



# Corcovado

Solidarité Internationale

Librairie d'occasion

Politique de prévention et d'intervention contre  
la violence sous toutes ses formes

Adopté le 2 juin 2021, à réviser en 2025

## Table des matières

Avant-propos .....	2
Message de l'équipe de cogestion.....	3
Nos engagements .....	4
Nos responsabilités partagées .....	6
Nos engagements envers nos collègues .....	8
Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités que nous servons .....	9
Déclaration d'adhésion .....	12
Obtenir de l'aide .....	12
<b>Comment l'information sera-t-elle gérée suite à une déclaration? .....</b>	<b>14</b>
Comment et quand soulever des préoccupations .....	14
<b>Si vous ne savez pas quoi faire, voici quelques questions à se poser :.....</b>	<b>15</b>
<b>Si vous souhaitez soulever vos préoccupations, vous pouvez: .....</b>	<b>15</b>
Comment signaler un incident .....	16
<b>Si vous souhaitez signaler un incident en divulguant votre nom, vous pouvez le faire par: ...</b>	<b>16</b>
<b>Si vous souhaitez signaler un incident de manière anonyme, vous pouvez le faire par: .....</b>	<b>16</b>
Dispositions anti-représailles .....	17
Que se passe-t-il lorsque vous soumettez un rapport?.....	17
Mise en application .....	17
Définitions clés .....	18

# Avant-propos

La présente Politique de prévention et d'intervention s'inspire des ressources suivantes :

1. Le modèle de code de conduite proposé par l'Association québécoise des organismes de coopération internationale ;
2. Le Code de conduite de l'International Rescue Committee ;
3. Un guide intitulé « Guide on Managing Sexual Violence against Aid Workers » (guide pour la gestion des violences sexuelles perpétrées contre les travailleurs humanitaires), le Forum européen de sécurité inter-agences (EISF);
4. Les publications d'Oxfam portant sur la violence et le harcèlement disponibles sur le site Web du Conseil canadien de la coopération internationale (CCCI) ;
5. Les publications de CARE portant sur les violences et exploitations sexuelles disponibles sur le site Web du CCCI ;
6. La politique sur la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels du Centre d'étude et de coopération internationale (CECI) ;
7. La politique de l'Université Concordia (Montréal, Qc) concernant la violence à caractère sexuel ;
8. La politique sur la violence sexuelle de l'Université McMaster (Hamilton, On) ;
9. L'orientations gouvernementale en matière d'agression sexuelle, produit par la direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, 2001

# Message de l'équipe de cogestion

Le Centre de solidarité internationale Corcovado (ci-après nommé CSI Corcovado) a pour mission de soutenir les populations vulnérables du Sud dans l'amélioration de leurs conditions de vie en réalisant, en partenariat avec elles, des projets de coopération internationale durables et en sensibilisant la population de l'Abitibi-Témiscamingue à la solidarité internationale et à la consommation responsable. Cette mission est soutenue par les valeurs de la solidarité, de l'engagement, de la justice et de la pérennité.

Le CSI Corcovado reconnaît l'importance de prévenir la violence sous toutes ses formes, y compris l'exploitation et les abus sexuels **et/ou** de lier la violence sexuelle à un cadre de droit de la personne. Or, toutes les organisations sont vulnérables aux violences physiques, psychologiques et sexuelles puisqu'elles sont encore présentes dans toutes les sociétés du monde, incluant le Canada. Il importe donc de savoir reconnaître les dynamiques de pouvoir, les inégalités et les préjugés associés à ces formes de violences comme facteurs de risque.

L'objectif de ce présent document est d'articuler notre engagement partagé pour prévenir les violences au sein de notre organisation et de nos programmes en établissant un cadre pour notre méthode de travail et en définissant nos attentes. Toutefois, pour être efficace, la Politique de prévention et d'intervention doit se traduire en actions ou en pratiques au sein de nos programmes et de notre organisation.

À cette fin, le CSI Corcovado s'engage à :

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

Les publications récentes portant sur la prévention de la violence nous ont dépeint la **culture organisationnelle** à la fois comme un facteur clé du **problème** et comme faisant partie de la **solution**. Pour créer un changement culturel dans notre secteur, il est essentiel que chacun s'attaque activement aux problèmes qui contribuent à la violence sous toute ses formes.

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

## Nos engagements

Le CSI Corcovado s'engage à améliorer notre capacité collective à reconnaître et à combattre les **déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres** qui peuvent favoriser la violence et le harcèlement, y compris les **formes de discrimination croisée**.

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

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

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

Nous nous engageons à renforcer les connaissances et les capacités relatives aux **approches centrées sur les survivant.es/victimes**.

## Principes directeurs

Le CSI Corcovado reconnaît que la violence physique, la violence psychologique et la violence sexuelle, notamment l'exploitation et les abus sexuels, contreviennent aux normes juridiques internationales universellement reconnues. Nous exécutons des projets et des programmes qui respectent les principes directeurs des droits fondamentaux de la personne.

La violence sous toutes ses formes, est enracinée dans **les déséquilibres de pouvoir, notamment dans les inégalités entre les genres**. Pour la prévenir, nous devons explorer les dynamiques de pouvoir fondés sur le racisme, le sexisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie et d'autres attitudes et stéréotypes connexes. En d'autres termes, nous utilisons une approche intégrée en matière de prévention de la violence, en considérant comment les différentes facettes des caractéristiques personnelles d'un individu interagissent. Cette approche est également appelée **intersectionnalité**. Lorsque nous naviguons entre les normes juridiques internationales, les lois canadiennes et les lois nationales des pays où nous travaillons, nous ne serons pas toujours en mesure d'explorer les déséquilibres de pouvoir, en particulier ceux fondés sur l'homophobie et la transphobie. Nous engagerons toutefois un dialogue avec nos partenaires sur ces motifs de discrimination, tels que définis par le cadre juridique canadien. La **tolérance zéro** signifie que l'inaction face à la violence est inacceptable. Des mesures disciplinaires appropriées seront prises à l'issue d'un processus d'enquête. La violence peut être un motif de renvoi.

Les publications récentes portant sur la prévention de la violence nous ont dépeint la **culture organisationnelle** à la fois comme un facteur clé du problème et de la solution. Nous avons donc décidé d'aborder les risques de violence en engageant le personnel, les partenaires, les bénévoles et les autres intervenants du programme sur ces questions.

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

## Les violences sexuelles

## Questions—réponse

Le CSI Corcovado mettra l'accent sur le **consentement** afin de sensibiliser les parties prenantes aux questions de violences sexuelles. L'absence du «non» n'est pas synonyme de consentement. Le consentement peut être retiré à tout moment. De plus, obtenir le « consentement » d'une personne menacée ou dont les facultés sont affaiblies ou d'une personne inapte à donner son consentement ne constitue pas un consentement valide.

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

Lors d'intervention contre la violence sexuelle, nous utilisons une **approche centrée sur les survivants.tes** en donnant le contrôle du processus décisionnel aux survivants à la suite d'un incident. Cependant, cette approche a ses limites. Dans certaines circonstances, l'organisation devra reprendre le contrôle du processus. Selon les lois et les obligations juridiques liées à la violence sexuelle dans chaque pays d'opération, le CSI Corcovado pourrait ne pas être en mesure de fournir la flexibilité requise par la victime/survivant.e, limitant ainsi sa participation au processus décisionnel. Si le choix du ou de la survivant.e les expose ou expose d'autres personnes à un risque de préjudice supplémentaire,

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

Les individus font face à différents risques de violence sexuelle liés, entre autres facteurs, à la race, au handicap, à l'indigénéité, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre, à l'âge et au statut socioéconomique.

Traduire une approche intersectionnelle en actions implique que l'on s'efforce à réduire les obstacles pour permettre aux survivant.es d'avoir accès à du soutien. Le soutien apporté aux survivant.es s'adapte, selon les besoins et les demandes, aux différentes perspectives ou circonstances de chaque survivant.e. Les survivants peuvent avoir différents niveaux de confiance dans les services et les recours institutionnels (p. ex. les tribunaux, la police et les autorités officielles), en raison de leurs associations avec le sexisme, le colonialisme, le racisme et d'autres formes d'oppression systémique.

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

l'organisation pourrait également reprendre le pouvoir décisionnel. Prendre conscience des limites de cette approche et être transparent à ce sujet peut contribuer à atténuer les risques de revictimisation. Dans de tels cas, les survivants peuvent se sentir moins en contrôle, mais l'objectif de cette approche vise, en définitive, leur rétablissement, leur santé et la protection des autres.

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

---

## Nos responsabilités partagées

### Responsabilités individuelles

Les volontaires, les stagiaires, l'équipe de coordination, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et les sous-traitants doivent :

- Se familiariser avec la présente Politique de prévention et d'intervention et y adhérer.
- Prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt de violence, peu importe la forme qu'elle prend.
- Soulever toute préoccupation concernant les risques ou les possibilités de violence.
- Signaler les incidents de violence ou de harcèlement.
- Maintenir les informations relatives à des incidents de violence confidentielle et ne partager ces informations qu'en cas de besoin, c'est-à-dire uniquement avec les parties désignées lorsque c'est absolument nécessaire pour intervenir.

### Questions—réponse

#### **Quelle est la responsabilité qui m'incombe?**

Il vous incombe de veiller à ce que personne ne se sente mal à l'aise, menacé ou en danger à cause de votre comportement. Vous devez créer un environnement sécuritaire et respectueux. Il vous incombe également de signaler tout incident présumé de violence ou de harcèlement perpétré par des personnes visées par la présente Politique de prévention et d'intervention.

#### **Quelle responsabilité supplémentaire incombe aux personnes occupant un poste dans l'équipe de coordination?**

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

## **Responsabilités de l'équipe de coordination**

Les membres de l'équipe de coordination ont un rôle clé à jouer et assument des responsabilités supplémentaires:

- S'assurer que les bénévoles, les stagiaires, le personnel et les sous-traitants sous leur supervision sont informés, comprennent et se conforment à la Politique de prévention et d'intervention.
- S'assurer qu'une formation ou une orientation sur la violence soit dispensée.
- Donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements appropriés à adopter.
- Intervenir de façon équitable lorsqu'une préoccupation est soulevée ou qu'un incident est signalé en appliquant les normes organisationnelles.
- Garantir un juste traitement pour éviter les représailles.
- Recourir à des sanctions appropriées lorsque la Politique de prévention et d'intervention n'est pas respectée.

## **Responsabilités du leadership organisationnel**

Les membres du comité des ressources humaines et les membres du conseil d'administration sont tenus de s'assurer que tous les efforts sont déployés pour prévenir la violence et que des mesures d'intervention et de protection adéquates sont mises en œuvre une fois qu'ils ont été informés d'un incident :

- Veiller à ce que l'organisation dispose de ressources humaines et financières suffisantes pour donner suite à son engagement ;
- Assurer la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement, d'orientation et d'intégration conformément à la Politique de prévention et d'intervention ;
- S'assurer que tous les bénévoles, stagiaires, employés, administrateurs et sous-traitants comprennent, signent et se conforment à la Politique de prévention et d'intervention ;
- Veiller à ce que chaque organisation partenaire signe la présente Politique de prévention et d'intervention, élabore ou possède ses propres politiques et procédures ;
- S'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents soient protégées contre les représailles ;
- S'assurer d'une gestion adéquate du rendement afin d'atténuer les risques de violence, notamment en prenant des mesures correctives lorsque nécessaire ;
- Revoir la Politique de prévention et d'intervention et sa mise en œuvre aux 3 ans.



## Nos engagements envers nos collègues

Au sein du CSI Corcovado, nous favorisons un environnement de travail sain.

### **Vous respectez nos engagements lorsque vous :**

- ✓ traitez toute personne avec respect, sans porter atteinte aux droits des autres,
- ✓ découragez les plaisanteries ou les commentaires sexistes, racistes, hétérosexistes, discriminatoires, etc.
- ✓ respectez la confidentialité de toute personne impliquée dans une plainte,
- ✓ coopérez aux enquêtes et collaborez aux efforts déployés pour les régler.

### **Vous devriez éviter:**

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

## Questions—réponse

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

Vous devriez faire part de vos préoccupations. Il incombe à ceux qui mènent l'enquête, et non à vous, d'assurer le suivi, d'enquêter et de confirmer ces préoccupations ou soupçons. Si vous signalez des allégations qui s'avèrent fausses par la suite, vous ne subirez pas de conséquences, dans la mesure où les rapports ont été soumis de bonne foi. Votre bonne disposition à soulever des préoccupations peut contribuer à prévenir la violence.

### **L'un ou l'une de mes collègues vient de m'envoyer une image pornographique pour plaisanter. Je suis très mal à l'aise et troublé.e par la situation. Que puis-je faire?**

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

## **Vous devriez soulever les préoccupations suivantes:**

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

## **Vous devriez signaler:**

- Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement,
- Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques,
- L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi.
- Les incidents de violence ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel.

## **Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités que nous servons**

La violence constitue un obstacle considérable au développement durable et à la participation significative des individus, en particulier des femmes. Notre responsabilité est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour réduire les risques d'exploitation et d'abus, notamment sexuels pour nos partenaires et les communautés que nous servons, spécialement les enfants.

## **Questions—réponse**

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

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

## **Vous respectez nos engagements lorsque vous:**

- ✓ Traitez les partenaires et les membres de la communauté avec respect et dignité,
- ✓ Exercez une prudence particulière pour protéger les enfants contre l'exploitation et les abus sexuels,
- ✓ Reconnaissez et soulignez certaines des dynamiques de pouvoir en place dans nos relations de travail et rester attentif à ces réalités (p. ex. reconnaître vos propres privilèges et préjugés et comment ils peuvent influencer votre travail, éviter de renforcer les dynamiques de pouvoir).
- ✓ Instaurez un climat de confiance et reconnaissez les forces et la contribution des partenaires,
- ✓ Engagez les partenaires dans un dialogue sur la violence, notamment sexuelle, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises et des outils annuellement.

## **Vous devriez éviter:**

- ✗ D'obtenir les services des travailleuses et travailleurs sexuels en tout temps, quelles que soient les lois locales et nationales de votre pays de mission.
- ✗ Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables, quel que soit l'âge de consentement local. L'ignorance ou toute croyance erronée concernant l'âge de l'enfant ou le statut de l'adulte vulnérable ne peut constituer une défense.
- ✗ Toute action qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition pour s'engager dans les programmes et services offerts.
- ✗ D'échanger de l'argent, un emploi, un logement, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend l'échange pour les services auxquels les participants au programme ont droit,
- ✗ D'avoir une relation romantique ou sexuelle avec le personnel d'un partenaire ou avec des bénéficiaires, car ils sont basés sur une dynamique de pouvoir fondamentalement inégale.

## **Questions—réponse**

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

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

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

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

## **Vous devriez soulever les préoccupations suivantes:**

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

## **Vous devriez signaler:**

- Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ou le harcèlement;
- Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques;
- L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi.;
- L'abus sexuel des enfants.

## **Questions—réponse**

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

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

### **Pour en savoir plus:**

Documents d'information sur la violence sexuelle par l'AQOCI:

<https://www.aqoci.qc.ca/?-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes->

## **Aide-mémoire des annexes:**

### **Dans le cartable de Politiques du CSI Corcovado :**

- *Quoi faire en cas d'agression sexuelle?*
- *Processus de suivi en cas de comportements fautifs*
- *Formulaire de déclaration d'incident de comportement fautif*
- *Processus de gestion des malaises et des conflits*

### **Dans le cartable des mesures d'urgence de la coordination du CSI Corcovado :**

- *Aide-mémoire des actions à poser suite à un incident de violence sexuelle*
- *Outil EISF - Comment réaliser une enquête interne*

## Déclaration d'adhésion

Je comprends, par la présente, que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et à la prévention de la violence, sous toutes ses formes, en traduisant cette Politique de prévention de façon concrète dans mon travail.

Je comprends que je dois respecter nos engagements collectifs envers nos collègues, nos partenaires et les collectivités que nous servons en adhérant aux normes de comportement énoncées dans la Politique de prévention.

Je, soussigné(e), \_\_\_\_\_, déclare par la présente avoir lu et compris la présente Politique de prévention et d'intervention et je m'engage à m'y conformer.

Je comprends que la violation de toute disposition de la Politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_.

## Obtenir de l'aide

Si vous avez besoin d'aide concernant les violences, un soutien sera disponible, et ne dépendra pas de votre décision de signaler l'incident. Il n'est pas nécessaire de remplir un rapport officiel afin d'obtenir du soutien.

Nous pouvons mettre en place des services de soutien si vous avez été victime de violence. Si vous avez besoin de soins ou de soutien qui ne sont pas disponibles sur place, nous pouvons prendre des dispositions pour que vous vous déplaciez, ou encore instaurer des mesures d'adaptation.

## Questions—réponse

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

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

**Afin d'accéder à du soutien, vous pouvez :**

- 1. Rapporter l'incident à un membre de l'équipe de coordination ou à une personne en qui vous avez confiance au sein de la structure organisationnelle.**
- 2. Consulter la liste des ressources pré-identifiées ici-bas.**

## **! Un soutien est disponible!**

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

### **Coalition québécoise des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle (CALACS)**

Ligne d'aide gratuite et liste des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle dans toute la province

Ligne d'assistance 24/7 : 1-888-933-9007

[www.rqcalacs.qc.ca](http://www.rqcalacs.qc.ca)

### **Le Point d'appui (CALACS R-N)**

Ligne directe, lundi au vendredi 8h30 à 16h30 : 819 797-0101

### **Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue**

Organisme qui vise à contribuer à l'amélioration de la santé et du bien-être des lesbiennes, gais, bisexuels-les et transgenres en Abitibi-Témiscamingue. Offre divers services et formations et peut diriger vers des ressources d'aide appropriées.

[www.coalitionat.qc.ca/](http://www.coalitionat.qc.ca/)

### **Mouvement contre le viol et l'inceste**

Offre une aide et un soutien bilingues selon une approche féministe et interculturelle.

Ligne d'urgence bilingue: 514-933-9007

<https://www.mcvicontreleviol.org/servicios3>

## Comment l'information sera-t-elle gérée suite à une déclaration?

À la suite d'une déclaration d'incident, le personnel et les gestionnaires mis au courant de la situation sont tenus à la confidentialité, mais ont l'obligation d'en faire rapport au comité des ressources humaines tels que défini dans le *Processus de suivi en cas de comportement fautif* (cartable de procédures du CSI Corcovado).

Par conséquent, nous éviterons de partager toute information permettant d'identifier le ou la survivante lorsqu'il n'est absolument pas nécessaire de le faire. L'organisme a également l'obligation d'informer les bailleurs de fonds et le grand public<sup>1</sup> qu'un incident de violence sexuelle a eu lieu, mais il le fera sans fournir d'information qui puisse contribuer directement ou indirectement à l'identification des survivant.es.

## Comment et quand soulever des préoccupations

Nous vous encourageons à faire part de vos inquiétudes et préoccupations lorsque vous remarquez un facteur de risque, que vous êtes témoin d'un comportement inapproprié ou que vous avez des soupçons concernant des incidents de violence. Vous pouvez exprimer vos préoccupations lorsque vous êtes victime d'un comportement inapproprié ou que vous en êtes témoin. L'un des aspects les plus tragiques de la violence, c'est lorsque les individus décident de détourner le regard.

## Questions—réponse

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

Nous offrons du soutien et de l'aide aux personnes qui ont survécu à de la violence dans le cadre de leur travail salarié ou de leur bénévolat pour le CSI Corcovado, ou qui ont été ciblées par les employés ou les bénévoles du CSI Corcovado. Nous adapterons le type de soutien et d'aide aux désirs et aux besoins de chaque survivant.e. Il peut s'agir d'un aménagement du lieu de travail, d'un traitement médical, d'une assistance juridique et d'un soutien psychosocial.

**Si je connais une personne qui a été victime de violence, dois-je dire son nom ?** Lorsque vous déposez une plainte, vous devez nommer l'auteur présumé. Nous vous recommandons de ne pas révéler publiquement le nom de la personne par mesure de sécurité, pour toutes les personnes concernées, et en raison des lois locales et des règles procédurales.

<sup>1</sup> Tel que mentionné dans la lettre de la Ministre Bibeau aux partenaires canadiens en mai 2018.

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

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

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

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

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

## Si vous souhaitez soulever vos préoccupations, vous pouvez:

1. **Signaler un comportement inapproprié lorsqu'il se produit, quand cela peut se faire en toute sécurité.** Vous pouvez vous référer au processus de résolution de conflits au sein de l'équipe si le comportement fautif est mineur.
2. **Parler à votre coordonnateur et faire un suivi par courriel en lui envoyant des renseignements sur l'incident** (date, heure, lieu, détails de l'incident, nom des personnes impliquées, y compris les témoins) ou remplir le formulaire de déclaration d'incident de comportement fautif et le remettre à un membre de l'équipe de coordination.
3. **Demander une rencontre avec le comité des ressources humaines ou la présidence du CA si le coordonnateur/trice est impliqué pour discuter de vos préoccupations et faire un suivi par courriel, en envoyant des renseignements sur l'incident** (date, heure, lieu, détails sur l'incident, nom des personnes impliquées). Voir le processus en cas de comportement fautif par un membre de l'équipe de cogestion dans le cartable des procédures.



## Comment signaler un incident

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

### Si vous souhaitez signaler un incident en divulguant votre nom :

#### Appels, courriels ou messages textes :

Veillez consulter la liste des personnes à contacter dans le cartable de procédures du CSI Corcovado pour avoir les informations de contact à jour.

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

### Si vous souhaitez signaler un incident de manière anonyme :

Vous pouvez le faire **par courriel** au **csi@csicorcovado.org** ou par écrit **par la poste** adressé au Comité des ressources humaines: **Comité RH, CSI Corcovado, 83, Gamble ouest, Rouyn-Noranda, Qc, J9X 2R3**

Dans votre lettre, veuillez indiquer la date, l'heure, le lieu, les détails de l'incident, le nom des personnes impliquées, y compris les témoins.

Veillez également tenir compte des questions ci-dessous dans votre préparation:

- ✓ Si vous êtes le ou la survivant.e: Êtes-vous toujours à risque ? Craignez-vous des représailles ?
- ✓ Si vous êtes témoin: Le ou la survivant.e sait-il ou sait-elle que vous signalez l'incident ? Le ou la survivant.e est-il/elle toujours en danger ? Êtes-vous à risque ?
- ✓ S'il y avait des témoins : Qui sont-ils? Peut-on les contacter ? Sont-ils à risque ?
- ✓ L'incident concerne-t-il un mineur ?

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

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

## Dispositions anti-représailles

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

### Mise en application

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

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

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

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

Toute fausse accusation de violence prouvée, commise avec malveillance, peut être considérée comme une violation de la présente Politique de prévention et d'intervention.

## Questions—réponse

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

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

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

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

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

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

# Définitions clés

**Consentement:** L'activité sexuelle n'est légale que si les deux parties y consentent. Le *Code criminel* du Canada définit le consentement, au paragraphe 273.1(1), comme l'accord volontaire de se livrer à l'activité sexuelle en question. La loi met l'accent sur ce que la personne pensait et ressentait au moment de l'activité sexuelle. Les attouchements sexuels ne sont licites que si la personne a communiqué son consentement de façon affirmative, que ce soit par des paroles ou par un comportement. Le silence ou la passivité n'est pas synonyme de consentement.

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

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

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

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

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

**Plaignant.e:** est un terme utilisé dans le contexte d'une enquête et qui utilisé dans le présent document pour identifier la personne qui formule une plainte officielle de violence.

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

**Harcèlement psychologique:** toute conduite vexatoire sous la forme de comportements, de commentaires, d'actions ou de gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour elle un milieu de travail nuisible.

Un seul comportement grave peut constituer du harcèlement s'il a les mêmes conséquences et s'il a un effet néfaste continu

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

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

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

**Harcèlement sexuel** est un terme surtout utilisé pour définir une forme de discrimination en milieu de travail par le biais d'une conduite ou d'une série de commentaires vexatoires que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir importuns et qui créent un environnement hostile ou offensant. Le Code canadien du travail définit le harcèlement sexuel comme tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui est susceptible d'offenser ou d'humilier en milieu de travail ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par l'employé comme imposant une condition de nature sexuelle à son emploi ou à toute possibilité de formation ou de promotion.

Des exemples de harcèlement sexuel peuvent inclure :

- Des remarques désagréables, des plaisanteries ;
- Des insinuations ou des taquineries au sujet des vêtements, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne ;
- Contact physique inutile et non désiré tel que toucher, tapoter, pincer ou froter, embrasser, brosser contre une personne, etc.
- Avances sexuelles ;
- Affichage d'images pornographiques ou d'autres matériels offensants de nature sexuellement explicite ;
- Communication non sollicitée et offensante par courrier électronique, médias sociaux ou téléphone.

**Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)** est un terme utilisé par les Nations Unies et la communauté non gouvernementale pour désigner les mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels par leur propre personnel et le personnel associé. (Source: Affaires mondiales Canada)

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

**Exploitation sexuelle:** Tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. (Source: Affaires mondiales Canada)

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

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

Elle est définie par l'**Organisation mondiale de la santé** comme suit : « Tout acte sexuel, toute tentative d'obtenir un acte sexuel, tout commentaire ou toute avance de nature sexuelle, ou tout acte visant la traite ou dirigé contre la sexualité d'une personne par la contrainte, commis par une personne quelle que soit sa relation avec la victime, dans quelque contexte que ce soit, y compris, mais sans s'y limiter, le domicile et le travail ». (2010)

**Agression sexuelle:** Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne. (Source : Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, p. 22).

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

L'agression sexuelle est un terme juridique et constitue une infraction criminelle. La Cour suprême du Canada déclare que l'acte d'agression sexuelle ne dépend pas uniquement du contact avec une partie précise de l'anatomie humaine, mais plutôt de l'acte de nature sexuelle qui viole l'intégrité sexuelle d'une personne. Cela comprend le fait d'être exposé à de la pornographie ou à des comportements de nature sexuelle (sans consentement) ou d'être filmé pendant les rapports sexuels (sans consentement).

**Inconduite sexuelle** est un terme générique qui englobe divers comportements problématiques de nature sexuelle, y compris les comportements criminels et non criminels.

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

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