



Fiche 2 : Meilleures pratiques pour la prévention et le signalement sur les violences sexuelles

Cette fiche technique a été rédigée dans le cadre des activités du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) sur les violences sexuelles. Cette fiche dresse un portrait non exhaustif des meilleures pratiques relatives à la prévention et au signalement des violences sexuelles au sein des OCI. Elle est divisée de la manière suivante :

- Introduction au travail de l'AQOCI, du Conseil Canadien de la Coopération Internationale (CCCI) et les exigences d'Affaires mondiales Canada.
- La prévention (partie 1) : le code de conduite, la politique contre les violences, les meilleures pratiques au niveau des ressources humaines et des partenaires.
- La prévention (partie 2) : la volonté politique et la culture organisationnelle, notamment les mythes des violences sexuelles et les facteurs de risque.
- Le signalement.

Cette fiche fait partie d'une trousse pratique qui porte sur les violences sexuelles. D'autres fiches sont en cours de développement et portent sur la prise en charge ou l'accompagnement médical, psychosocial, juridique et judiciaire, ainsi que l'enquête. Les fiches complémentaires suivantes sont déjà disponibles :

- Fiche 1 : Introduction aux violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale
- Fiche 3 : Formation et dévoilement des violences sexuelles
- Aide-mémoire : Liste de vérification sur les stratégies de prévention; un outil pour lutter contre les violences sexuelles

Introduction - Le changement commence par nous-mêmes

En 2018, le CQFD de l'AQOCI a entamé un vaste chantier de travail à propos des violences sexuelles. Ces démarches témoignent de la ferme volonté politique des membres de l'AQOCI

d'accroître leurs capacités relativement à la prévention et à l'accompagnement des personnes ayant subi une forme de violences sexuelles, quelle que soit cette dernière. Le CQFD a développé des outils destinés à renforcer les capacités de ses membres et soutenir le travail relatif aux politiques et aux procédures organisationnelles.

Ce travail s'inscrit dans les démarches du Conseil canadien de la coopération internationale (CCCI), qui en septembre 2018, annonçait l'engagement de ses membres envers une tolérance zéro vis-à-vis des inconduites sexuelles. Cet engagement phare vise à mieux protéger le personnel, les bénévoles et les communautés qui collaborent avec les organismes canadiens de coopération internationale.

Le gouvernement du Canada s'est récemment positionné en faveur de pratiques exemplaires dans la Déclaration de Whistler sur la protection contre l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements dans le domaine de l'aide internationale. Affaires mondiales Canada (AMC) a également communiqué ses attentes afin que les organismes qui reçoivent du financement canadien adoptent les mesures appropriées pour renforcer les pratiques de prévention et interviennent adéquatement lorsque des cas de violences sexuelles sont signalés. Ces informations sont accessibles en ligne : Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale.¹

AMC s'appuie sur les lignes directrices développées par le Comité permanent interorganisations (CPI). Le CPI a également défini des normes minimales de fonctionnement visant à systématiser la protection contre l'exploitation sexuelle dans le secteur de l'aide humanitaire. Ces normes sont particulièrement utiles à la révision des pratiques organisationnelles de prévention et de réponse aux violences sexuelles. Des indicateurs de suivi ont également été prédéfinis pour chaque norme.² Ces normes minimales sont désormais intégrées à la *Liste de vérification sur les violences sexuelles* produite par le CQFD de l'AQOCI, afin d'orienter et d'harmoniser le travail des OCI du Québec en matière de lutte contre les violences sexuelles.

La prévention – les outils organisationnels

Cette section sur la prévention et le signalement a pour objectif d'offrir aux OCI, un survol des différents outils organisationnels, tels la politique sur le harcèlement et le code de conduite. Cette section propose également une liste de pratiques exemplaires desquelles s'inspirer, concernant la gestion des ressources humaines, l'établissement de partenariat et la gestion de risques.

¹ AMC. https://international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/index.aspx?lang=fra

² Idem.

1. La politique sur le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

Une politique sur le harcèlement sexuel représente une affirmation de la volonté politique et de l'engagement institutionnel à prévenir et à prendre en charge le harcèlement sexuel. La politique indique au personnel les procédures à suivre en cas d'incident et de plaintes. Ces procédures doivent être disponibles dans toutes les langues appropriées et doivent inclure les mécanismes de signalement ou de dépôt de plaintes à la suite de tout acte de violences sexuelles.³

Le harcèlement sexuel est maintenant inclus dans la définition du harcèlement psychologique en vertu de l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail (LNT). De récentes modifications apportées à la LNT du Québec créent de nouvelles obligations pour les OCI. Depuis le 1^{er} janvier 2019, toutes les organisations doivent avoir adopté et divulgué une politique de prévention du harcèlement psychologique, incluant les procédures de traitement des plaintes. Alors qu'antérieurement les personnes avaient 90 jours pour déposer une plainte, ce délai est dorénavant de deux ans. Un canevas de politique est disponible sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).⁴

Il demeure toutefois important d'éviter de limiter les engagements institutionnels au souci de responsabilité légale ou de conformité à certains types de comportements. La portée d'une telle politique se doit d'être clairement énoncée en spécifiant notamment les personnes (personnel, volontaires, bénévoles, membres du conseil d'administration, et partenaires), ainsi que les lieux ou les circonstances auxquels elle s'applique.⁵ La politique doit être suffisamment précise pour indiquer les sanctions qui permettront de chapeauter les responsabilités légales de l'organisation. Elle devrait aussi inclure certains principes d'intervention, afin de permettre la mise en œuvre d'une approche centrée sur la personne survivante.

Voici quelques exemples de bonnes pratiques recensées, relativement à la rédaction d'une politique contre toutes les formes de harcèlement:

- Rédiger ou réviser les politiques et procédures en intégrant une approche centrée sur les besoins de la personne victime/survivante, afin d'éviter la mise en application de procédures rigides.
- S'assurer d'inscrire dans la politique la nécessité de ne pas blâmer ou stigmatiser les personnes dans les politiques, procédures, manuels, guides ou formations, par l'utilisation d'un vocabulaire discriminatoire ou l'entretien d'un rôle de victime passive.
- Englober les médias sociaux dans la politique, afin de tenir compte de l'évolution des risques qu'ils peuvent représenter en matière de harcèlement.

³ Report the Abuse, 2017

⁴ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>

⁵ CNESST, Guide pour l'élaboration d'une politique du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-998web.pdf>

2. Code de conduite

Le code de conduite en prévention des violences sexuelles est un outil permettant à l'OCI de communiquer ses attentes envers le personnel, les membres du Conseil d'administration, les bénévoles, et les volontaires. Il définit un cadre de référence plus spécifique que les cadres légaux, en décrivant avec précision les comportements attendus. En coopération internationale, la frontière entre la vie personnelle et le travail peut s'avérer particulièrement floue en cas d'intervention sur le terrain : ceci accroît la pertinence d'un code de conduite. Ce dernier définit le cadre de référence à l'intérieur duquel l'organisme peut intervenir de façon légitime.

À compter du 1er septembre 2019, Affaires Mondiales Canada (AMC) exigera de la part des organisations partenaires qu'elles soient dotées d'un code de conduite qui prévient et répond à l'exploitation et aux abus sexuels afin de pouvoir soumettre une demande de financement. Les organisations qui sont actuellement en attente de réponses pour des demandes, un code de conduite devra être accessible au public dans les six mois suivant la signature d'un nouvel accord de contribution.⁶

Afin de répondre aux exigences d'AMC, un code de conduite recevable devra préciser les rôles et responsabilités de l'organisation vis-à-vis l'application et le respect dudit code. Des procédures d'enquêtes équitables et confidentielles devront être clairement décrites ainsi que les mesures disciplinaires pertinentes, en cas de non-respect du code.⁷ Afin de soutenir l'implantation du code, une formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels ainsi que sur les mesures à prendre en cas d'inconduite devra être réalisée. Finalement, Affaires mondiales Canada exige qu'un mécanisme de signalement confidentiel soit instauré au sein de chaque organisation.

⁶ Affaires mondiales Canada, Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale https://international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/index.aspx?lang=fra

⁷ Affaires mondiales Canada, section 22.6 de l'Accord de contribution - Modalités générales, Programme d'aide au développement international, En vigueur : Le 1 novembre 2018. https://www.international.gc.ca/development-developpement/partners-partenaires/bt-oa/contribution_general-accord_general.aspx?lang=fra&_ga=2.147397169.709813338.1552953675-1777334678.1552478966

Résumé des six principes fondamentaux à énoncer dans les codes de conduites des OCI, tels que définis par le CPI pour le secteur de l'aide humanitaire

1. L'exploitation et l'abus sexuels constituent un motif de licenciement.
2. Les activités sexuelles avec des enfants (moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de consentement du pays où ces actes se produisent.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe est interdit.
4. Les relations sexuelles entre le personnel des organisations de coopération internationale et les personnes bénéficiaires* sont fortement découragées, car fondées sur une dynamique de pouvoir inégal.
5. Lorsqu'une personne employée d'une OCI développe des soupçons concernant des abus ou de l'exploitation ces doutes doivent être signalés par le biais de mécanismes prévus.
6. Le personnel doit créer et maintenir un environnement qui condamne l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise le respect du code de conduite. Les gestionnaires des OCI ont des responsabilités particulières et doivent développer des procédures qui préservent un environnement sécuritaire, au Canada et à l'international.

** Le terme « bénéficiaire » est découragé à cause de sa connotation négative qui ramène à un récipiendaire passif d'aide plutôt qu'un acteur ou une actrice de changement. Cette fiche privilégie l'utilisation du terme « groupe cible » ou membre de la communauté locale.*

Cet extrait du code de conduite des volontaires du CECI et de l'EUMC⁸, offre un exemple des bonnes pratiques d'engagements auxquels doivent adhérer, par signature, tous les volontaires en exercice :

« La ou le volontaire s'engage à :

- Ne jamais échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, incluant des faveurs sexuelles. Toutes les formes de comportements humiliants, dégradants ou exploitants sont interdites.
- Ne pas se livrer à des relations sexuelles avec les membres de la communauté ciblée. Elles sont interdites parce qu'elles reposent sur une dynamique de pouvoir inégal en soi. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité du travail et de la coopération internationale. Cela s'applique à la fois pendant les heures de travail et en dehors.
- Ne pas accepter ou solliciter des services sexuels. Cette règle s'applique à la fois pendant les heures de travail et en dehors.
- S'assurer que tous les renseignements confidentiels, incluant les signalements de violations de ces normes par des collègues, obtenus de membres de la communauté locale ou de collègues, sont traités correctement et avec la plus grande confidentialité.
- S'assurer que les signalements de violations de ces normes sont immédiatement fournis à la représentante ou au représentant du pays. Les personnes qui reçoivent ces signalements feront enquête immédiatement. »

⁸ CECI-EUMC (2017) : <https://ceci.ca/data/code-de-conduite-pour-personnes-volontaires-fr.pdf>

3. Ressources humaines

Au sein des OCI, le rôle des gestionnaires en ressources humaines est déterminant pour promouvoir le respect et la civilité au travail, ainsi que pour prévenir les violences sexuelles. En l'absence d'un service spécifiquement dédié à la gestion des ressources humaines, il importe d'identifier une personne gestionnaire ou un comité pour assumer cette responsabilité. Cette stratégie est aussi nommée « point focal ». Au moment du **recrutement**, l'utilisation de descriptions de postes représentatives des attentes de l'organisme à l'égard de la prévention des violences sexuelles s'avère essentielle (par exemple, en y intégrant des énoncés sur les valeurs de l'OCI). Lors d'une entrevue, il est fortement suggéré d'avoir recours à des questions ou des scénarios relatifs aux violences sexuelles, et ce, pour les processus de sélection à tous les niveaux de l'organisation, incluant le conseil d'administration. Voici d'autres pratiques exemplaires en lien avec la gestion des ressources humaines, qui s'avèrent pertinentes :

- Assurer la vérification d'antécédents judiciaires pour toutes les personnes en contact avec les groupes cibles de l'organisation, tout comme le font les organismes œuvrant auprès d'une clientèle vulnérable (p. ex. : enfants, aînés et personnes handicapées).
- Intégrer des questions lors du processus de sélection pour filtrer les personnes qui considère les femmes, les personnes LGBTI, les réfugié-e-s, les autochtones, les personnes de milieux religieux différents ou d'autres populations minoritaires de manière discriminatoire ou qui normalise l'abus de ces populations⁹.
- Orienter les nouveaux membres du personnel quant aux politiques et procédures relatives aux violences sexuelles, en plus d'effectuer une révision ponctuelle de ces normes pour le personnel existant.
- Offrir des formations sur la manière d'accueillir les personnes survivantes, de réagir adéquatement en cas de plaintes relatives aux violences sexuelles, et sur la non-discrimination des victimes et sur les mythes liés au viol est particulièrement importantes en matière de gestion des ressources humaines.¹⁰

4. Organisations partenaires

Les OCI collaborent avec leurs partenaires terrain, souvent des organisations de la société civile dans les pays d'intervention. Afin de lutter contre les violences sexuelles, il est primordial d'inclure les partenaires locaux dans ces démarches. Un dialogue permet d'établir une compréhension commune des violences sexuelles. Ensuite, il est essentiel de clarifier les attentes relativement à la prévention des violences sexuelles auprès de toutes les parties prenantes à la collaboration. Les politiques et les codes de conduite doivent aussi être partagés avec les partenaires, de manière à ce que les groupes cibles soient sensibilisés et informés des

⁹ MAZURANA, Dyan et Phoebe DONNELLY (2017) *Executive summary: STOP the Sexual Assault against Humanitarian and Development Aid Workers*, Feinstein International Center, <http://fic.tufts.edu/publication-item/executive-summary-stop-the-sexual-assault-against-humanitarian-and-development-aid-workers/>

¹⁰ IBID

mécanismes de signalement existant. Il est aussi judicieux d'ajouter une clause relative aux politiques et aux stratégies en place pour prévenir les violences sexuelles dans les contrats et protocoles. Parmi les meilleures pratiques identifiées, mentionnons notamment :

- Réviser les critères de sélection des partenaires de manière à y inclure des critères d'adhésion à des valeurs précises.
- Évaluer la capacité des partenaires à prévenir et à répondre aux violences sexuelles,
 - Selon les cas, développer de manière participative, des stratégies pour pallier la faiblesse des capacités identifiées,
 - Mobiliser l'expertise des partenaires ayant des niveaux de capacités élevées, afin d'appuyer le renforcement d'autres partenaires.
- Investir dans le renforcement de capacités entre organisations partenaires lorsqu'un partenaire possède une expertise avérée en matière de prévention ou d'accompagnement d'une personne victime/survivante des violences sexuelles.
- Offrir des formations ponctuelles aux partenaires.

5. La prévention – la volonté politique et la culture organisationnelle

a) La volonté politique

Dans la littérature actuelle, il est clairement établi que l'implication de la direction d'une organisation représente un facteur de succès autant dans la prévention que dans l'accompagnement ou la prise en charge des violences sexuelles. Les personnes en poste d'autorité doivent jouer un rôle de premier plan dans la prévention des violences, pour initier des changements durables au sein de l'organisme, et établir des pratiques exemplaires, observables par le personnel et les partenaires. Prendre l'engagement de se joindre aux leaders du CCCI à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle et de poursuivre un dialogue sur les violences sexuelles avec les membres de son conseil d'administration, est un exemple de pratique exemplaire.

b) La culture organisationnelle

La culture organisationnelle est un facteur clé du phénomène de violences sexuelles : elle peut faire partie du problème ou de la solution. Comme il s'agit d'un enjeu omniprésent, aucune organisation ne devrait se considérer à l'abri de ce phénomène, même en l'absence de signalement. En fait, croire qu'une organisation n'est pas concernée par les violences sexuelles revient à minimiser l'incidence du phénomène. La volonté de valoriser une culture organisationnelle de tolérance zéro envoie un message responsable et crédible au personnel, aux groupes ciblés par les programmes, à la communauté locale et aux membres du conseil d'administration.

La culture organisationnelle est une construction sociale où chaque personne a une part de responsabilité, en vue de contribuer à un environnement de travail inclusif et sain. Toutefois, il arrive parfois que des personnes remettent en question la pertinence de s'attaquer aux violences sexuelles au sein des organisations. À cet effet, il peut être utile de déconstruire certains des mythes qui nuisent à la prévention.

Les mythes à déconstruire¹¹ :

« **Les femmes provoquent l'agression sexuelle** : Peu importe le comportement d'une femme, que ce soit de faire de l'auto-stop, de sortir tard le soir, de marcher dans une rue mal éclairée, de consommer de la drogue ou de l'alcool, de s'habiller de manière séduisante ou de vouloir raccompagner un homme, il ne s'agit pas d'une provocation à une agression. Les femmes ne cherchent pas à être agressées, humiliées ou violentées ».

« **Les agresseurs sont, la plupart du temps, inconnus de la victime** : Dans 80% des cas, ils sont proches de la victime. Donc, ils utilisent souvent des stratégies comme la manipulation, le chantage et la menace pour arriver à leurs fins. L'agresseur, c'est un homme « ordinaire », « normal », un « monsieur Tout-le-monde », un ami, un professionnel, une personne en autorité, un voisin, un membre de la famille, un conjoint ou une connaissance, sans distinction de religion, d'origine ou de classe sociale. »

« **Les femmes portent souvent de fausses accusations d'agression sexuelle** : Le pourcentage des fausses accusations en rapport avec tous les crimes est de 2% à 10%, selon les sources » mais n'est pas plus élevé que pour tous les autres crimes confondus. Ce préjugé, fortement véhiculé, a comme impact de mettre en doute la parole de la victime et de donner plus de pouvoir au présumé agresseur. »¹²

Le gouvernement du Québec identifie l'existence de mythes comme des obstacles significatifs à la lutte aux agressions sexuelle.¹³ Dans un article récent du *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)* aux États-Unis, il a été établi que « l'acceptation des mythes du viol, notamment des attitudes ou des croyances qui excusent les agressions sexuelles, blâment les victimes, ou qui justifient les comportements agressifs, était l'un des facteurs de risque le plus régulièrement associé au fait de perpétrer une agression sexuelle. (significatif dans 31 des 36 études). »¹⁴

¹¹ RQCALACS: <http://www.rqcalacs.qc.ca/mythes-realites.php>

¹² Lisak, D., Gardinier, L., Nicksa, S. C. et Cote, A. M. (2010). False allegations of sexual assault: An analysis of ten years of reported cases. *Violence Against Women*, 16(12), 1318-1334

¹³ Gouvernement du Québec (2001). Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle (2001)

¹⁴ CDC Sexual Violence Risk and Protective Factors: A Systematic Review of the Literature:

<https://www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/Pubs/140-164-SexualViolenceRiskProtectiveFactors.pdf>

Un sondage réalisé en 2016 par le gouvernement du Québec a révélé que « certains tabous, mythes, préjugés et stéréotypes persistent et peuvent entraîner une perception faussée des agressions sexuelles au sein de la société. La banalisation de certains gestes peut donner l'impression que plusieurs formes d'agression sexuelle sont acceptées socialement, et peut aussi avoir pour effet de freiner le dévoilement, la dénonciation ou encore la mobilisation des témoins ».¹⁵

En effet, ceci décourage de nombreuses personnes à signaler les cas de violences sexuelles et influence le faible niveau de signalement. Le Regroupement québécois des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) indique que 63% des femmes ne sont pas crues par leurs proches ou par les autorités lors de leur premier signalement.

Par ailleurs, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), indique que « l'adhésion pour une personne ou une société à des mythes sur les agressions sexuelles a des conséquences, dont notamment :

- **Pour une personne** : être moins encline à identifier un scénario comme étant une situation d'agression sexuelle, même si cette situation satisfait les critères légaux d'une agression sexuelle; être plus susceptible d'avoir une perception négative des victimes d'agression sexuelle ; et être plus à même de décourager une victime d'agression sexuelle à porter plainte.
- **Pour les décideurs** : peut les amener à créer des législations inappropriées ».

Comment favoriser une culture organisationnelle saine et déconstruire les mythes reliés aux violences sexuelles?

La formation et la sensibilisation du personnel sont des méthodes efficaces pour favoriser une culture organisationnelle saine. Ceci dit, la prévention des violences sexuelles exige une vigilance constante. Des pratiques exemplaires tirées des formations des membres de l'AQOCI peuvent s'avérer utiles. C'est le cas notamment d'Oxfam, qui a recours à une stratégie de prévention intitulée LOVE (*Living Our Values Everyday*), et ayant pour objectif le développement d'une culture organisationnelle positive. Jeunesse Canada Monde pour sa part, approfondie avec ses équipes les concepts de pouvoirs et de privilèges, ainsi que celui de culture inclusive, pour favoriser une culture organisationnelle de tolérance zéro à l'égard des violences sexuelles.

Il importe de favoriser la responsabilisation du personnel en offrant les outils qui permettront d'influencer la culture organisationnelle. Pour y arriver, l'Agence de santé publique du Canada identifie sur son portail des pratiques exemplaires, une stratégie nommée Bringing in the Bystander® principalement valorisée sur les campus universitaires : « Le programme Bringing in the Bystander® est un programme de prévention des violences sexuelles qui enseigne aux

¹⁵ Secrétariat à la Condition féminine du Québec

http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Brochure_Violences_Sexuelles.pdf

femmes et aux hommes à intervenir de façon sûre et efficace face à des violences sexuelles, que ce soit avant, pendant ou après un incident mettant en cause des étrangers, des connaissances ou des amis. Le programme forme tant les femmes que les hommes qui peuvent être éventuellement témoins de comportements associés aux violences sexuelles. Le programme peut être adapté en fonction du lieu, du niveau de familiarité et de la culture du campus. Il est conçu pour être présenté sous la forme d'une séance de 90 minutes ou d'un programme plus complet de deux séances totalisant 4,5 heures.¹⁶ »

Par ailleurs, les OCI doivent mettre en place des stratégies d'atténuation de risques se rattachant à la culture organisationnelle. Il est essentiel d'inclure des critères en lien avec les violences sexuelles dans les outils de gestion de risque. Il s'avère également important de documenter les facteurs de risques au sein de l'organisation pour dresser le portrait des défis à relever. Afin de renforcer la prévention, il est fortement suggéré de documenter les violences sexuelles au sein de l'organisme et d'intégrer des séances de débriefage avec des ressources compétentes, le cas échéant.

c) Les facteurs de risques

Les facteurs de risques peuvent être nombreux et de diverses natures : certains facteurs sont liés aux individus, d'autres aux situations ou encore à l'environnement de travail. Les organismes ne peuvent pas exercer un contrôle équivalent sur tous les facteurs de risques. Par où commencer? Voici une liste de facteurs de risques liés à l'environnement de travail et qui peuvent inspirer des stratégies d'atténuation au sein des OCI :

Facteurs de risque¹⁷	Stratégies d'atténuation
Organisme où le personnel est peu diversifié	<ul style="list-style-type: none"> ● Augmenter la diversité à tous les niveaux de l'organisation. ● Porter attention aux relations au sein des équipes de travail
Environnement de travail rude ou houleux (remarques ou plaisanteries dégradantes se produisant régulièrement)	<ul style="list-style-type: none"> ● Créer de manière proactive et intentionnelle une culture de civilité et de respect, incluant l'implication des plus hauts niveaux de l'organisme. ● S'assurer que tout le personnel comprenne les lois, les normes du lieu de travail et les politiques.
Environnement de travail très hiérarchique, où de grandes disparités de pouvoir existent entre les membres du personnel	<ul style="list-style-type: none"> ● Appliquer les règles de manière uniforme, sans distinction de rang ou à la valeur de l'individu pour l'organisation. ● Si une personne est congédiée pour inconduite, envisager de le publier (selon la législation).

¹⁶ [Agence de la santé publique du Canada, Le portail canadien des pratiques exemplaires: http://cbpp-pcpe.phac-aspc.gc.ca/fr/ppractice/bringing-in-the-bystander/](http://cbpp-pcpe.phac-aspc.gc.ca/fr/ppractice/bringing-in-the-bystander/)

¹⁷ Tirée des facteurs de risque se rattachant à l'environnement de travail identifiés par The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

	<ul style="list-style-type: none"> • Être vigilant et prendre des mesures pour éviter les représailles contre un membre du personnel qui signale un cas de violences sexuelles.
Lieux de travail décentralisés ou isolés	<ul style="list-style-type: none"> • Restructurer les environnements de travail et les horaires pour éliminer l'isolement. • S'assurer que la formation touche tous les niveaux de l'entreprise et lieux géographiques de travail. • S'assurer que le personnel qui œuvre dans des environnements de travail isolés comprenne les procédures de plainte. • Développer des systèmes pour que les individus situés dans des pays divers puissent communiquer entre eux-elles.
Lieux de travail qui tolèrent ou encouragent la consommation d'alcool	<ul style="list-style-type: none"> • Rappeler aux individus leur responsabilité s'ils constatent du harcèlement, notamment lors d'événements de consommation d'alcool. • Intervenir rapidement lorsque des individus qui ont trop consommé de l'alcool agissent de manière inappropriée.

6. Le Signalement

L'enjeu du signalement est important à considérer pour la prévention des violences sexuelles. Pour améliorer le niveau de signalement, il importe de créer un environnement dans lequel le personnel, les volontaires, les partenaires et les groupes cibles se sentent en sécurité en cas de signalement. Il doit être acceptable, voire encouragé, de notifier son inconfort. Le signalement représente un acte de confiance et de courage qui doit être reconnu comme tel.

Garantir la confidentialité et offrir la possibilité de faire un signalement de façon anonyme sont des stratégies qui favorisent le niveau de signalement. Toutefois, ceci peut représenter un défi important. Diversifier les points de contact (point focal) pour le signalement peut contribuer à faire augmenter le nombre de dénonciations facilitant ainsi l'identification d'une personne de confiance parmi plusieurs possibilités. Les études démontrent qu'il est pertinent d'offrir une diversité de points de contacts notamment en raison de l'intersectionnalité et de la diversité des vécus.

Bonnes pratiques relatives au signalement :

- Offrir au personnel, volontaires et groupe ciblés par les programmes, différentes façons de signaler des incidents, incluant différentes personnes contact;
- Une procédure de signalement idéale inclut des ressources externes et n'implique pas de membre du personnel de l'organisme;

- « Des relations établies avec d'autres organisations sur place pour le signalement horizontal d'incidents de violences sexuelles.¹⁸ »
- « Création d'un réseau d'alerte permettant de signaler des incidents de violences sexuelles sans avoir peur de représailles.¹⁹ »

Pistes de réflexion

L'AQOCI n'a pas encore trouvé la solution idéale à la problématique du signalement, cependant, plusieurs pistes de réflexion sont en cours :

- Serait-il possible d'identifier un sous-traitant tel un CALACS, qui a l'expertise pour appuyer des survivant-e-s avec une diversité de vécus, en échange d'un montant forfaitaire par année? Le CALACS pourrait alors documenter les plaintes et offrir (ou voie) de signalement anonyme.
- Serait-il possible de se regrouper entre petits OCI pour définir une stratégie commune de signalement? Par exemple, se regrouper pour identifier des ressources fiables dans les différents pays d'intervention ou encore des ressources pouvant offrir du soutien à distance? Il n'existe pas de solution simple au défi du signalement, cependant la collaboration, voire le regroupement des ressources des OCI, pourrait contribuer au renforcement de la réponse aux violences sexuelles au sein du secteur.

Les thèmes de cette Trousse ont été identifiés en collaboration avec les OCI du Québec et intègrent les bonnes pratiques de la littérature, mais aussi celles documentées par les différents comités récemment mis en place. Le CQFD de l'AQOCI tient à remercier les organismes qui ont partagé leurs ressources pour contribuer à la série de fiches, les membres du CQFD qui ont participé au comité de travail ou de lecture, tels le Centre de coopération internationale en santé et développement (CCISD), Oxfam QC, Equitas et Le mouvement contre le viol et l'inceste, ainsi qu'à la consultante spécialiste Émilie Macot pour sa contribution inestimable à la rédaction et à la recherche.

¹⁸ Report the Abuse, 2017

¹⁹ Ibid