

Procédure relative à la prévention et à la réponse aux violences sexuelles dans le cadre du Fonds AGIRI

Sommaire

1. Introduction	1
2. Objectif et champ d'application	2
3. Principes	3
4. Le rôle et les responsabilités d'Equitas	4
5. Diligence appropriée et vérification	5
6. Gestion de projet/parteneriat	7
7. Approche centrée sur les survivant.e.s.....	8
Pour plus d'informations sur la façon d'accompagner une personne ayant subi des violences sexuelles, veuillez consulter le document d'information de l'AQOCI-DIGNA.....	9
8. Confidentialité	9
APPENDICE A : Définitions	9
Annexe 1 : Liste de contrôle pour l'examen des procédures chez les partenaires (basée sur la liste de contrôle de l'AQOCI)	11

1. Introduction

Conformément à la Politique relative à la prévention de la violence sexuelle, au harcèlement et à la discrimination d'Equitas, cette dernière s'engage à adopter des pratiques et des politiques qui créent un environnement sûr et sécuritaire, libre de tout de violence, d'intimidation, de harcèlement et de discrimination, et qui permet la pleine participation de toute personne qui souhaite contribuer à la mission d'Equitas. La discrimination, l'exploitation, l'intimidation, le harcèlement et les agressions sexuelles ne sont pas tolérés par Equitas.

Dans sa politique, Equitas s'engage à s'assurer que des procédures et des mécanismes appropriés sont en place pour prévenir et répondre de manière transparente et responsable à tout incident de violence

sexuelle, d'exploitation, de harcèlement et de discrimination pouvant impliquer des employés et/ou des programmes d'Equitas. À l'heure actuelle, la politique d'Equitas ne contient pas de procédure pour répondre aux allégations ou rapports antérieurs de comportements sexuels abusifs parmi les bénéficiaires Canadiens et ceux du Sud du Fonds AGIRI, ni pour répondre aux incidents impliquant les partenaires.

Les bénéficiaires de financements d'Affaires mondiales Canada sont tenus de mettre en place des politiques ou des procédures appropriées pour la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels ([voir le site Internet d'AMC](#)). En outre, ils exigent du Fonds AGIRI un processus rigoureux de vérification des partenaires canadiens et du Sud en matière d'exploitation et d'abus sexuels.

L'objectif de cette procédure est de décrire comment Equitas peut prévenir et traiter la violence sexuelle parmi les demandeurs et les partenaires, à partir d'un processus de diligence appropriée, jusqu'à l'orientation, la formation et la réponse. Sachant que " les organismes se sentent plus en confiance pour signaler des incidents relatifs à la protection lorsque les bailleurs de fonds ont des protocoles et des procédures clairs en place " ([Funder Approaches to Safeguarding, Funder Safeguarding Collaborative](#)), cette procédure est également un guide important pour les partenaires et les candidats.

Cette proposition de procédure est le fruit de multiples conversations et de l'examen des politiques de toute une série de fonds et de fondations. En général, les organisations consultées n'avaient pas de politiques officielles concernant les candidats. Ils ont reconnu la difficulté d'avoir une approche unique pour gérer ces situations complexes. Dans la majorité des cas, le dialogue avec les bénéficiaires et les partenaires est l'approche privilégiée. Les membres du Comité consultatif du Fonds AGIRI, - forts de leur expérience collective au sein de MamaCash, de la Fondation pour une Société Juste et de la Fondation Lesbienne Astrea pour la Justice, sont convaincus qu'il faut laisser à une organisation la possibilité de se réhabiliter. Cela a été confirmé lors d'une réunion avec le Comité de pilotage du Programme Equitas (23 février 2020), où il y a eu un fort consensus sur le fait que ni l'organisation ni les populations qu'elle sert ne devraient être automatiquement pénalisées si un incident de violence sexuelle est déclaré ou découvert dans une organisation.

2. Objectif et champ d'application

La présente procédure relative à la prévention et à la réponse à la violence sexuelle vise à garantir la mise en place de procédures et de mécanismes appropriés pour répondre aux incidents, cas et allégations de violence, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus sexuels dans le cadre de projets soumis ou financés par le Fonds Agir Ensemble pour l'Inclusion. En particulier, la procédure est destinée à aider les organisations qui ont demandé un financement ou qui sont des partenaires du Fonds AGIRI à comprendre les politiques et les procédures relatives au processus de vérification de la diligence appropriée et la réponse générale et les conséquences de tels incidents.

Cette procédure est mise en œuvre en complément, et non en remplacement, des lois qui régissent les incidents, les cas et les allégations de violence, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus sexuels, y compris, mais sans s'y limiter, le Code criminel (Canada) et toute autre législation équivalente dans le pays des organisations qui ont demandé un financement. Cette procédure doit

en tout temps être conforme aux lois, règlements et directives applicables. Cette Procédure est également soumise à l'Accord de contribution daté du 27 mai 2020 entre Equitas - Centre international d'éducation aux droits humains et le département des Affaires Etrangères, du Commerce et du Développement.

3. Principes

Dans le cadre de ses activités de diligence, de suivi et de gestion de projet, l'équipe du Fonds AGIRI adhère aux principes, valeurs et engagements suivants :

1. **Un engagement envers les valeurs de DO NO HARM (Ne pas Nuire)** et la création d'environnements de travail libres de toute violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement et de discrimination. A ce titre, l'équipe du Fonds AGIRI mènera ses enquêtes et fera des recommandations afin de s'assurer que les organisations qui perpétuent une culture de la violence et de l'impunité ne reçoivent pas de financement de projet. Nous nous engageons à protéger les personnes survivantes ou les victimes de violences sexuelles et à empêcher qu'elles ne subissent d'autres préjudices.
2. **Un engagement envers la santé et la sécurité des employés, des bénévoles, des partenaires et des participants.** Ainsi, dans le cas d'abus et d'exploitation sexuels, l'équipe du Fonds AGIRI prendra toutes les mesures appropriées, telles que décrites dans la politique d'Equitas, pour prévenir et répondre à la violence sexuelle, en adoptant une approche intersectionnelle et centrée sur la personne survivante.
3. **La reconnaissance du fait que toutes les organisations sont exposées au risque d'incidents de violence sexuelle.** Ni une organisation, ni les populations qu'elle sert ne doivent être automatiquement pénalisées si un incident de violence sexuelle est mis en évidence ou se produit dans une organisation. Les actions d'un seul employé ne doivent pas condamner une organisation. En tant que tel, lorsqu'un incident, un cas ou une allégation existe, l'équipe du Fonds AGIRI donnera aux demandeurs et aux partenaires l'opportunité de fournir son raisonnement et les preuves des mesures préventives et correctives appropriées mises en place suite à l'incident.
4. **La reconnaissance qu'une approche basée sur la confiance, l'apprentissage et l'amélioration des pratiques est nécessaire pour prévenir et répondre à la violence sexuelle dans notre secteur.** Le déséquilibre de pouvoir inhérent à la relation de financement signifie que les candidats et les partenaires craignent toujours que le signalement d'incidents de sécurité n'entraîne le retrait du financement, ou qu'ils se sentent obligés de se conformer aux exigences des donateurs. Cela nuit à l'appropriation locale et perpétue la perception de la protection comme une question de conformité imposée par les bailleurs de fonds ([Funder Approaches to Safeguarding, Funder Safeguarding Collaborative](#)). Le Fonds AGIRI s'efforcera de développer des relations de confiance avec ses partenaires et privilégiera une approche basée sur l'apprentissage et l'amélioration des pratiques.

Equitas reconnaît également que des campagnes sont menées contre les organisations LGBTQ2I pour les discréditer dans les médias principaux ou sur Internet. À ce titre, l'équipe du Fonds AGIRI communiquera ouvertement avec les candidats et les partenaires au sujet des incidents, cas et

allégations présumés, ainsi que du processus et des résultats de l'enquête, tout en protégeant la confidentialité des survivant.e.s.

Il existe également des risques réels pour la réputation de DNC et d'Equitas si les médias découvrent que le Fonds AGIRI finance une organisation ayant une réputation connue de violence sexuelle, ce qui pourrait compromettre les efforts de plaidoyer visant à augmenter le financement du travail de solidarité internationale LGBTQ2I.

Enfin, Equitas s'engage à tirer les leçons de chaque cas et à réviser cette politique en fonction des idées fournies par l'équipe de sélection des projets, les conseillers, les partenaires des projets et les expériences de l'équipe du Fonds AGIRI.

4. Le rôle et les responsabilités d'Equitas

L'équipe du Fonds AGIRI est chargée de faire preuve de diligence appropriée et de répondre aux incidents, cas et allégations concernant la violence, l'exploitation, le harcèlement, la discrimination et les abus sexuels par les candidats et les partenaires financés par le Fonds AGIRI, y compris par ses membres, directeurs, officiers, employés et autres agents.

Pour plus de clarté, les incidents, les cas et les allégations de violence, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus sexuels, tels que définis dans la Politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination sexuels d'Equitas, sont également inclus dans une annexe ci-dessous.

Une note sur les différences entre l'exploitation sexuelle et le travail de sexe

Un certain nombre d'organisations LGBTQ2I dans le monde soutiennent les droits ou fournissent des services aux travailleurs de sexe. Les travailleurs du sexe trans sont parmi les plus marginalisés et les plus vulnérables en raison d'une stigmatisation sociale généralisée attribuable, en général, à des préjugés transphobes dans presque tous les pays ([Global Network of Sex Work Projects](#)). Il est important, dans le contexte du Fonds AGIRI, que cette politique ne fasse pas l'amalgame entre le travail de sexe et l'exploitation sexuelle, et la traite des êtres humains ([NWSP, Sex work is not sexual exploitation](#)), ce qui peut avoir un effet négatif sur les travailleurs du sexe et accroître la stigmatisation et la discrimination dont ils sont victimes. En outre, les politiques visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels peuvent, par erreur, empêcher le financement d'organisations, telles que le Red Umbrella Fund, qui soutiennent les travailleurs de sexe.

L'équipe du Fonds AGIRI prend une décision initiale sur les mesures appropriées à prendre dans le cadre d'un incident, d'un cas et d'une allégation de violence, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus sexuels par un candidat ou un partenaire. Dans le cas des candidats, l'équipe partage les résultats de la procédure de diligence avec le Comité de sélection des projets. Dans le cas des partenaires, l'équipe du Fonds AGIRI consultera le directeur du programme international et le directeur exécutif.

Dans l'exercice de son rôle auprès des candidats, l'équipe du Fonds AGIRI est responsable de ce qui suit :

- Développer et superviser la diligence nécessaire, initiale et continue et la vérification des candidats concernant les incidents, les cas et les allégations de violence, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus sexuels ;
- Lorsqu'un incident, un cas ou une allégation concernant les candidats est déclaré, rapporté ou découvert, l'équipe du Fonds AGIRI fera un suivi auprès des candidats (organisations canadiennes et du Sud) pour obtenir plus d'informations sur l'incident ainsi que sur les mesures préventives, correctives ou disciplinaires qui ont été mises en œuvre ou développées, et partagera ces informations avec le Comité de sélection des projets pour examen ;
- Examiner et s'assurer que les candidats ont des politiques adéquates, des contrôles internes et des procédures appropriés en place concernant la prévention et la réponse à la violence sexuelle, l'exploitation, le harcèlement, la discrimination et l'abus qui sont conformes à cette procédure et à la Politique d'Equitas sur la prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination, et qui répondent aux qualifications pertinentes énoncées dans l'Accord de contribution et/ou s'assurer que le candidat met en œuvre cette procédure et la Politique d'Equitas comme étant les siennes ;

Dans l'exercice de son rôle auprès des partenaires, l'équipe du Fonds AGIRI est responsable de :

- Fournir une orientation sur la politique d'Equitas et cette procédure, une formation sur la prévention et la réponse à la violence sexuelle ;
 - Fournir des formations et des ressources sur la prévention et la réponse aux violences sexuelles ;
- Développer une relation de confiance avec les partenaires, afin qu'ils se sentent à l'aise de divulguer des incidents à Equitas. Equitas soutiendra ses partenaires dans la prévention et la réponse à la violence sexuelle.

5. Diligence appropriée et vérification

La responsabilité des partenaires canadiens et du Sud

Tout d'abord, il est de la responsabilité des partenaires Canadiens et du Sud d'avoir entrepris leur propre processus de diligence avant de décider de s'associer avec les autres organisations. Il est également de leur responsabilité de déclarer les incidents de violence sexuelle au Fonds AGIRI.

La responsabilité d'Equitas

Dans le cadre de leur demande de financement auprès du Fonds AGIRI, les partenaires du Sud et ceux du Canada devront soumettre un formulaire de demande dûment rempli, comprenant une déclaration d'incidents de violence sexuelle, ainsi que deux références et toutes les autres pièces justificatives indiquées dans le formulaire de demande. La déclaration d'un incident de violence sexuelle n'empêche pas les organisations de recevoir un financement, mais l'absence de déclaration d'incidents entraînera une disqualification immédiate. Les partenaires Canadiens et du Sud sont également invités à fournir une copie de leur politique organisationnelle sur la violence sexuelle, ou à adhérer à celle d'Equitas s'ils n'en ont pas.

L'équipe du Fonds AGIRI examinera la demande, les références et les documents justificatifs. Dans le cadre de son processus général de diligence nécessaire, l'équipe du Fonds AGIRI vérifiera si les organisations figurent sur les listes adéquates de terroristes, effectuera une recherche par mots clés sur Internet et dans les sources d'information en rapport avec les candidats et contactera les deux références.

Une fois que l'équipe du Fonds AGIRI a fait preuve de diligence raisonnable et qu'elle a déterminé qu'il n'existe pas d'incidents, de cas ou d'allégations de violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination ou d'abus, les demandes sont autorisées à passer à l'étape suivante du processus de sélection des projets.

Si l'équipe du Fonds AGIRI détermine qu'il existe un incident, un cas ou une allégation de violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus, elle contactera directement les demandeurs pour leur demander des informations supplémentaires sur l'incident et les politiques ou procédures en place. Une liste de contrôle basée sur la liste de contrôle organisationnelle de l'AQOCI facilitera l'examen des documents (voir annexe 1). Les politiques et procédures à examiner peuvent inclure :

- La procédure et les actions disciplinaires entreprises
- L'approche visant à protéger et à accompagner les victimes ou les survivant.e.s de la violence
- Si une politique, une procédure ou un code de conduite a été adopté ou révisé
- Formation du personnel

Comme le Fonds AGIRI travaille en partenariat, tous les partenaires du projet, Canadiens et du Sud, seront également informés des incidents révélés par le processus de diligence appropriée.

A l'issue du processus de diligence nécessaire et après réception d'informations complémentaires de la part du candidat, l'équipe du Fonds AGIRI :

- Communiquera ses conclusions au comité de sélection des projets, qui prendra les décisions finales de financement ; ou
- Si le comité de sélection des projets ne peut pas prendre de décision sur la base des informations fournies, il renverra l'enquête à un sous-comité du comité consultatif ou des coprésidents. Si aucun consensus n'est atteint, la décision revient au directeur du Fonds et au directeur de la DNC.
- Le Fonds AGIRI peut également demander jusqu'à cinq références supplémentaires auprès de bailleurs de fonds et d'organisations LGBTQ2I locales (recommandations de MamaCash, Astrea Lesbian Foundation for Justice et Foundation for a Just Society), à titre de procédure supplémentaire de diligence nécessaire et d'atténuation des risques.

Une adaptation de cette procédure est nécessaire si un.e survivant.e de violence sexuelle dépose une plainte contre un candidat, considérant que :

- L'individu sera traité selon une approche centrée sur les survivant.e.s et tenant compte des traumatismes. (Voir section 6)
- Les détails de l'incident dans ce cas ne seront pas partagés avec l'équipe du Fonds AGIRI, mais resteront confidentiels conformément à la politique d'Equitas. La Direction du Fonds AGIRI

informera la Direction générale d'Equitas qu'une plainte a été déposée contre un candidat, tout en préservant la confidentialité des détails concernant la personne survivante. La déclaration écrite la personne survivante peut également être partagée avec le Directeur exécutif, avec le consentement de la personne survivante. Ce sont les deux seules personnes qui auront accès à ces informations.

- Les informations de la personne survivante resteront également confidentielles vis-à-vis des organisations Canadiennes et du Sud. Elles seront seulement informées qu'une plainte a été déposée contre elles.
- Cette procédure sera partagée avec les survivant.e.s afin qu'il soit au courant du processus qui sera entrepris. Equitas agira selon les principes qui guident cette politique (voir section 5) dans le but de s'assurer que les organisations qui perpétuent une culture de violence et d'impunité ne reçoivent pas de financement de projet.

En règle générale, il incombe au candidat de démontrer qu'il s'est engagé à mettre en place des pratiques et des politiques permettant de créer un environnement sûr et sécurisé, libre de toute violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus.

6. Gestion de projet/parteneriat

Les organisations partenaires Canadiennes et internationales du Fonds AGIRI adhéreront à la politique d'Equitas sur la prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination. La politique d'Equitas sera ajoutée en annexe au contrat avec tous les partenaires du Fonds AGIRI et tous les contrats comprennent un article sur la prévention de la violence sexuelle.

L'équipe du Fonds AGIRI assurera le suivi des partenaires et des projets financés, et sera chargée de:

- S'assurer que tous les partenaires signent la Politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination d'Equitas.
- Organiser un webinaire d'orientation sur la politique d'Equitas avec les nouveaux partenaires, pour assurer une compréhension adéquate de leurs responsabilités et obligations lorsqu'ils acceptent de signer la politique.
- Organiser des programmes de formation et de sensibilisation sur la prévention et la réponse à la violence sexuelle pour les partenaires, qui seront tenus dans les six premiers mois de l'exécution d'une entente entre Equitas et les partenaires.

Lorsqu'un incident, un cas ou une allégation concernant des partenaires est déclaré, rapporté ou découvert, l'équipe du Fonds AGIRI communiquera avec les partenaires (organisations Canadiennes et du Sud) pour obtenir plus d'informations sur l'incident ainsi que pour apporter un soutien afin que des mesures préventives, correctives ou disciplinaires soient mises en œuvre ou élaborées, et que la victime ou la personne survivante ait reçu un soutien adéquat. L'équipe du Fonds AGIRI suivra la procédure décrite dans la section 3 pour guider l'enquête, y compris les étapes suivantes :

- La plainte ou la déclaration est enregistrée. La politique d'Equitas fournit un exemple de formulaire de plainte qui peut être utilisé par les survivant.e.s/victimes de violence ou les

observateurs/témoins. Conformément à la politique d'Equitas, la personne survivante/la victime recevra une copie signée du formulaire, accusant réception.

- Equitas sera responsable de la documentation de l'incident et de toutes les mesures de suivi. Ces informations resteront confidentielles.
- L'équipe du Fonds AGIRI communiquera avec ses partenaires (organisations Canadiennes et du Sud) pour obtenir plus d'informations sur l'incident ainsi que pour fournir un soutien afin que des mesures préventives, correctives ou disciplinaires soient mises en œuvre ou élaborées, et que la victime ou la personne survivante aura reçu un soutien adéquat. Il faut veiller à ce que cette divulgation et cette action de suivi n'exposent pas la personne survivante/la victime à un risque de préjudice ou de représailles.
- Conformément à la politique d'Equitas, Equitas peut décider d'essayer de résoudre le problème de manière informelle par la médiation et la consultation avec les partenaires, si cette approche est acceptable pour la victime/survivante et si les circonstances le justifient. Alternativement, Equitas peut nommer un enquêteur indépendant.
- Les résultats de cette évaluation seront partagés avec la Direction générale et la Direction des programmes d'Equitas, ainsi qu'avec le Comité consultatif. L'évaluation peut inclure des recommandations pour une action ultérieure, telle que la résiliation de l'entente entre le partenaire et Equitas. Equitas communiquera également les résultats du processus d'évaluation à la victime/survivante.
- Tirer des leçons de chaque cas et réviser cette politique sur la base des informations fournies par le personnel d'EQUITAS et du Fonds AGIRI et les parties prenantes concernées.

7. Approche centrée sur les survivant.e.s

Equitas s'est engagée à adopter une approche centrée sur les survivant.e.s. Cette dernière vise à créer un environnement de soutien et à s'assurer que chaque personne survivante est traitée avec dignité et respect. "Essentiellement, une approche centrée sur les survivant.e.s applique l'approche fondée sur les droits humains pour concevoir et développer des programmes qui garantissent que les droits et les besoins des survivant.e.s sont prioritaires. La personne survivante a le droit de :

- Être traité avec dignité et respect au lieu d'être exposé à des attitudes de culpabilisation des victimes.
- Choisir la marche à suivre pour faire face à la violence au lieu de se sentir impuissant.
- Avoir une vie privée et une confidentialité au lieu d'être exposée.
- Recevoir des informations complètes pour l'aider à prendre sa propre décision au lieu de se faire imposer ce qu'elle doit faire." ([ONU Femmes](#), 2011)

L'approche centrée sur la personne survivante est basée sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels - quel que soit leur rôle - dans leur engagement avec les personnes survivantes. Si une personne survivante devait se manifester pour révéler un incident contre un candidat, Equitas s'engage à :

- Assurer la confidentialité des informations fournies, conformément à la politique d'Equitas.

- Demander à la personne survivante de raconter à nouveau l'incident de violence sexuelle est une source de traumatisme. Une bonne pratique consiste à prendre ou à demander une déclaration écrite, et à demander le consentement pour partager cette déclaration.
- Partager avec la personne survivante les étapes décrites dans cette procédure de manière transparente afin qu'elle comprenne le processus de prise de décision relatif au financement du candidat ou à la réponse aux partenaires.
- Indiquer les ressources où le candidat peut chercher du soutien et promouvoir le rétablissement de la personne survivante. Equitas n'est pas un fournisseur de services et ne peut et ne doit jamais jouer ce rôle.
- Faire un suivi avec la personne survivante sur les résultats du processus avec le demandeur, si elle le désire.

[Pour plus d'informations sur la façon d'accompagner une personne ayant subi des violences sexuelles, veuillez consulter le document d'information de l'AQOCI-DIGNA.](#)

8. Confidentialité

Equitas a pour politique de traiter tous les incidents, cas et allégations de violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement, de discrimination et d'abus, de manière confidentielle et sensible. Cette politique s'applique à toutes les plaintes déposées par les membres, les administrateurs, les dirigeants, les employés et autres tierces parties

APPENDICE A : Définitions

[Remarque : ces termes sont reproduits de la politique d'Equitas et/ou d'Affaires Mondiales Canada.]

La discrimination est une pratique ou un comportement préjudiciable, intentionnel ou non, qui a un effet négatif sur un individu ou un groupe ciblé en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa religion, de sa langue, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de sa croyance, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de son état civil, de sa situation familiale, de son handicap ou de tout autre motif analogue.

L'abus sexuel, selon [Affaires mondiales Canada](#), désigne une intrusion physique réelle ou une menaçante de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Le fait de ne pas connaître ou de se tromper sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.

Une agression sexuelle est tout type d'acte sexuel non désiré commis par une personne sur une autre et qui porte atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime. L'agression sexuelle se caractérise par un large éventail de comportements qui impliquent l'usage de la force, de menaces ou de contrôle envers une personne, qui la rend mal à l'aise, en détresse, effrayée, menacée, exécutés dans des circonstances auxquelles la personne n'a pas librement consenti ou n'est pas en mesure de consentir. L'agression sexuelle est une infraction au Code criminel

du Canada. Elle peut se produire entre des étrangers, des connaissances ou être perpétrée par une personne connue de la personne survivante/victime. Elle peut se produire dans le cadre d'une relation amoureuse, entre conjoints ou dans toute autre relation.

L'exploitation sexuelle, selon [Affaires Mondiales Canada](#), désigne tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

Le harcèlement sexuel est un comportement, un commentaire, un geste ou un contact de nature sexuelle ou concernant le sexe d'une personne, susceptible d'offenser ou d'humilier un employé, un futur employé, un stagiaire, un bénévole ou un client. Le harcèlement sexuel est également un comportement, un commentaire ou un geste importun qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par un employé ou un futur employé comme imposant une condition de nature sexuelle à l'emploi ou à toute possibilité de développement professionnel, de formation ou de promotion. La liste suivante donne des exemples de comportements pouvant constituer un harcèlement sexuel ou des commentaires et comportements inappropriés liés au sexe :

- i) i) des commentaires sexistes offensants sur les caractéristiques physiques ou les manières d'une personne ;
- ii) ii) des contacts physiques importuns
- iii) iii) des propositions d'intimité physique ;
- iv) iv) la violence verbale liée au genre, les menaces ou les railleries ;
- v) v) le fait de lorgner ou de fixer de manière inappropriée ;
- vi) vi) se vanter de prouesses sexuelles ;
- vii) vii) les demandes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles ;
- viii) viii) les blagues ou commentaires offensants de nature sexuelle ;
- ix) ix) l'affichage d'images, de graffitis ou d'autres matériels à caractère sexuel ;
- x) x) les questions ou discussions sur les activités sexuelles d'une personne ;
- xi) xi) humour grossier et vulgaire ou langage lié au sexe/genre.

La violence sexuelle désigne toute violence, physique ou psychologique, exercée par des moyens sexuels ou en ciblant la sexualité. Cette violence prend différentes formes, notamment les abus sexuels, les agressions sexuelles, le viol, l'inceste, les abus sexuels pendant l'enfance et le viol pendant les conflits armés. Elle inclut également le harcèlement sexuel, la traque, l'exposition indécente ou sexualisée, l'imagerie sexuelle dégradante, le voyeurisme, le cyberharcèlement, la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle.

Annexe 1 : Liste de contrôle pour l'examen des procédures chez les partenaires (basée sur la liste de contrôle de l'AQOCI)

Code de conduite ou politique	Oui	Commentaires
L'organisation dispose d'un code de conduite ou d'une politique visant à prévenir et à répondre à la violence sexuelle ?		
Si oui:		
<ul style="list-style-type: none"> • S'applique-t-il au: <ul style="list-style-type: none"> a. Personnel b. Consultants c. Volontaires, d. Stagiaires et e. membres du conseil d'administration ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Couvre-t-il les relations de pouvoir dans le cas de violence sexuelle? <i>Par exemple : Régit-il les relations intimes, amoureuses ou sexuelles qui peuvent être établies entre une personne en position d'autorité et une personne soumise à cette autorité ou une personne représentant l'organisation et un bénéficiaire ? Couvre-t-il une variété de scénarios (par exemple : les volontaires en tant que victimes, les employés nationaux en tant que victimes, les sous-traitants en tant qu'agresseurs) ?</i> 		
<ul style="list-style-type: none"> • Comprend-il les éléments suivants ? <ul style="list-style-type: none"> a. Objectifs b. Une déclaration d'engagement à prévenir et à traiter la violence sexuelle c. Les attentes et les responsabilités de l'organisation à l'égard du personnel (employés, responsables, bénévoles, stagiaires et membres du conseil d'administration). d. Les définitions de la violence, du harcèlement, de l'exploitation et de l'abus sexuels 		
<ul style="list-style-type: none"> • Protège-t-il les dénonciateurs ou les personnes qui signalent un incident ? 		
Centré sur les survivant.e.s		
<ul style="list-style-type: none"> • Est-il axé sur les besoins des victimes ou des survivant.e.s ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprend-il des informations permettant au personnel d'orienter les victimes et les survivant.e.s vers des services de santé, de consultation ou des services juridiques ?</i> 		
<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il un mécanisme de suivi du phénomène de la violence sexuelle, et d'intégration du vécu des survivant.e.s, au sein de l'organisation ? 		

<ul style="list-style-type: none"> Le processus est-il orienté vers le soutien de la personne survivante vivant dans ses choix... 		
Signalement		
<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il une procédure ou un mécanisme pour signaler un incident en interne ? 		
<ul style="list-style-type: none"> La politique, le code de conduite ou d'autres procédures expliquent-ils spécifiquement comment signaler un incident ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Permet-il à une personne de faire un rapport de manière anonyme ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Est-ce que le mécanisme permet aux partenaires et aux membres de la communauté de déposer une plainte ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Est-ce que la procédure explique comment l'information sera gérée lorsqu'un rapport est soumis ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Est-ce que la politique comprend des mécanismes visant à garantir la confidentialité des plaintes et des rapports reçus ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Est-ce que la politique comprend des informations sur le suivi des plaintes ou des rapports ? 		
Diffusion et gestion interne		
<ul style="list-style-type: none"> Votre politique/code conduite, est-il affiché sur le lieu de travail ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Est-il disponible dans toutes les langues requises ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Est-il connu et maîtrisé par les membres de l'organisation (personnel, bénévoles, stagiaires, membres du conseil d'administration) ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Les partenaires et les membres de la communauté en sont-ils au courant ? 		
<ul style="list-style-type: none"> La politique, prévoit-elle des mécanismes permettant de la réviser régulièrement ? 		
Recrutement et gestion des ressources humaines		
<ul style="list-style-type: none"> Intégrez-vous une question ou présentez-vous un scénario lié à la violence sexuelle pendant le processus de recrutement ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Les attentes de l'organisation en matière de prévention et de signalement de la violence sont-elles intégrées dans les descriptions de poste ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Y a-t-il une clause sur le code de conduite (ou sur la violence sexuelle) dans les contrats du personnel de l'organisation ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il une clause de confidentialité dans les contrats des employés ou des bénévoles qui pourraient avoir un rôle à jouer dans le signalement ou la gestion des plaintes ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Y a-t-il une clause dans les contrats des sous-traitants concernant les violences sexuelles ? 		
<ul style="list-style-type: none"> Les personnes du département des ressources humaines, ou celles qui assument ces responsabilités au sein de l'organisation, sont-elles formées à la manière de répondre aux survivant.e.s d'actes de violence sexuelle ? 		

<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des mesures favorisant le respect et la civilité au travail ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du personnel, les volontaires ou les stagiaires sur le terrain peuvent-ils avoir accès à des ressources ou à des stratégies afin de rendre leur expérience plus sûre ? (Par exemple : aménagements liés au transport si une personne voyage seule et ne se sent pas en sécurité, déploiement sur le terrain en binôme) ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il un département ou un point focal dédié à la protection contre la violence sexuelle (y compris l'exploitation et les abus sexuels) ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Disposez-vous d'un budget spécifique destiné à la prévention de la violence sexuelle ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous accès à une personne ressource (en interne ou par le biais d'un partenariat) sur la violence sexuelle ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Documentez-vous le phénomène de la violence sexuelle au sein de l'organisation ? 		
<p>Relations avec les partenaires</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Les critères de sélection des partenaires, incluent-ils des critères liés à la prévention de la violence sexuelle ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il une orientation sur la politique ou un renforcement des capacités pour les partenaires ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il des activités de renforcement des capacités ou de formation pour les partenaires ? 		
<p>Formations</p>		
<p>Existe-t-il des formations sur la violence sexuelle pour les employés, les bénévoles, les stagiaires, les responsables et les membres du conseil d'administration ?</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Ces formations sont-elles proposées régulièrement et systématiquement ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque ces formations sont données, existe-t-il un mécanisme pour écouter ou soutenir les personnes qui voudraient divulguer un incident ? 		
<p>Y a-t-il du matériel de formation disponible pour examen ?</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Ces formations, couvrent-elles la notion de consentement ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que ces formations donnent aux apprenants les moyens de réagir s'ils sont témoins d'une situation de violence sexuelle ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Ces formations, couvrent-elles la question des relations de pouvoir ? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Ces formations, permettent-elles aux participants de déconstruire certains des mythes entourant le phénomène de la violence sexuelle ? 		