).
- Dans d'autres contextes, 35 % (n = 39) des personnes répondantes indiquent que les évènements sont survenus dans le cadre d'activités de formation et pour 18 % (n = 20) d'entre elles, lors d'activités de renforcement de l'équipe ou « team building ». Dans le contexte d'activités de recherche, 7 % (n = 8) des personnes répondantes ont vécu des évènements de violences, tandis que 8 % (n = 9) rapportent en avoir subi lors de conférences internationales ou d'autres évènements de type congrès ou forum. Enfin, 4 % (n = 5) des répondant-e-s ont subi des violences dans le contexte d'activités d'enseignement. Le contexte spécifique de stage professionnel ressort également des récits comme étant propice à l'exacerbation des violences.
- Finalement, par rapport à la temporalité et au type d'activités lors desquelles les évènements sont survenus, dans 21 % des cas (n = 24) les violences ont eu lieu lors d'un repas de travail le soir, dans 12 % (n = 13) des cas lors d'un repas de travail le midi et dans 4 % (n = 5) des cas lors d'un repas de travail le matin. Pour 22 % (n = 25) des répondant-e-s, les évènements se sont déroulés lors d'un évènement social où elles représentaient leur organisation.

Ce sont également 49 % (n = 55) des répondant·e·s qui ont vécu les violences dans un contexte informel et non lié au travail, tandis que 16 % (n = 18) les ont subies dans l'environnement virtuel. Enfin, 6 % (n = 7) ont dit avoir vécu des violences dans d'autres contextes, sans toutefois préciser lesquels.

2.4 Les répercussions des violences sexistes et sexuelles

Les résultats de l'enquête indiquent que les différentes formes de violences sexuelles et sexistes ont des répercussions importantes sur le parcours personnel et professionnel des personnes ayant subi des violences :

- La répercussion la plus fréquente rapportée par les participant·e·s est le fait d'avoir évité les contacts avec la personne ayant commis les gestes.
- Les données montrent que certains groupes semblent vivre davantage de répercussions. Les femmes rapportent en plus forte proportion avoir éprouvé des difficultés à poursuivre leurs activités professionnelles (46 % / n = 35). C'est 1 femme sur 4 qui mentionne avoir eu l'intention de changer de parcours professionnel (25 % / n = 19). Des répondantes affirment également : avoir changé de parcours professionnel en restant dans le milieu de la coopération internationale (18 % / n = 14); avoir eu l'intention de changer de domaine (16 % / n = 12), et; avoir changé de domaine (11 % / n = 8). Chez les personnes racisées, la proportion qui a eu l'intention de changer de domaine est de 28 % (n = 5). Les conséquences des violences sexistes et sexuelles sur la carrière sont évoquées à plusieurs reprises dans les récits des répondantes. L'une d'entre elles explique la raison qui l'a poussée à quitter le domaine : « (...) *J'ai quitté mon premier poste, le plus stable et le plus lucratif, avec les meilleures opportunités d'avancement professionnel, entièrement à cause du harcèlement dont j'ai été victime sur mon lieu de travail* » (femme, vécu).
- Plusieurs personnes ont témoigné avoir vécu des répercussions psychologiques telles que l'anxiété et la dépression. Par exemple, plus de 1 femme sur 3 rapporte avoir été constamment en état d'alerte ou sur ses gardes à la suite des violences subies (38 % / n = 28). Les récits sont multiples à cet effet. Une participante souligne « *À la longue, une hypervigilance se développe. Chaque fois que tu dois sortir, te déplacer, tu dois avoir l'énergie mentale d'affronter les regards, les commentaires sexuels et sexistes et parfois même les attouchements. [...] L'occupation de l'espace et le sentiment de sécurité sont ainsi brimés* » (femme, vécu). Une autre participante ajoute : « *[...] cela m'a traumatisé pendant de nombreuses années et a entraîné de graves problèmes de confiance* » (femme, vécu).

2.5 Dévoilement, dénonciation et signalement suite aux violences

En cohérence avec les autres études portant sur les violences sexistes et sexuelles, les personnes dévoilent plus qu'elles dénoncent ou signalent les événements. Le dévoilement est le fait de parler des événements sans nécessairement entamer une démarche de signalement ou de dénonciation auprès d'une instance officielle.

- Les résultats montrent que parmi les personnes répondantes, 78 % (n = 59) des femmes, 50 % (n = 8) des hommes et 60 % (n = 3) des personnes de la pluralité de genre (n = 3) ont **dévoilé** ce qui leur était arrivé.
- La majorité des personnes ayant dévoilé les violences l'ont fait à une personne faisant partie des membres de leur entourage.
- Les signalements et dénonciations, qui impliquent une démarche auprès d'instances officielles, sont minimales par rapport aux violences qui ont effectivement eu lieu.
- Les résultats montrent que seulement 3 % des femmes (n = 2) et 13 % des hommes (n = 1) ont **signalé** un événement à la police, tandis qu'aucune personne de la pluralité de genre ne l'a fait.

- Par ailleurs, des participant-e-s ayant subi des violences dans le cadre de leurs activités professionnelles, la majorité n'a **dénoncé** aucun des événements aux instances et ressources organisationnelles. Bien que les données recueillies dans le cadre de cette étude révèlent de bas taux de dénonciation chez l'ensemble des répondant-e-s, les données semblent indiquer que les personnes racisées signalent encore plus faiblement les violences vécues. Par exemple, ce sont 82 % (n = 9) des femmes racisées qui n'ont dénoncé aucun des événements vécus aux instances ou ressources organisationnelles, comparativement à 48 % (n = 22) des femmes non racisées.
- Les participant-e-s mentionnent plusieurs raisons pour expliquer l'absence de dénonciation aux ressources ou aux instances organisationnelles. Ainsi, la banalisation et la minimisation des violences transparaissent dans les données recueillies, tant quantitatives que qualitatives. La raison la plus évoquée est la suivante : « *je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler* ». Comme l'explique une participante, ces comportements sont parfois considérés normaux dans le milieu : « *[...] je pensais que c'était normal, culturel, et accepté... c'est par la suite en relatant certains événements avec des ami.es que j'ai réalisé que ce n'était pas OK... je ne sais pas cependant si j'aurais agi autrement avec le recul... j'aurais peut-être eu peur de représailles alors j'aurais peut-être de toute façon gardé le silence...* » (femme, vécu).
- Le manque de confiance envers les ressources disponibles et la crainte que la situation ne soit pas prise au sérieux par les organisations sont des motifs de non-signalement soulevés par 1 femme sur 3 (33 % / n = 17). Une répondante s'exprime à ce propos : « *Les raisons qui m'ont amenée à ne pas en parler aux responsables de l'organisation sont dues à un grand manque de confiance envers celle-ci. En effet, la culture du «victim blaming» était présente à tous les niveaux. De plus, une personne supérieure hiérarchique m'avait fait comprendre que l'image de l'organisation était plus importante que «nos petites expériences personnelles* » (femme, vécu).
- Par ailleurs, le manque d'information sur les démarches à mener et la complexité du processus de plainte peuvent être des freins à la dénonciation pour certain-e-s, comme l'explique cette participante : « *Il n'y a pas eu de suivi et la politique n'était pas claire, donc j'ai laissé tomber* » (femme, vécu).
- En outre, les structures de pouvoir et de hiérarchie favorisent la protection des individus auteurs de violences. Il convient de souligner que les rapports de pouvoir hiérarchiques sont accentués par les dynamiques de genre. Par exemple, seules des femmes ont exprimé la crainte qu'une plainte puisse nuire à leur emploi ou à leur carrière. Cette crainte et le sentiment d'impunité — particulièrement face aux personnes en situation de pouvoir — sont également présents dans les récits qui mettent en lumière les rapports de pouvoir inhérents à la hiérarchie professionnelle ainsi qu'aux systèmes d'oppressions et leurs intersections.

2.6 Les rôles des personnes témoins et confidentes

Les données ont permis de mettre de l'avant l'importance du rôle des personnes témoins et confidentes, mais également les obstacles rencontrés par celles-ci. La littérature sur le sujet soutient non seulement que de plus en plus de personnes se déclarent témoins et confidentes de tels actes, mais que leur rôle de soutien et leur participation à des changements vers une réduction des violences sont d'une grande importance (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2022).

- Des 132 personnes ayant répondu à la question, plus de 1 personne sur 3 affirme avoir été **témoin** de violences sexuelles ou sexistes. De même, près de 70 % (n = 31) des personnes témoins indiquent que la personne ayant subi les violences était un-e collègue de leur organisation, plus précisément une personne professionnelle, stagiaire, employée de soutien ou gestionnaire. Les femmes répondantes ont également identifié un-e participant-e aux projets (34 % / n = 13) et un-e membre d'une organisation partenaire (29 % / n = 11) comme personne victime-survivante, laissant présager des rapports de pouvoir importants entre les personnes qui sont dans les OCI et celles ciblées par les projets. À ce sujet, plusieurs personnes mentionnent avoir été témoins d'actes violents ou avoir reçu des confidences de la part de personnes des communautés locales participant aux projets ou programmes de coopération internationale et ayant été victimes de violences sexistes et sexuelles. Or, cette catégorie de

- personne n'a pas été rejointe par le présent questionnaire puisqu'il ciblait les personnes en milieu professionnel. Les résultats illustrent cependant que des rapports de pouvoir importants marquent les relations entre le personnel des organisations et les populations locales où sont déployés les programmes et les projets de coopération internationale.
- Les récits des participant-e-s témoignent de l'ambiguïté à déterminer l'intentionnalité des personnes qui commettent les gestes de violences sexistes et sexuelles. La banalisation des gestes est souvent évoquée : « *Ça dépend des cas, beaucoup de situations sont normalisées et certaines personnes posent des gestes parce que tout le monde le fait, alors que d'autres le font consciemment* » (femme, témoin).
 - La majorité des personnes témoins affirme être intervenue (59 % / n = 27). Plusieurs témoins indiquent aussi ne pas être intervenu-e-s directement, mais avoir par la suite dit à la victime-survivante d'éviter la personne qui avait posé les gestes violents (30 % / n = 8). D'autres indiquent avoir essayé d'interrompre ce qui se passait et avoir détourné la conversation vers un autre sujet. De plus, 32 % (n = 7) des femmes témoins rapportent n'avoir rien fait au moment de l'incident, mais avoir, par la suite, fait face à la personne qui avait posé le geste et/ou signalé l'incident elles-mêmes. L'intervention directe envers la personne commettant les gestes de violences est relevée en moins grande proportion.
 - Plusieurs raisons peuvent dissuader les personnes d'intervenir en faveur des personnes victimes-survivantes lorsqu'elles sont témoins de gestes de violences sexistes et sexuelles. En effet, 71 % (n = 27) des femmes et 63 % (n = 5) des hommes croient que leur intervention aurait causé des relations de travail ou d'études tendues. Les autres motifs les plus récurrents évoqués par les participant-e-s sont : « *Mon intervention aurait été perçue comme une ingérence* » et « *Mon intervention aurait créé de la discorde* ». D'autres témoins indiquent avoir craint les représailles. En effet, 1 femme racisée sur 2 (50 %) percevait un risque de faire l'objet de représailles par la personne responsable des gestes de violences. À ce propos, une répondante explique : « *Ce sont souvent des collègues plus âgés en poste d'autorité, alors je trouve ça difficile d'intervenir et de dire que ce qui vient d'être dit est inacceptable, parce que j'avais peur des représailles et d'être mise dans une catégorie à part ensuite* » (femme, témoin).
 - Les données indiquent également que près de 1 personne sur 3 (30 %) a reçu des **confidences** de la part d'une personne ayant subi des violences sexistes ou sexuelles, majoritairement venues d'un-e collègue de leur organisation.
 - Les 40 personnes confidentes ayant répondu à la question portant sur leurs propres réactions face aux confidences reçues affirment avoir eu des réactions diverses. La réaction la plus évoquée est le fait d'avoir écouté la personne qui se confiait (95 % / n = 38). Ensuite, 43 % (n = 17) des personnes confidentes disent avoir suggéré à la personne victime-survivante de consulter des ressources professionnelles et, dans une moindre mesure, elles mentionnent avoir conseillé à la personne victime-survivante de porter plainte auprès de la police (15 % / n = 6).
 - Les récits montrent que les personnes témoins et confidentes vivent des sentiments d'impuissance et de culpabilité. Par exemple : « *Je me sens vraiment mal parce que j'ai réagi après. J'aurais aimé être plus présent pour la personne* » (homme, témoin). Les personnes témoins et confidentes ont cependant un rôle important de soutien pour les personnes victimes-survivantes. Un soutien qui doit s'adapter au rythme des personnes qui subissent les violences, comme le soulignent divers témoignages : « *Je lui ai demandé si je pouvais faire quelque chose, j'en ai parlé à ma direction, je l'ai soutenue en me rendant disponible lorsqu'elle avait besoin d'en parler; j'ai réfléchi avec elle et d'autres collègues sur nos options pour amener le tout plus haut, à la direction alors qu'à l'époque on avait une politique contre le harcèlement qui disait quoi faire pour les personnes du siège social, mais qui ne prévoyait rien ou n'était pas clair pour le personnel-terrain* » (femme, confidente).

2.7 Les pistes d'actions pour un milieu exempt de violences sexistes et sexuelles

En plus de documenter la prévalence des violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale, le questionnaire visait à recenser le type d'aide et les actions souhaitées par les personnes participantes, qu'elles aient vécu ou non ces violences.

- Bien que la presque totalité des participant-e-s affirme que leur organisation détient une politique (85 %) et un plan d'action ou un code de conduite (79 %) sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles, l'actualisation de ces mesures ne semble pas un automatisme pour les organisations. En effet, sur les 118 personnes s'étant exprimées sur le sujet, 47 % (n = 55) indiquent qu'à leur connaissance, aucun suivi n'a été effectué sur ce code de conduite ou plan d'action depuis leur embauche et 15 % (n = 18) disent ne pas le savoir.
- Cette méconnaissance ne s'applique pas uniquement aux mesures de suivis puisque diverses personnes disent ne pas savoir si leur organisation possède une politique (9 % / n = 11), un code de conduite ou un plan d'action (12 % / n = 16) sur les violences sexistes et sexuelles.
- Il est intéressant de constater que, dans les récits, diverses personnes soulignent les limites de la seule présence de politique sans changements structurants. Une participante mentionne que « *[c]ette politique a été développée sous la contrainte d'Affaires Mondiales Canada et n'a jamais été appliquée. Aucune ressource ne lui a jamais été destinée. La version finale n'a jamais été présentée aux employé[e]-s et nous n'avons reçu aucune formation à ce sujet, malgré de nombreux cas et signalements* » (femme, vécu). Une ajoute : « *Il y a certains trucs en place, mais j'ai toutefois l'impression que ces mécanismes sont là pour que l'organisation paraisse bien et non pas pour que les victimes les utilisent vraiment à leur aise. Je ne me sentirais jamais à l'aise de les utiliser* » (femme, vécu).
- Diverses activités de sensibilisation et de formation concernant les violences sexistes et sexuelles sont présentes dans les organisations. Il s'agit surtout de formations optionnelles en cours d'emploi (61 %), de partage d'informations sur les mises à jour de la politique et du code de conduite sur ces violences (52 %), de formations obligatoires à l'embauche (44 %) et de campagnes de sensibilisation à l'externe (53 %) et à l'interne (51 %) des organisations.
- Ce sont 125 personnes qui ont identifié les services de soutien et d'accompagnement contre le harcèlement sexuel et/ou les violences sexuelles offerts dans leur organisation. Le service le plus récurrent rapporté par 49 % (n = 61) des répondant-e-s est un mécanisme confidentiel et anonyme pour les victimes-survivant-e-s qui souhaitent obtenir du soutien, rapporter ou dénoncer une situation vécue (par exemple : formulaire en ligne, courriel, etc.). D'autres services de soutien offerts sont identifiés de façon récurrente par les participant-e-s : service de soutien psychologique au Canada (43 % / n = 54), personne-ressource responsable des questions liées au harcèlement et violences sexistes et sexuelles, au siège social au Canada (service d'information et d'accompagnement, incluant les démarches de dénonciation) (42 % / n = 53), ligne téléphonique générale pour soutien aux employé-e-s au Canada (38 % / n = 47) et ligne téléphonique sur le harcèlement sexuel et/ou les violences sexistes et sexuelles, au Canada (29 % / n = 36).
- Ce sont toutefois 37 % (n = 47) des répondant-e-s qui affirment trouver insuffisants les services de soutien et d'accompagnement offerts par leur organisation. De plus, interrogées sur leur perception de l'accessibilité des services de soutien et d'accompagnement offerts, 30 % (n = 38) des personnes répondantes considèrent que les services sont accessibles, tandis que 30 % (n = 38) considèrent qu'ils ne le sont pas et 35 % (n = 43) ne savent pas s'ils sont accessibles.
- En effet, ce n'est pas parce que des services sont disponibles qu'ils sont nécessairement accessibles. Les témoignages mettent de l'avant le fait que l'accès aux services peut découler de certains privilèges, notamment liés à la stabilité des contrats, l'accessibilité culturelle aux services, la connaissance relativement au fonctionnement des services, etc. Par ailleurs, lorsque des mesures sont en place, celles-ci ne sont pas forcément connues de tous et toutes.
- Divers récits mettent également en exergue le rôle central des personnes en situation d'autorité et occupant des postes décisionnels afin de favoriser des milieux exempts de violences : « *Malgré les politiques, malgré les formations, si les personnes responsables de haut niveau entretiennent une culture toxique, l'ensemble de l'organisation reflète cette posture* » (femme, vécu).

- Au sujet de l'aide souhaitée, il ressort des résultats que la majorité des participant-e-s préfère que cette aide provienne de l'extérieur de l'organisation afin d'éviter de potentiels conflits d'intérêts. Les répondant-e-s jugent aussi prioritaire que les organisations se dotent de politiques claires et transparentes permettant d'informer le personnel des démarches à entreprendre et des canaux qui existent pour appuyer les personnes victimes-survivantes, témoins ou confidentes de harcèlement et violences sexistes et sexuelles et qu'elles offrent des formations sur le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes à l'ensemble des membres de leur personnel.
- Les participant-e-s soulignent également le rôle central des bailleurs de fonds dans la lutte aux violences sexistes et sexuelles. En plus de la nécessité de mesures de soutien contextualisées, les participant-e-s évoquent un important besoin de soutien technique et financier. Plusieurs insistent sur le fait que ce soutien ne doit pas se limiter au fait que les bailleurs de fonds exigent des politiques. Les suggestions incluent par exemple : le financement de formations et de campagnes de sensibilisation; l'inclusion des enjeux de violences sexistes et sexuelles dans le financement des projets et dans l'accompagnement faits à ceux-ci. Le financement de la recherche sur le sujet est également mentionné à plusieurs reprises.

3. Les pistes d'action suggérées dans la littérature

Du côté de la littérature, les pistes d'actions se regroupent sous trois catégories soit : 1) l'information, la prévention et la formation; 2) les mesures et applications et 3), le changement de la culture organisationnelle.

En premier lieu, concernant l'information, la prévention et la formation, il ressort de la littérature le caractère indispensable des codes de conduite qui sont souvent présentés comme « un mécanisme essentiel pour régir le comportement sexuel des travailleur[-euse]-s humanitaires et, en fin de compte, pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) » (Matti, 2015: 627). En ce sens, l'organisation DIGNA fournit des ressources et un guide pour aider les organisations de coopération internationale à mieux comprendre leurs responsabilités et à équilibrer le pouvoir dans la prestation de l'aide. En examinant les cadres politiques relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS) de l'ONU et de la communauté humanitaire internationale, Westendorf et Searle (2017) remarquent que l'efficacité de ces politiques est compromise par plusieurs facteurs, dont les pressions structurelles et bureaucratiques qui contribuent à mettre l'accent sur la conformité individuelle plutôt que sur les questions structurelles et contextuelles de l'exploitation et des abus sexuels. En effet, l'EAS est souvent considérée comme une forme discrète d'inconduite qui se produit à un niveau individuel, ce qui n'engage pas de discussions sur les facteurs locaux, internationaux, normatifs, systémiques et structurels qui participent pourtant à leur exacerbation (Westendorf et Searle, 2017). En outre, les formations sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) sont rarement faites de façon régulière ou systématique et elles considèrent peu les relations de pouvoir (Auclair et coll., 2021a).

Ensuite, la littérature met de l'avant l'importance d'instaurer des mesures concrètes pour lutter contre les VSS dans les organisations de coopération internationale, mais également de bien les implanter. Depuis 2018, les organisations de coopération internationale s'efforcent de renforcer leurs politiques et mesures de *safeguarding*, c'est-à-dire de prendre toutes les mesures raisonnables pour empêcher que l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ne se (re) produisent, pour protéger les personnes travailleuses et participantes aux projets de ces préjudices et pour répondre de manière appropriée lorsqu'un préjudice se produit (Feather et coll., 2021). Par ailleurs, certaines organisations — comme DIGNA et l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) — ont développé des outils pour soutenir les OCI dans cette lutte. Ces outils incluent notamment des évaluations de compétences, des guides de procédures de plaintes, des fiches pour la mise en place de démarches organisationnelles, etc. (DIGNA, 2022; AQOCI, 2019). Néanmoins, malgré la présence de mesures dans les organisations, leur mise en pratique demeure parfois difficile. En effet, si des mesures sont existantes dans plusieurs cas, il y a un manque de confiance envers celles-ci. Les recherches soutiennent donc que les organisations devraient instaurer des mécanismes qui facilitent les dénonciations et les signalements, ainsi que le déploiement de mesures permettant aux personnes victimes-survivantes d'avoir confiance que leur situation sera prise au sérieux, qu'elles seront écoutées et accompagnées (Auclair et coll., 2021a et 2022).

Finalement, la littérature mentionne l'importance d'intégrer une perspective de genre dans la lutte aux violences dans les organisations, mais aussi dans l'évaluation du soutien offert aux travailleur-euse-s (Gritti, 2015 : 451). Karim et Beardsley (2016 : 113) soulignent la nécessité de développer une approche plus globale visant à promouvoir l'équité des genres et à transformer les comportements issus du patriarcat. Kachingwe (2018) insiste pour sa part sur l'importance de façonner des réponses par la solidarité féministe transnationale et allant au-delà des pratiques de *safeguarding*. Cela permettrait de s'attaquer aux causes profondes du sexisme et des multiples systèmes d'oppression qui entraînent les inconduites sexuelles, ainsi qu'à la culture de l'impunité.

Plusieurs auteur-ice-s suggèrent donc l'adoption d'une approche intersectionnelle dans la lutte contre les violences dans les organisations de coopération internationale (Gillespie et coll., 2019; Noyer et Durocher, 2021). En outre, en plus d'intégrer l'approche intersectionnelle, l'AQOCI souligne l'importance de fonder les actions autour des personnes victimes-survivantes (AQOCI, 2019 : 2). En d'autres termes, l'AQOCI explique que « le processus de prise en charge [doit

être] axé sur les besoins spécifiques de la personne ayant subi une ou des violences, en l'appuyant dans sa prise de décision, de manière flexible et adaptée » (AQOCI, 2019 : 2).

Homan, Chandran et Lo (2018) dénoncent par ailleurs que le fait de ne pas relier les violences sexuelles et physiques aux contextes plus larges et aux croisements des systèmes d'oppressions (comme le sexisme, le racisme, le classisme, l'âgisme, l'hétéronormativité, le néocolonialisme, etc.) limite l'espace pour que des initiatives centrées, dirigées et axées sur les droits des femmes prennent forme. C'est ce qu'elles nomment la dépolitisation des questions relatives aux droits et aux violences faites aux femmes, où l'absence généralisée d'une analyse sociopolitique des inégalités et des violences de genre conduit à la promotion de discours, de politiques et d'interventions qui ne tiennent pas compte des besoins et des expériences vécues par les femmes et les filles dans les projets et programmes de coopération internationale (Homan, et coll., 2018).

Finalement, tant les résultats du projet que la littérature insistent sur le fait que les actions à prendre pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le contexte professionnel de la coopération internationale relèvent d'une responsabilité commune et partagée par l'ensemble des acteurs et des actrices du milieu (Auclair et coll., 2022; AQOCI, 2019; DIGNA, 2021; Karim et Beardsley, 2016; St-Georges et coll., 2022). À cet effet, selon *Report the Abuse* (Nobert, 2017 : 2) : « Bien que les organisations humanitaires commencent à s'attaquer à ce problème, les efforts seraient amplifiés par l'inclusion et l'implication des agences donatrices dans cet effort : par le financement de mesures visant à résoudre le problème, ainsi que par l'exigence de politiques et de procédures appropriées et réactives avant l'octroi d'un financement ». En ce sens, les institutions d'enseignement, les OCI, les réseaux d'organisations, ainsi que les bailleurs de fonds doivent contribuer à la mise en place d'environnements de travail sécuritaires pour toutes et tous (Auclair et coll., 2022; Nobert, 2017).

Conclusion

Pour conclure, les résultats de cette recherche intitulée « Enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale : un portrait contextualisé pour prévenir, sensibiliser et agir » s'inscrivent dans la réflexion plus large sur cet enjeu important. Il importe de rappeler que l'échantillon présente une limite puisque le taux de participation à l'enquête est assez réduit. En ce sens, les résultats ne permettent pas d'établir des généralisations applicables à l'ensemble du milieu de la coopération internationale canadienne. Ces résultats offrent néanmoins un portrait pertinent des violences vécues et de différents aspects soulevés par les personnes participantes. En effet, les résultats de l'enquête ont permis de discerner plusieurs constats concernant les différentes manifestations de violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel de la coopération internationale canadienne. Cela a mis en lumière les contextes dans lesquels ces violences surviennent, les répercussions, les facteurs d'exacerbations, les rôles des personnes témoins et confidentes, ainsi que les politiques et les pratiques organisationnelles existantes, à renforcer ou à mettre en place par les organisations de coopération (OCI) internationale. Parmi ces constats, il y a d'abord le caractère répandu des violences sexistes et sexuelles dans les récits des personnes répondantes. Ensuite, les résultats de l'enquête montrent que les femmes sont surreprésentées parmi les personnes victimes-survivantes. Les résultats révèlent aussi l'impact des rapports de pouvoir inhérents aux systèmes d'oppressions — notamment sexistes et racistes — et aux rapports hiérarchiques sur l'exacerbation des violences. En outre, si l'enquête a permis de présenter divers outils, mécanismes ou mesures existantes pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le milieu de la coopération internationale, elle a également mis de l'avant les nombreuses limites que ces initiatives incarnent. Ces limites illustrent par ailleurs que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est constamment à réitérer et montrent ainsi la pertinence de poursuivre et d'approfondir les recherches et les actions sur le sujet. C'est dans cette même lignée qu'ont été présentées plusieurs pistes d'actions adaptées aux contextes des organisations de coopération internationale et fondées sur la littérature et les résultats de l'enquête. En somme, cette recherche a su montrer l'impératif d'une approche holistique et collaborative entre les différent-e-s acteurs et actrices du milieu (les institutions d'enseignement, les OCI, les réseaux d'organisations, que les bailleurs de fonds, etc.) afin de prévenir et de remédier aux violences sexistes et sexuelles dans la coopération internationale.

Bibliographie⁷

Agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR). (2023). *Violence sexuelle et sexiste*. <https://www.unhcr.org/fr/nos-activites/sauvegarder-les-droits-humains/protection/violence-sexuelle-et-sexiste>.

AQOCI. (2019). *Violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale*. <https://aqoci.qc.ca/violences-sexuelles-dans-le-secteur-de-la-cooperation-internationale/>.

Auclair, I. (2016). *Le continuum des violences genrées dans les trajectoires migratoires des Colombiennes en situation de refuge en Équateur* [Thèse de doctorat, Université Laval].

Auclair I., (2019), « Violences de genre et stratégies de résistance » dans *Genre, féminismes et développement international: une trilogie en construction*, Lévy C. et Martinez A. (eds.), Presses de l'Université d'Ottawa. <https://press.uottawa.ca/en/9782760328259/genre-feminismes-et-developpement/>

Auclair, I., Brière, S., Dextras-Gauthier, J., Pellerin, A., & Keyser-Verreault, A. (2021a). *Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*. <https://espaceasprod.blob.core.windows.net/media/1185/rapport-enquete-harcelement-violences-caractere-sexuel-pratique-droit.pdf>

Auclair, I., St-Georges, J., Maltais, S., Brière, S., & Delorme, A. (2021b). Portrait de la lutte contre les violences sexuelles dans les organisations québécoises de coopération internationale. *Alternatives Humanitaires*, 16, 71-83. <https://alternatives-humanitaires.org/fr/2021/03/24/portrait-de-la-lutte-contre-les-violences-sexuelles-dans-les-organisations-quebecoises-de-cooperation-internationale/>.

Auclair, I., St-Georges, J., Suelves Ezquerro, L., & Gonzalez Bautista, N. (2023). Analyse féministe de la positionnalité : réflexions depuis des expériences d'enseignement et de recherche en contexte québécois, *Les cahiers du CEDREF, Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, no 26.

Auclair, I., Brière, S., Saint-Georges, J. & Maltais, S. (2022). Réduire les inégalités de carrière dans les organisations de coopération internationale canadiennes: vers une approche collective pour des pratiques équitables et inclusives, *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, 43(3), 393-417.

Bergeron, M., Goyer, M-F., Després, L., Carignan-Allard, M., St Hilaire, M., Blais, M., Dubuc, D., Kirouac, E., Martin-Storey, A., Pagé, G., Paquette, G., Conseil québécois LGBT, Diversité 02, Fédération des cégeps, Billat-Robin, E., Dalpé, M-L., Desjardins, S., Paquet-Letellier, N. et Prud'homme, M. (2023). *Portrait des violences sexuelles subies par les personnes étudiantes 2SLGBTQIA+ en milieu collégial et expériences de signalement à l'établissement — Rapport de recherche du projet Alliance 2SLGBTQIA+*. Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal.

Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.F., Duhamel, N. et Kurtzman, L. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Université du Québec à Montréal.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

DIGNA (2021). PEAS : *Un guide sur les principes juridiques de base pour les organisations canadiennes*. <https://www.digna.ca/wp-content/uploads/2021/06/PEAS-Un-guide-sur-les-principes-juridiques-de-base-pour-les-organisations-canadiennes.pdf>

Feather, J., Martin, R. & Neville, S. (2021). *Global Evidence Review of Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment (SEAH) in the Aid Sector*. Safeguarding Resource and Support Hub et AidUK. https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2021-03/RSH_Global_Evidence_Review_Final_Design_V5.pdf.

Gillespie, E. M., Eikenberry, A. M. & Mirabella, R. M. (2019). #Metoo/#Aidtoo and Creating an Intersectional Feminist NPO/NGO Sector. *Nonprofit Policy Forum, De Gruyter*, vol. 10(4), 1-9. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/npf-2019-0019/html>.

Gritti, A. (2015), Building aid workers' resilience: why a gendered approach is needed. *Gender & Development*, 23(3), 449-462.

7. À noter que cette bibliographie est partielle et contient uniquement les références citées dans la synthèse. Le rapport de l'enquête contient une revue de la littérature et une bibliographie complètes.

Hill Collins, P. & Bilge, S. (2020). *Intersectionality* (Ser. Key concepts). (2e édition). Polity Press. 304.

Homan, C., Chandran, D. & Lo, R. (2018). Young feminists working globally to end violence against women and girls: key challenges and ways forward. *Gender & Development*, 26. <https://doi.org/10.1080/13552074.2018.1525868>.

Kachingwe, N. (2018). Confronting sexual violence and abuse in the aid industrial complex Towards transnational feminist responses. *Genre and Development Network – Thinkpieces*. <https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/5b8802c3cd8366e7264c825f/1535640260263/GADN+Safeguarding+thinkpiece+August+2018.pdf>.

Karim, S. & K. Beardsley. (2016). « Explaining sexual exploitation and abuse in peacekeeping missions: The role of female peacekeepers and gender equality in contributing countries », *Journal of Peace Research*, 53(1), 100-115. <https://journals-sagepub-com.acces.bibl.ulaval.ca/doi/full/10.1177/0022343315615506>.

Kelly, L. (1987). The Continuum of Sexual Violence. *Cahiers du Genre*, 66 (1), 17 – 36.

Matti, S. (2015). Governing sexual behaviour through humanitarian codes of conduct. *Disasters*, 39(4), 626.

Nobert, M. (2017). *Humanitarian Experiences with Sexual Violence: Compilation of Two Years of Report the Abuse Data Collection*. Report the Abuse. <https://gjsf.ngo/wp-content/uploads/2017/08/2191-Report-the-Abuse-2017-Humanitarian-Experiences-with-Sexual-Violence-Compilation-of-Two-Years-of-Report-the-Abuse-Data-Collection.pdf>.

Noyer, E. & Durocher, F. (2021). Abus sexuels commis par des acteurs humanitaires : du relativisme moral à la concurrence des victimes, *Alternatives humanitaires*, 16, <https://www.alternatives-humanitaires.org/fr/2021/03/24/abus-sexuels-commis-par-des-acteurs-humanitaires-du-relativisme-moral-a-la-concurrence-des-victimes/>.

Pierre, A. (2017). Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'antiracisme. Ligue des droits et libertés. https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/#_ftn4.

St-George, J., Robitaille, K. & Auclair, I. (2022). *Fiche 5 : La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales*, Association québécoise des organismes de coopération internationale. https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2019/02/Fiche-5_-_Prevention_lutte_harcèlement-1.pdf

Westendorf, J-K & Searle, L. (2017). Sexual exploitation and abuse in peace operations: trends, policy responses and future directions. *International Affairs*. 93(2), 365-387. doi:10.1093/ia/iix001.

