



Fiche 5 : La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales¹

Introduction

En 2018, le Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) lançait un grand chantier de travail relatif aux violences sexuelles dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales (CSI). Cette démarche a mené à la rédaction d'une série de fiches techniques destinées à renforcer les capacités des membres de l'AQOCI en matière de prévention et réponse aux cas de violences sexuelles (VS)².

Bien que le secteur de la coopération et de la solidarité internationales reconnaisse généralement l'importance de s'attarder aux enjeux des violences à caractère sexuel, les formes plus pernicieuses de ces violences, telles que le harcèlement sexuel (HS), sont pour leur part, moins bien reconnues. L'invisibilisation du harcèlement sexuel limite les ressources dédiées à sa prévention et à l'accompagnement des personnes qui en sont victimes-survivantes³.

Cette fiche, comme les précédentes, s'inscrit dans la *Stratégie du CQFD-AQOCI en éthique des OCI et lutte contre les violences sexuelles*. Les précédentes fiches permettaient de présenter l'approche féministe du CQFD dans la sensibilisation, la prévention et la réponse aux violences sexuelles en coopération et solidarité internationales. De façon complémentaire, la présente fiche a pour objectif de souligner l'importance de reconnaître le HS comme une forme de violences sexuelles dont la prévention doit être institutionnalisée et financée. Cette reconnaissance passe par une meilleure compréhension des rôles et des responsabilités des acteurs et actrices de la coopération et de la solidarité internationales dans la prévention et la réponse des cas de HS. Cette fiche met également en exergue l'importance de documenter le HS en considérant les

¹ Cette fiche a été rédigée par une équipe de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Société de l'Université Laval : Jade St-Georges, doctorante en management à l'Université Laval, Katherine Robitaille, doctorante en management à l'Université Laval et Isabelle Auclair, professeure agrégée au département de management et titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés.

² Les différentes fiches de l'AQOCI sur les violences sexuelles dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationale sont accessibles via le site Internet de l'AQOCI : <https://aqoci.qc.ca/violences-sexuelles-dans-le-secteur-de-la-cooperation-internationale/>

³ Comme le souligne l'AQOCI sur son site Internet, utiliser à la fois les termes victimes et survivantes permet de marquer le courage et la résilience des personnes ayant vécu des violences sexuelles, tout en reconnaissant que ces violences représentent des expériences traumatisantes.

spécificités du contexte de la CSI et les effets différenciés des systèmes d'oppression et de leurs intersections.

Pour atteindre ces objectifs, la fiche est divisée en trois sections. Dans un premier temps, une contextualisation du HS dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales est proposée. Dans un deuxième temps, les leviers préexistants de prévention, de réponse et de lutte contre le HS, ainsi que leurs limites, sont explorés. Dans un dernier temps, sur la base des deux premières sections, des recommandations sont proposées afin de lutter contre le HS en CSI. Il s'agit de situer cette forme de violence dans un continuum plus large des violences sexuelles, de considérer les systèmes d'oppression qui participent à son exacerbation et de prendre en compte les rapports de pouvoir, notamment les rapports Nord-Sud, liant les organisations de coopération et solidarité internationales (OCSI) canadiennes à leurs partenaires

1) Contextualiser le harcèlement sexuel en coopération et en solidarité internationales

Au niveau international, en réaction à la banalisation et à la perpétuation des violences sexuelles, des mouvements sociaux et féministes ont permis de montrer comment ces violences sont présentes dans toutes les sociétés et secteurs d'activités, et comment elles se modulent différemment selon les contextes. Récemment, plusieurs de ces mouvements ont donné lieu à la création de mots-clés sur les médias sociaux et d'espaces de prise de paroles pour les victimes-survivantes de violences sexuelles (Hassan et coll., 2019). Le mouvement *MeToo*⁴, par exemple, a été fondé en 2006 par Tarana Burke – militante états-unienne et directrice des programmes au *Girls for Gender Equity* – dans l'objectif de dénoncer des agresseurs et de soutenir les personnes victimes-survivantes de violences à caractère sexuel. Les enjeux spécifiques rencontrés par les femmes et filles noires et racisées étaient au cœur de cette démarche (Mouvement me too, sd). Or, comme le souligne Onwuachi-Willig (2018 : 107), la recrudescence de *#meeto* en 2017, l'invisibilisation de sa fondatrice et la médiatisation marginale que celle-ci a reçu dans sa lutte est le reflet des effets disproportionnés qu'ont les violences à caractère sexuel chez les femmes qui se trouvent à l'intersection de multiples systèmes d'oppression, notamment les femmes noires et racisées⁵. Par ailleurs, les slogans « *ni una más* » (pas une de plus) et « *ni una menos* » (pas une de moins) ont émergé dans la foulée des mobilisations contre la récurrence des féminicides dans les pays latino-américains, et contre l'impunité des meurtriers⁶. La grande médiatisation de ces mouvements a permis de créer des espaces pour la prise de parole et de mettre en lumière des luttes féministes qui dénoncent ces violences depuis longtemps (Auclair et Tanguay, 2019). Dans l'ensemble, ces mobilisations ont contribué à exposer l'ampleur des violences sexuelles dans les différents espaces composant nos sociétés, dont les milieux de travail. Plus spécifiquement, dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales, le mouvement *#aidtoo* a contribué à révéler que le harcèlement sexuel, tout comme les autres formes de violences sexuelles, est un enjeu récurrent, et qu'il touche non seulement le personnel des organisations, mais également les personnes participantes (CHS Alliance, 2018). Par contre, même si ces mouvements ont finalement permis de lever le voile sur la banalisation des violences sexuelles, la forme de violence qu'est le harcèlement sexuel peine encore à être intégré aux réflexions (ONUFemmes, 2018).

⁴ Mee too (s.d). *mee too*. <http://meetoomvmtorg>

⁵ Comme le précise Alexandra Pierre (2021 : 21), « le terme « racisé » renvoie à un groupe ayant subi un processus de racisation ou une personne qui y appartient, de manière réelle ou supposée. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation ».

⁶ Ni Una Menos. (sd). Ni Una Menos. <http://niunamenos.org.ar/>

Pour plus d'informations générales sur les violences sexuelles dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales, consultez la **Fiche 1 : Une introduction aux violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale** ⁷

1.1) De quoi parle-t-on lorsqu'il est question de harcèlement sexuel ?

Afin de situer le HS dans les violences sexuelles, il est nécessaire de développer une compréhension commune de ce en quoi il consiste. Sur la scène internationale, ONU Femmes définit le harcèlement sexuel comme des :

« comportements très suggestifs impliquant des contacts physiques non consensuels, des attouchements, pincements, frottements à connotation sexuelle contre le corps d'une autre personne. Il peut aussi faire allusion à des comportements non directement physiques, comme des sifflets, des commentaires de caractère sexuel sur le corps ou l'apparence d'une personne, à des demandes de faveurs sexuelles, des regards soutenus et des fixations sur toute autre personne, le fait de la suivre ou de la guetter, ou encore à des actes d'exhibitionnisme » (ONU Femmes, 2020 : paragr. 15).

Cette définition est généralement retenue dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales, et permet de mettre de l'avant l'étendue des comportements violents. Au Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) souligne que le harcèlement sexuel « porte atteinte aux droits de la personne, notamment à ses droits fondamentaux comme : le droit à la sauvegarde de sa dignité, le droit au respect de sa vie privée, ainsi que le droit à l'intégrité » (CDPDJ, s.d. : en ligne). De son côté, l'AQOCI, dans sa fiche 1, « Introduction aux violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale », a choisi de retenir la définition suivante provenant des Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexue (RQCALACS) : « Toutes les formes d'attentions ou d'avances répétées et non désirées à connotation sexuelle (regards insistants, paroles, gestes, attouchements, menaces, propositions, blagues, affichage de matériel pornographique, etc.) qui provoquent l'inconfort, la crainte et menacent le bien-être ou l'emploi d'une personne » (AQOCI, 2019 : 8).

En effet, il y a tout lieu de replacer diverses manifestations violentes, y compris les plus banalisées, dans un spectre plus large. Pour ce faire, le concept de continuum est souvent utilisé. Ce concept, développé notamment par la sociologue féministe Liz Kelly (1987), permet de dépasser la simple hiérarchisation des abus pour mettre en évidence les liens entre les différentes manifestations violentes et leur corrélation avec les systèmes d'oppression qui participent à leur exacerbation (Auclair, 2016 et 2019). En ce sens, le concept de continuum des violences « favorise la mise en lumière du caractère répréhensible de comportements socialement banalisés, voire minimisés, tant par les agresseurs que par les victimes elles-mêmes » (Bergeron et coll., 2016 : 3). Tant dans les réflexions que les actions, le continuum inclut donc les actes violents qui, comme le HS, sont généralement banalisés. En plus de reconnaître toutes les formes de violences, même les plus

⁷ AQOCI. (2019). Fiche 1 : Une introduction aux violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale. https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/pdf_fiche_1_vs_introduction_v_1_avril_2019.pdf

insidieuses, il est nécessaire de prendre en compte les rapports de pouvoir qui participent à la production et à l'exacerbation de celles-ci. En plus des rapports de pouvoir liés aux divers systèmes d'oppression (par exemple : sexisme, hétérosexisme, cisgenrisme, racisme, colonialisme, capacitisme ou âgisme), les rapports de pouvoir qui caractérisent le contexte de la coopération et de la solidarité internationales doivent être pris en compte.

1.2) Les enjeux et les conséquences du harcèlement sexuel en contexte de coopération et de solidarité internationales

Nous avons vu qu'il y a diverses définitions du HS et que celui-ci, à titre de violence sexuelle, est souvent banalisé. Comme le HS est invisibilisé et peu documenté, les actions pour y mettre un terme sont complexes. Certaines recherches ont toutefois été réalisées en contexte de coopération et de solidarité internationales; elle mettent en lumière les manières dont les violences sexuelles, et plus spécifiquement le HS, se modulent dans le secteur.

Par exemple, une enquête menée en 2016 par le réseau *Humanitarian Women's Network* auprès de 1 005 femmes de 70 organisations révèle que 69 % des répondantes ont reçu des commentaires sur leur apparence physique de la part de leurs collègues masculins, que 48% ont été touchées de manière non désirée (par exemple, se faire toucher les cheveux, masser les épaules, embrasser) et 55 % ont reçu des avances romantiques ou sexuelles non désirées persistantes (HWN, 2016 : 2).

En 2018, les médias ont révélé la mauvaise gestion des cas de violences sexuelles – incluant le HS – par des professionnel·le·s et des gestionnaires d'OCSI. Le cas d'Oxfam Grande-Bretagne en Haïti fut particulièrement médiatisé, mais il n'est pas isolé (CHS Alliance, 2018 : 61). Ces cas ont également exposé les rapports de pouvoir entre les différent·e·s acteur·trice·s du secteur et leur impact dans les processus de dénonciation et de gestion des cas de HS. Bien que ces révélations aient donné lieu à des enquêtes et des réajustements au sein des OCSI, il demeure que l'enjeu est loin d'être réglé. Effectivement, la gestion des dénonciations de cas de HS lors de situations d'urgence plus récentes, comme en République Démocratique du Congo lors de la crise d'Ebola (2018 à 2020) et en Ouganda (Alexander et Stoddart, 2021), témoignent qu'il reste beaucoup de travail à faire. En ce sens, une enquête de Robert et Paoli (2019 : 25) menée en 2018 auprès de 106 personnes travaillant dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales rapporte que plus de 70% des personnes interrogées ont fait face à des situations d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels. Un sondage auprès du personnel de l'ONU effectué en 2018 évoque par ailleurs que le tiers des personnes interrogées ont vécu du HS alors qu'elles travaillaient aux Nations unies (Feather, Martin et Neville, 2021). Les taux de prévalence les plus élevés ont été signalés par les personnes de genre féminin (41%), transgenres (52%), de genre fluide (51%), lesbiennes (53%), homosexuelles (48%), et queers (48%) (Feather, Martin et Neville, 2021 : 23).

Des études ont par ailleurs permis d'illustrer que, bien qu'elles soient présentes dans la plupart des contextes de la CSI, la banalisation et l'impunité face au HS sont exacerbées dans l'humanitaire. Par exemple, la recherche de Auclair et coll. (2021) concernant la carrière des femmes et des groupes historiquement et socialement marginalisés en coopération internationale soulève la persistance d'une culture qui reproduit des systèmes d'oppression, dont le patriarcat, le racisme, le colonialisme, et la banalisation des violences à caractère sexuel, dont le harcèlement. Comme le soulignent les autrices, cette normalisation perpétue une culture du silence et rend difficiles les dévoilements et les dénonciations de cas de HS. Une travailleuse de l'humanitaire ayant participé à cette recherche rapporte : « à un certain moment, j'ai informé le

siège. Ils ont dit : “Tu en es à ta première mission comme chef de mission, tu apprends. Il faut savoir que c’est normal dans les projets” » (Auclair et coll., 2021a : paragr. 14).

Pour davantage d’information sur des pratiques relatives à la prévention et au signalement des violences sexuelles au sein des OCSI et sur les pratiques exemplaires de formation sur les violences sexuelles dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales, consultez la **Fiche 2 : Meilleures pratiques pour la prévention et le signalement sur les violences sexuelles**⁸ et la **Fiche 3 : Les pratiques exemplaires de formation sur les violences sexuelles**⁹.

Robert et Paoli (2019), qui ont sondé des travailleurs et travailleuses d’organisation non gouvernementale (ONG) françaises sur les questions d’abus, d’exploitation et de HS, soutiennent d’ailleurs que plusieurs cas n’aboutissent pas à des enquêtes, et encore moins à des sanctions envers les personnes responsables. Elles citent d’ailleurs une répondante affirmant qu’ : « [i]l a été démontré que les formations/sensibilisations, ni même les politiques ne servent à rien si la question n’est pas prise au sérieux, qu’il persiste une culture de *victim blaming*, d’impunité et de protection réciproque des hommes au pouvoir dans les ONGs » (Robert et Paoli, 2019 : 29).

Il est difficile d’obtenir un portrait juste des statistiques en ce qui a trait au HS dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales. La sous-documentation, la sous-estimation et la banalisation des cas de HS, de même que la pluralité des contextes du secteur, sont des facteurs contribuant à la difficulté d’établir ce portrait. Plus encore, il est nécessaire de poser une analyse féministe tenant compte de l’intersection des systèmes d’oppression et de leurs effets sur les personnes se trouvant à ces intersections afin de mieux comprendre les vulnérabilités spécifiques et de proposer des stratégies inclusives pour lutter contre le HS (Schuller, 2015). Schuller (2015) ajoute qu’au-delà d’une analyse féministe intersectionnelle, les solutions doivent être contextualisées et construites avec les personnes les plus marginalisées, dont celles au croisement de plusieurs systèmes d’oppression (sexisme, cisgenrisme, hétérosexisme, racisme, colonialisme, capacitisme, etc.), qui sont par ailleurs plus à risque d’expérimenter des violences.

Bien qu’il y ait un manque d’études sur le HS en contexte de coopération et solidarité internationales, des recherches portant sur d’autres contextes permettent de mesurer l’ampleur de ces violences et de leurs effets. Parmi celles-ci, l’enquête de Bergeron et coll. (2020 : 32), qui s’intéresse aux violences sexistes et sexuelles dans le milieu universitaire, a permis de comprendre que la principale raison à la base du non-dévoilement d’un acte de HS par des victimes-survivantes est la croyance que la situation n’est pas suffisamment grave ou que la personne peut la gérer elle-même.

Une autre recherche, cette fois sur les violences sexuelles dans le secteur du droit au Québec, a permis de soulever que le HS est la catégorie de violence à caractère sexuel la plus souvent rapportée par les personnes répondantes (Auclair et coll., 2021b : 6). Cette recherche affirme également que les femmes, les membres des communautés LGBTQ+ et les personnes noires et

⁸ AQOCI. (2019). Fiche 2 : Meilleures pratiques pour la prévention et le signalement sur les violences sexuelles. https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/pdf_fiche_2_vs_prevention_et_signalement_1_avril_2019.pdf

⁹ AQOCI (2019). Fiche 3 : Les pratiques exemplaires de formation sur les violences sexuelles. https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/pdf_fiche3_vs_formation_1_avril_2019.pdf

racisées sont plus à risque de vivre des violences, notamment du HS. Par ailleurs, les chercheuses soulèvent que la plus grande proportion des VS – incluant le HS – sont commises par des collègues dans l'organisation où la personne victime-survivante travaillait au moment de l'événement (Auclair et coll., 2021b).

Ces diverses recherches ont également mis en exergue que le HS a de lourdes conséquences pour les personnes victimes-survivantes, par exemple sur le plan de la santé psychologique et physique (anxiété, colère, détresse, dépression, consommation, etc.), des réalités professionnelles (ségrégation, perte d'emploi, pertes financières, obstacles à la rétention et à l'avancement professionnel des femmes, etc.), ainsi que des enjeux familiaux et conjugaux (Auclair et coll., 2021b; Bergeron et coll., 2020 ; Klein et Martin, 2019). Ces conséquences – bien que modulées différemment – sont importantes tant pour les personnes qui travaillent dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales que pour celles qui participent aux projets. En ce qui concerne la population participant aux projets, en plus d'aller à l'encontre de la mission des OSC, les VS – dont le HS – sont des violations de la confiance et renforcent les rapports de pouvoir déjà présents dans le secteur de la coopération et solidarité internationale, ce qui s'ajoute à toutes les conséquences généralement associées aux VS (UNHCR, sd).

En somme, le secteur de la coopération et de la solidarité internationales peut s'inspirer des recherches réalisées dans d'autres milieux et secteurs d'emploi pour approfondir et documenter les différentes dimensions du harcèlement sexuel, et ce, dans une perspective féministe intersectionnelle qui permet de mieux comprendre comment les rapports de pouvoir (sociaux et hiérarchiques) s'articulent et exacerbent la vulnérabilité et les conséquences du HS chez les personnes qui en sont victimes-survivantes. Parmi ces conséquences, les études réalisées dans les différents milieux et secteurs d'emploi mettent en lumière des répercussions négatives significatives sur la carrière des personnes, qui ne se sentent plus en sécurité dans leur milieu de travail (Auclair et coll., 2021b : 45), et des symptômes s'apparentant au stress post-traumatique et une difficulté à réaliser ses activités quotidiennes (Bergeron et coll., 2020 : 29).

2) Les leviers d'actions existants en coopération et solidarité internationales

Comme susmentionné, il est démontré à l'aide de quelques études, bien qu'il s'agisse d'un enjeu sous-documenté, que le harcèlement sexuel est présent dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales. Les recherches dans d'autres secteurs soutiennent que les stratégies pour lutter contre le HS dans le milieu de travail sont plus souvent individuelles qu'organisationnelles (Auclair et coll., 2021b; Bergeron et coll., 2016). L'enquête de Robert et Paoli (2019), dans le secteur de la coopération internationale en France, souligne de son côté que lorsque les mesures existent pour lutter, prévenir et gérer les cas de HS, elles sont peu connues et sous-utilisées. En ce sens, les autrices soulignent qu'« un des freins qui est évoqué à plusieurs reprises dans l'enquête d'*Humanitalents* est la peur que peuvent ressentir les victimes. Il semblerait que dans de nombreux cas, des victimes n'ont pas été prises au sérieux, la confidentialité n'a pas été respectée, elles ont parfois même subi de l'intimidation de la part de leur hiérarchie ou de l'abuseur » (Robert et Paolo, 2019 : 28).

En outre, les recherches existantes permettent d'affirmer que le HS se module différemment selon les divers contextes; les leviers pour y répondre doivent être adaptés et contextualisés. Plusieurs leviers sont déjà implantés afin de lutter contre le HS dans le milieu de la CSI. Il importe de mentionner, de plus, que certaines organisations dans les pays des Suds travaillent activement à améliorer les mécanismes de prévention et d'intervention en matière de VS, incluant le HS. Sans

en faire une revue exhaustive, la prochaine section se concentre sur quelques-uns des principaux instruments législatifs, politiques et organisationnels pour prévenir et gérer le HS, et lutter contre lui dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales. Quelques-unes des grandes conventions internationales, qui fournissent les orientations pour le secteur de la CSI ainsi que des outils en contextes canadiens et québécois, sont abordés.

2.1) Quelques orientations politiques et législatives

Sur la scène internationale, il existe plusieurs instruments politiques importants quant au renforcement des droits des femmes et à la reconnaissance que les violences envers les femmes constituent une discrimination et une violation des droits humains. En voici une liste non exhaustive : la Conférence des Nations Unies sur les femmes au Mexique en 1975, la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes en 1979, la Conférence de Beijing en 1995 (et Beijing +5 en 2000; Beijing +10 en 2005; et Beijing +15 en 2010), la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes en 1993 et le Forum génération égalité en 2021. D'autres organes des Nations Unies, comme ONU Femmes, UNHCR, OCHA, PNUD, etc., proposent également des plans d'action, politiques et cadres de lutte contre le harcèlement sexuel.

Toujours sur la scène internationale, l'Organisation des Nations Unies pour le travail a adopté en 2019¹⁰ la Convention 190 sur la violence et le harcèlement. S'inscrivant en cohérence avec d'autres instruments internationaux, comme la Déclaration universelle des droits de la personne (ONU, 1948) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ONU, 1966), la convention 190 vise à protéger les travailleuses et les travailleurs et les autres personnes du monde du travail (Art.2) face « à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail » (Art. 2). La convention engage les membres l'ayant ratifiée à « adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail » (Art. 4.2). Il est toutefois à noter qu'en date de mars 2022, seulement 10 États avaient ratifié la convention et que le Canada ne figure pas sur la liste des signataires (OIT, sd).

Un autre exemple de levier qui vise, entre autres, la prévention et l'élimination du HS dans le contexte de la coopération et de la solidarité internationales est l'instrument juridique du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE, *Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire : principaux piliers de la prévention et de la réponse*. À l'aide de piliers destinés à guider les membres de l'OCDE, dont le Canada fait partie, les recommandations de cet instrument portent sur la mise en œuvre de ses engagements internationaux.

Au Canada, la Charte des droits et libertés de 1982 garantit les droits et libertés fondamentales qui ne peuvent être restreints que par une autre règle de droit raisonnable de la juridiction canadienne (Art.1). Elle stipule notamment que « chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale » (Art. 7). Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne de 1975

¹⁰ La convention est entrée en vigueur le 25 juin 2021.

(C-12) soutient que « nul de doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 », soit « la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (C-12 Art. 10.1 et 10). Bien que ces législations s'appliquent aux milieux de travail canadiens, elles n'ont toutefois pas d'incidence sur les législations locales, ce qui ne permet de protéger directement les personnes participantes aux projets.

Ces corpus législatifs établissent les bases d'un engagement pour la protection des individus, notamment en ce qui a trait à leur sécurité (DIGNA, 2021). Plus spécifiquement dans le contexte de la coopération et de la solidarité internationales canadiennes, Affaires Mondiales Canada (AMC), en cohérence avec sa Politique d'aide internationale féministe du Canada (PAIF), oblige maintenant les OCSI partenaires à se doter d'un code de conduite « interdis[ant] explicitement l'exploitation et les abus sexuels avant de recevoir un financement, ou au plus tard dans les six mois suivant la signature d'un accord de contribution » (DIGNA, sd; voir section 22,6 de l'Accord de contribution 2020 d'AMC). Bien qu'ils soient cruciaux dans la prévention et la réponse aux VS, ces outils n'incluent pas spécifiquement le HS. Le HS sera toutefois intégré dans la loi canadienne d'emploi qui souligne qu'il s'agit d'une conduite interdite dans le contexte du travail (Gouvernement du Canada, 2021).

De son côté, la Loi sur les normes du travail du Québec (n-1.1) ajoute que toutes les personnes salariées ont droit à un environnement libre de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement à caractère sexuel, et que :

« l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel » (Art.81.19).

À nouveau, ces législations régissent les OCSI canadiennes et québécoises, mais elles laissent de côté la conformité légale, éthique et culturelle de la PEAS envers les personnes participantes aux projets. S'il apparaît clair que les organisations de coopération et de solidarité internationales ont la responsabilité d'assurer des environnements libres de HS aux personnes qui y travaillent, une réflexion doit également être faite quant à l'élargissement de cette responsabilité aux autres acteurs et actrices qui gravitent autour des OCSI. Ces acteurs et actrices constituent, entre autres, les personnes participantes aux projets qui, souvent vulnérabilisées par des rapports de pouvoir, sont maintenu·e·s dans un lien de dépendance et de subordination accentuant davantage les risques encourus.

DIGNA, le Centre canadien d'expertise sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels souligne d'ailleurs l'importance de faire la distinction entre le HS et l'exploitation et les abus sexuels (EAS). La notion de HS est plus large que celle de l'EAS, dont la définition est communément acceptée. En référence au milieu de travail, elle peut d'autant plus différer d'une juridiction à l'autre (DIGNA, 2021 : 6). Effectivement, dans le monde, c'est 155 pays qui ont édicté des lois contre le harcèlement sexuel au travail (ONU Femmes, 2020). Bien qu'ils existent, ces instruments politiques et juridiques ne sont pas nécessairement appliqués.

2.2) Quelques leviers organisationnels

Il est pertinent de rappeler que les OCSI mettent en place des mesures pour prévenir le HS, y répondre et lutter contre lui, notamment à travers les mesures ciblant plus largement les violences à caractère sexuel. Ces leviers organisationnels varient et peuvent notamment prendre la forme de politiques pour prévenir et gérer les cas de HS, de codes d'éthique, de plan d'action, de boîtes à outils, de formations et d'activités de sensibilisation, de procédures d'accompagnement et de protection des personnes victimes-survivantes, d'enquêtes organisationnelles, etc.

Toutefois, bien que des mesures organisationnelles existent au sein de plusieurs OCI, des défis demeurent en ce qui concerne leur mise en œuvre. En ce sens, une recherche menée par Oxfam Canada (Hugues, 2017) examine les enjeux en matière de mise en œuvre des engagements canadiens législatifs pour lutter contre les violences à caractère sexuel, incluant le HS. Hugues (2017 : 2) mentionne d'ailleurs cinq grandes raisons expliquant les difficultés liées à cette mise en œuvre :

- 1) Les mesures législatives ne sont pas soutenues par des ressources financières suffisantes pour assurer la mise en œuvre;
- 2) Les personnes responsables d'implémenter les mesures manquent souvent d'informations;
- 3) Le manque de coordination entre les parties prenantes responsables et la clarté de leur rôle;
- 4) Les attitudes individuelles et les normes sociales de tolérance à l'égard des violences faites aux femmes et des inégalités entre les genres influencent le comportement des personnes responsables de la mise en œuvre d'une manière préjudiciable aux victimes-survivantes;
- 5) Le manque de volonté politique et de transparence.

Exemple de levier organisationnel existant :

Sur son site Internet, Oxfam International partage ses politiques et procédures en matière de luttes contre les violences sexuelles – incluant le harcèlement sexuel. Il est possible d'y lire que :

« En 2017, Oxfam International a mis en place une "Global Safeguarding Taskforce". Dirigé par Winnie Byanyima, directrice générale d'Oxfam International, ce groupe de travail est actif dans trois grands domaines :

- **Prévention** : formations, communication et information visant à réduire le risque de préjudice et d'abus, révision des processus de sélection du personnel, évaluation des risques et évaluation de la capacité du personnel à effectuer le travail.
- **Soutien et accompagnement** : fournir les ressources nécessaires pour dispenser un soutien et des soins à celles et ceux qui ont fait l'objet de violences et de harcèlement et d'abus sexuels. Nous veillons notamment à ce que les équipes de prévention et de protection aient accès à des formations spécialisées et possèdent une expérience pratique.

- **Mesures correctives** : renforcer et harmoniser les politiques et procédures actuelles et veiller à ce que celles-ci soient claires et accessibles pour toutes et tous. Nous cherchons à cultiver un environnement qui favorise le partage d'informations et dans lequel chacune et chacun est tenu de rendre des comptes » (Oxfam International, sd : paragr. 7).

3) Pistes d'actions pour la prévention et la réponse aux cas de harcèlement sexuel en coopération et solidarité internationales

À la lumière de la situation du HS dans le contexte de la coopération et de la solidarité internationales, des mesures existantes pour prévenir et gérer les cas, ainsi que les résultats d'un sondage et de consultations réalisées auprès de membres de l'AQOCI¹¹ ; il apparaît nécessaire que le harcèlement sexuel soit davantage pris en considération dans les politiques des bailleurs de fonds et dans les politiques publiques canadiennes. Les stratégies et politiques en prévention et réponse aux VS, dont le HS, devraient également s'inscrire dans les contextes locaux. Pour ce faire, les OSCI devraient collaborer avec les diverses expertises locales en matière de prévention et réponse au HS. Travailler avec les partenaires qui veulent contrer les violences et protéger les personnes permet par ailleurs de contribuer à faire avancer les législations et à soutenir le travail réalisé par les organismes sur le terrain. Ces partenariats s'avèrent incontournables pour mieux accompagner les actions des organisations et des associations dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales. Par ailleurs, la littérature et les résultats du sondage permettent d'extraire quatre pistes d'action pour les acteurs et actrices de la OCSI :

- 3.1 Reconnaître que le harcèlement sexuel s'inscrit dans un continuum de violences sexuelles exacerbé par les systèmes d'oppression et leurs intersections;
- 3.2 Adopter une approche féministe et intersectionnelle basée sur les personnes victimes-survivantes de harcèlement sexuel;
- 3.3 S'engager dans la lutte au harcèlement sexuel en fonction des rôles et responsabilités complémentaires des parties prenantes;
- 3.4 Octroyer les ressources pour assurer la mise en œuvre des pratiques transformatrices pour lutter contre le harcèlement sexuel.

3.1) Reconnaître que le harcèlement sexuel s'inscrit dans un continuum de violences sexuelles exacerbé par les systèmes d'oppression et leurs intersections

À la lumière de ce qui est susmentionné, il importe de proposer une définition du harcèlement sexuel qui situe celui-ci dans un continuum des violences sexuelles afin de reconnaître le HS comme un enjeu ayant des conséquences importantes pour les personnes qui en sont victimes-survivantes.

Il s'agit ainsi de développer une compréhension et une reconnaissance commune du HS, tout en considérant que celle-ci peut varier d'un contexte à l'autre. La définition du HS devrait donc :

¹¹ Le sondage a été réalisé de décembre 2021 à janvier 2022.

- Inclure le HS dans un continuum de violences sexuelles, c'est-à-dire reconnaître que les diverses formes de violences sexuelles, incluant les plus banalisées ou invisibilisées comme le HS, font partie d'un spectre et qu'elles s'inter-influencent;
- Tenir compte des différents systèmes d'oppression (par exemple : sexisme, hétérosexisme, cisgenrisme, racisme, colonialisme, capacitisme ou âgisme) et de leurs intersections dans l'exacerbation des violences. Ces systèmes d'oppression se manifestent dans des rapports de pouvoirs qui engendrent des inégalités. Dans le contexte de CSI, les intersections générées par les inégalités de genre et les inégalités Nords-Suds sont particulièrement importantes. Par ailleurs, dans une approche inclusive de lutte contre le HS, il est important de considérer le genre dans sa pluralité.

Une telle lecture du HS devrait être partagée par l'ensemble des parties prenantes de l'organisation et être communiquée clairement dans les diverses politiques organisationnelles et mesures relatives au harcèlement sexuel et violences à caractère sexuel. Les consultations et le sondage réalisé auprès de membres de l'AQOCI soulignent également l'importance de contextualiser le HS en travaillant de pair avec des organisations et des personnes expertes en matière de lutte et de réponse au HS. Cette démarche, comme relevée par les résultats du sondage, contribue à situer les mesures en considérant le contexte social et législatif et à mobiliser un soutien adapté aux personnes victimes-survivantes.

3.2) Adopter une approche féministe et intersectionnelle basée sur les personnes victimes-survivantes de harcèlement sexuel

En cohérence avec l'approche mise de l'avant par l'AQOCI dans la fiche du CQFD traitant de l'accompagnement basé sur les personnes victimes-survivantes de violences sexuelles (Fiche 4), il est recommandé d'assurer un accompagnement centré sur les personnes victimes-survivantes de HS. Il est essentiel d'accompagner ces personnes dans une logique d'agir sans nuire (*do no harm*) et de les accompagner dans une approche basée sur les traumatismes – laquelle reconnaît les liens étroits entre les traumatismes, le harcèlement sexuel et les conséquences négatives qui en découlent. Autrement dit, comme le souligne le Gouvernement du Canada (2018 : paragr. 1), « les approches qui tiennent compte des traumatismes et de la violence sont des politiques et des pratiques qui reconnaissent les liens entre les traumatismes, la violence et leurs répercussions négatives sur la santé et les comportements ».

Plus encore, l'ensemble de la démarche de lutte contre le HS doit être basée sur les personnes victimes-survivantes dans une perspective féministe intersectionnelle qui tient compte des systèmes d'oppression, de leurs intersections et des privilèges et inégalités qu'ils engendrent. Cette démarche amène également à reconnaître la nécessité de travailler en collaboration avec la diversité des partenaires des OSCI – ce qui inclut notamment les populations locales, les organisations partenaires, les instances étatiques, etc. En cohérence avec la *Fiche 4 : Accompagnement de la personne survivante* de l'AQOCI, cette démarche implique également de travailler avec les organisations féministes et de défense de droits locales. Ce travail permet d'offrir aux personnes victimes-survivantes un appui et un accompagnement socialement, culturellement et légalement adaptés.

Pour davantage d'information sur l'accompagnement des personnes victimes-survivantes avec une approche féministe centrée sur la personne survivante, consultez la **Fiche 4 : Accompagnement de la personne survivante**¹²

3.3) S'engager dans la lutte au harcèlement sexuel en fonction des rôles et responsabilités complémentaires des parties prenantes

Une des particularités du contexte de la coopération et de la solidarité internationales est la diversité des parties prenantes envers qui les OCSI ont des engagements. Pour tenir un engagement éthique face au HS, il faut d'abord que les OCSI respectent leur devoir de diligence. Comme le définit DIGNA (2021 : 7), le devoir de diligence fait référence au respect d'« une norme de conduite raisonnable lors de l'exécution d'actes qui pourraient causer un préjudice prévisible à autrui ». En contexte de CSI, il s'agit d'une obligation stricte de la part des OCSI à assurer la gestion et contrer les risques prévisibles qu'engendre le harcèlement sexuel. Même si le cadre juridique, tout comme les normes de l'acceptabilité, peut varier d'un pays à l'autre, les OCI sont responsables de comprendre les risques et les mesures d'atténuation concernant le HS, en plus d'en informer le personnel et les participant·e·s (DIGNA, 2021 : 7). Le principe de base du devoir de diligence dans ce contexte est celui de tolérance zéro à l'égard du HS.

Exemple de levier organisationnel existant

Sur son site Internet, Carrefour International partage ses politiques et procédures en matière de luttes contre les violences sexuelles – incluant le harcèlement sexuel. Dans sa *Politique de lutte contre les violences sexuelles*, qui inclut le HS, Carrefour International souligne clairement l'étendue de la responsabilité de l'OCSI :

« Carrefour a l'obligation de déployer tous les efforts raisonnables pour veiller à ce que son lieu de travail et ses programmes soient exempts de toute violence, exploitation ou abus sexuels. Carrefour prendra des mesures pour protéger de la violence sexuelle les membres du personnel et du conseil d'administration, les stagiaires, les volontaires, les entrepreneurs et les soustraitants, y compris ses partenaires, ainsi que les bénéficiaires ultimes (désignés ici collectivement par le terme "intervenants") » (Carrefour International, 2019 : 8).

Plus encore, l'OCSI précise que : « "le lieu de travail" s'étend au-delà du cadre des bureaux de l'organisation et comprend tout emplacement ou toute situation où elle exerce ses activités. Il inclut également le domicile d'un individu qui reçoit un appel ou une visite importune de la part d'une personne associée à Carrefour » (Carrefour International, 2019 : 5).

Les organisations, qui détiennent un rôle d'allié important dans la lutte au HS, doivent renforcer leur responsabilité et redevabilité en matière légale, morale et éthique. En effet, elles ont non seulement un devoir de diligence et une obligation tant légale que morale envers les personnes salariées, les bénévoles et les stagiaires, mais aussi les personnes qui participent à leurs programmes (DIGNA, 2021). Elles ont la responsabilité de ne pas leur causer préjudice. Il faut donc

¹² AQOCI (2020). **Fiche 4 : Accompagnement de la personne survivante**. https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/fiche_4_accompagnement_de_la_personne_survivante_finale.pdf

comprendre que le devoir de diligence est de protéger à la fois les personnes rémunérées par l'organisation que celles qui ne le sont pas. Pour DIGNA (2021: 7-8) :

Les raisons de respecter le devoir de diligence sont claires. Ne pas le faire peut causer un préjudice considérable aux individus et aux organisations. Ignorer ou négliger le devoir de diligence peut mettre en danger l'organisation, son personnel et sa réputation. Bien que la mise en œuvre de mesures robustes pour s'acquitter du devoir de diligence nécessite des ressources, y compris de multiples mesures de prévention, des politiques, des procédures, des formations, un personnel compétent et l'engagement de toutes les parties prenantes et de tous les décideurs clés, le coût de l'inaction est plus élevé que celui de l'action. Voilà un argument de poids qui peut et doit également être expliqué aux donateurs.

Cette responsabilité engage toutefois d'autres parties prenantes de la coopération et de la solidarité internationales. La dernière section de cette fiche présente donc des pistes en matière de responsabilisation des différentes parties prenantes. Loin de former une liste exhaustive, ces propositions doivent être approfondies et à contextualisées au sein des entités en question.

D'abord, pour que les OCSI soient outillées pour lutter contre le harcèlement sexuel, il est impératif qu'elles aient l'accompagnement et les ressources financières, humaines et techniques nécessaires. En ce sens, les **bailleurs de fonds** doivent reconnaître que le HS est un enjeu crucial et qu'il constitue un obstacle important à la mise en place d'une coopération et solidarité internationales inclusives, notamment dans la *Politique d'aide internationale féministe du Canada*. Cette reconnaissance de l'enjeu devrait s'accompagner de soutien technique et financier pour lutter contre le HS.

De leur côté, les **OCSI** ont la responsabilité de développer et de mettre en application des politiques, des cadres et des mesures pour prévenir et répondre aux violences sexuelles. Dans ces outils à développer ou existants, il est important d'inclure clairement le harcèlement sexuel. Cette inclusion doit également considérer les cadres législatifs et éthiques des contextes d'intervention. Tout en reconnaissant que certains pays n'ont pas de cadre législatif et éthique en matière de HS, la responsabilité des organisations de prévenir et répondre les VS, incluant le HS, demeure.

Au sein des OCSI, les différents acteur·trice·s doivent avoir une responsabilisation claire en matière de lutte contre le HS, et avoir le soutien nécessaire pour y répondre. Cette division claire des rôles et responsabilités devrait également permettre un travail de cohésion et de collaboration. En ce sens, des mécanismes de suivi et de communication permettant d'optimiser les actions des différentes parties prenantes impliquées devraient être mis en œuvre. Ceci doit cependant s'accompagner d'une réflexion en matière de protection de la confidentialité des personnes-victimes survivantes tout au long des processus. Plus spécifiquement, au sein des OCSI :

- **Le conseil d'administration** a des responsabilités afin d'assurer qu'il y a des politiques et procédures en place pour prévenir le HS et assurer un suivi et une réponse adéquate advenant qu'il y ait une infraction à la politique.
- **La direction** doit s'assurer que l'organisation ait des mécanismes (plans, politiques, code de conduite, etc.) qui incluent le HS et que les ressources (financières, humaines, etc.) nécessaires soient mises à disposition pour lutter contre le HS et mettre en œuvre les politiques et plans en ce sens. Les consultations et le sondage réalisés auprès de membres de l'AQOCI ont permis d'identifier des exemples de responsabilités des directions dans la prévention et la réponse au HS. Il s'agit de pistes pour nourrir la réflexion sur le partage des

responsabilités dans la prévention et la réponse au HS, et non d'une liste exhaustive d'actions à prendre. Ces pistes, présentées dans les prochains encadrés doivent donc être contextualisées, bonifiées et complétées.

Exemples de responsabilités que peut prendre la direction des OCSI en matière de prévention et réponse du HS :

1. Établir des lignes directrices en matière de prévention et réponse au HS

- S'engager dans le développement et la mise en œuvre d'une politique sur les VS qui inclut le HS;
- S'engager dans le développement et la mise en œuvre un code de conduite sur les VS qui inclut le HS;
- S'engager dans le développement et la mise en œuvre un plan d'action sur les VS qui inclut le HS;
- Intégrer une analyse intersectionnelle dans les politiques, codes de conduites et plans d'action sur les VS;
- Communiquer ces outils avec le personnel et les parties prenantes;
- S'assurer que le CA adhère aux outils et qu'il considère le HS comme une VS;
- Mettre en place une culture organisationnelle inclusive qui ne tolère pas le HS, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe.

2. Encadrer le suivi des outils en matière de prévention et réponse au HS

- S'assurer du respect d'une démarche centrée sur les personnes survivantes;
- S'assurer du respect des mesures disciplinaires en cas de HS ;
- S'assurer que les suivis et que la redevabilité soient faits selon les lignes directrices établies;
- Superviser les politiques, directives et documents, et veiller à ce qu'ils soient mis à jour.

3. S'assurer que les ressources nécessaires sont mobilisées et mises en place

- Octroyer les ressources financières, humaines et techniques nécessaires à la prévention et réponse au HS;
- Reconnaître l'expertise des spécialistes genre et le travail de soutien qu'ils et elles apportent dans l'organisation en matière de lutte contre les VS – dont le HS – et les soutenir en ce sens.

- **Les ressources humaines (RH)**, de leur côté, doivent assurer la gestion des procédures lorsqu'il y a des cas de HS et appliquer les mesures qui touchent la gestion du personnel. Par ailleurs, les RH sont directement impliquées dans la mise en place d'un environnement de travail libre de violences, incluant le HS. Toujours selon les consultations et le sondage auprès de membres de l'AQOCI, les RH ont la responsabilité de développer et de faire respecter les politiques, les formations et les autres outils pour lutter contre le HS.

Exemples¹³ de responsabilités que peuvent prendre que les RH des OCSI en matière de prévention et réponse du HS:

1. Développer et faire respecter les politiques, les formations et les autres outils en matière de prévention et réponse au HS

- Veillez à la compréhension et l'acceptation des outils par le personnel;
- Participer à la révision des outils organisationnels pour prévenir et répondre au HS.

2. Appliquer les mesures relatives au personnel

- Mettre en place les mécanismes de plainte qui prennent en compte les systèmes d'oppression et leurs intersections;
- Intervenir en cas de dénonciation, qu'elles soient formelles ou non;
- S'assurer que les plaintes soient traitées en adoptant une démarche centrée sur la personne victime-survivante (accompagnement adapté, protection contre les représailles, etc.);
- Identifier des ressources internes et externes pour soutenir les victimes/survivantes de HS;
- Mener les enquêtes administratives et faire le suivi des mesures disciplinaires;
- Adopter une politique de tolérance zéro en matière de HS, et l'appliquer formellement dans les contrats et les évaluations des employé·e·s.

- **Les spécialistes genre**, pour leur part, ont la responsabilité d'apporter leur expertise dans les mesures entourant le HS (sensibilisation, formations, outils, etc.). Elles sont le liant entre la direction et le personnel de leur OCSI et devraient pouvoir mettre leur expertise au service du développement des outils pour lutter contre le HS.

Exemples¹⁴ de responsabilités que peuvent prendre les spécialistes genre des OCSI* en matière de prévention et réponse du HS :

1. Contribuer au développement, à la révision et à l'application des outils (codes de conduite, politiques et procédures organisationnelles) pour soutenir l'organisation dans la sensibilisation et la gestion du HS

- Offrir un appui technique dans la compréhension des enjeux liés aux VS – dont le HS - depuis une analyse féministe et intersectionnelle des systèmes d'oppression. Cet appui technique inclut le développement et la révision des outils;
- Offrir de la formation sur les enjeux du HS et les outils pour lutter contre celui-ci dans la perspective de sensibiliser et de soutenir le développement des connaissances et compétences des différentes parties prenantes de l'organisation (dont le personnel, les

¹³ Ces exemples sont tirés du sondage et des consultations auprès de membres de l'AQOCI. Il s'agit de pistes pour nourrir la réflexion sur le partage des responsabilités dans la prévention et la réponse au HS, et non d'une liste exhaustive d'actions à prendre. Ces pistes doivent être contextualisées, bonifiées et complétées.

¹⁴ Ces exemples sont tirés du sondage et des consultations auprès de membres de l'AQOCI. Il s'agit de pistes pour nourrir la réflexion sur le partage des responsabilités dans la prévention et la réponse au HS, et non d'une liste exhaustive d'actions à prendre. Ces pistes doivent être contextualisées, bonifiées et complétées.

volontaires, les consultantes au niveau organisationnel et dans les programmes, les partenaires);

- Sensibiliser les parties prenantes de l'organisation aux besoins spécifiques et aux intérêts stratégiques des femmes et des autres personnes plus vulnérables ou marginalisées en matière de PEAS;
- Participer au suivi et à l'évaluation des leviers organisationnels pour lutter contre le HS.

2. Accompagner les personnes qui veulent dénoncer des situations

- Apporter des conseils et de l'appui technique en cas de dénonciations et d'enquêtes administratives;
- Travailler en concertation avec les RH et la direction dans les processus de gestion des cas définis tout en respectant le droit à la confidentialité des personnes.

3. Participer à des réseaux qui abordent la thématique du HS dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationales

- Participer au développement et au partage de connaissances sur les VS en CSI grâce, notamment, à des collaborations entre organisations, avec des associations telles que l'AQOCI, avec des Universités, etc.
- Assurer la prise en compte des différents systèmes d'oppression et de leurs intersections dans l'approfondissement des connaissances sur le HS et inclure ces nouvelles connaissances dans les mesures et pratiques organisationnelles mentionnées aux points 1 et 2 de cet encadré.

**Dans une perspective féministe de prise en compte du travail invisible et de soin, il est important de reconnaître que toutes les responsabilités des spécialistes genre sur les questions de VS et HS doivent être reconnues dans leur charge de travail.*

Gravitant autour des OCSI, les **associations** comme l'AQOCI et le **milieu de la recherche** devraient soutenir les OCSI dans le développement de leviers pour lutter contre le HS. Que cela soit en soutenant le développement des connaissances et des compétences des acteurs et actrices, en documentant l'enjeu du HS, en tenant compte des particularités des contextes d'intervention en coopération et la solidarité internationales, ou encore, en participant aux partages des connaissances les plus récentes. Les associations peuvent également faciliter le travail en collaboration entre les OCSI à travers la création de réseaux et de communautés de pratique.

Il est enfin opportun de rappeler que la lutte contre le HS est une responsabilité partagée entre les acteurs et actrices des organisations, et ce, peu importe leur fonction. Il est ainsi de la responsabilité de tous et toutes d'être informé-e-s des politiques et mesures existantes, et de les appliquer au meilleur de leur connaissance.

3.4) Octroyer les ressources pour assurer la mise en œuvre des pratiques transformatrices pour lutter contre le harcèlement sexuel

Finalement, il importe d'octroyer les ressources nécessaires pour la mise en œuvre des pratiques transformatrices pour que chaque partie prenante puisse rejoindre ses responsabilités en matière de lutte contre le HS. Ceci signifie de se doter de moyens pour opérationnaliser les pratiques en

matière de HS. Cette opérationnalisation débute par une prise de conscience en ce qui a trait à la minimisation et l'imputabilité du harcèlement sexuel, en plus de son exacerbation en lien avec l'intersectionnalité, qui font obstacle à la mise en œuvre des stratégies. Il s'agit donc d'adopter des politiques et des mesures d'accompagnement qui abordent les angles morts, et considèrent les rapports de pouvoir entre les personnes dans les OCSI, mais aussi entre les OCSI, les ONG partenaires et les populations. Il s'agit également de proposer des stratégies qui mettent les personnes victimes-survivantes au premier plan. En réfléchissant à qui sont ces personnes victimes-survivantes de HS à l'intersection de différents systèmes de pouvoir, les moyens adoptés peuvent prendre la forme de mesures de prévention, de réponses et de mesures transversales de lutte au harcèlement sexuel.

À titre d'exemple, des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel doivent prendre la forme **d'engagements organisationnels** pour la prévention et la réponse au HS, de sorte à en faire une **priorité stratégique arrimée à la culture organisationnelle des OCSI**. Il importe ensuite d'assurer la mise en œuvre des politiques, codes de conduite et cadres d'éthique sur le HS par des mesures de **suivi et évaluation**. Dispenser des formations continues et des activités de sensibilisation spécifiques au HS, qui prennent en compte les dynamiques de pouvoir, auprès de tou-te-s les employé-e-s (tant au Canada-Québec que dans les pays où se déroulent les activités et tant pour les personnes participantes aux projets que pour les partenaires de projets, les personnes consultantes, les employé-e-s, les volontaires, le personnel cadre et les membres du conseil d'administration) constitue une autre mesure impérative.

Des mesures de réponse au harcèlement sexuel et d'accompagnement doivent ensuite prendre la forme d'enquêtes administratives organisationnelles dans une **approche féministe intersectionnelle et basée sur les personnes victimes-survivantes**.

Il est nécessaire que les OCSI aient à leur disposition un processus comprenant des mécanismes de gestion des dévoilements, dénonciations et/ou signalements et traitement, le tout dans un climat exempt de barrières auxquelles les personnes victimes-survivantes pourraient se heurter. Ces procédures d'accompagnement-protection des personnes victimes-survivantes doivent, comme susmentionné, être déployées dans une approche intersectionnelle et basée sur ces personnes.

Finalement, les mécanismes d'enquête, de dénonciation et de procédures d'accompagnement-protection des personnes victimes-survivantes peuvent être conçus collaborativement dans le cadre d'une communauté de pratiques mettant à profit les expertises des OCSI, des spécialistes et des chercheur·euse·s. Assurer le financement de ces mécanismes est indispensable pour qu'au-delà de la prévention, les OCSI puissent intervenir quand il y a des plaintes ou constats de harcèlement sexuel. Se donner des moyens veut donc dire que les OCSI doivent disposer d'un budget conséquent, et ce, pour toutes les mesures et activités relatives à la lutte au HS (activités de formation et sensibilisation, enquêtes, programme d'accompagnement-protection des personnes victimes-survivantes, etc.).

Références :

Abat, I. (2017). « The Management of Women Expatriates in International Humanitarian Organizations », thèse de doctorat, HEC Montréal.

Affaires mondiales Canada (AMC). (2020). *Accord de contribution – Modalités générales*. Consulté le 8 mars 2022 : https://www.international.gc.ca/development-developpement/partners-partenaires/bt-oa/contribution_general-accord_general.aspx?lang=fra

Alexander, J et Stoddart, H. (2021). « Then and Now: 25 years of Sexual Exploitation and Abuse ». *The New Humanitarian*. <https://www.thenewhumanitarian.org/feature/2021/2/11/25-years-of-sexual-exploitation-and-abuse>

AQOCI. (2019). *Fiche 1 : Une introduction aux violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale*, https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/pdf_fiche_1_vs_introduction_v_1_avril_2019.pdf

Auclair, I. (2016). « Le continuum des violences genrées dans les trajectoires migratoires des Colombiennes en situation de refuge en Équateur », thèse de doctorat, Université Laval.

Auclair, I. (2019). « Violences de genre et stratégies de résistance », dans Levy, C. et Martinez, A. (Eds). *Genre, féminismes et développement : Une trilogie en construction*, Les Presses de l'Université d'Ottawa.

Auclair, I, Brière, S, Pellerin, A, Dextras-Gauthier, J, et Keyser-Verreault, A. (2020). *Rapport: questionnaire sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*, Université Laval.

Auclair, I., Brière, S., Pellerin, A., Dextras-Gauthier, J., et Keyser-Verreault, A. (2021b). *Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*, Université Laval.

Auclair, I, Brière S., Tanguay, D., S., Maltais, S. et St-Georges, J. (2019). « Le parcours de carrière des femmes en coopération internationale », dans Brière (ed.), *Femmes dans des professions traditionnellement masculines: trajectoires, enjeux et pratiques organisationnelles*, Presses de l'Université Laval.

Auclair, I. et Tanguay, D. (2019). « Les violences genrées sont partout, même en milieu de travail : diverses expériences analysées à la lumière du continuum des violences », dans Auclair, I., Suelves Ezquerro, L., et Tanguay (eds), *Violences genrées : enjeux et résistances*, Les Presses de l'Université Laval.

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

Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. et Parent, S. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec: Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, Université du Québec à Montréal.

Bergeron, M., Gagnon, A., Blackburn, M.-È., M-Lavoie, D., Paré, C., Roy, S., Szabo, A., et Bourget, C. (2020). *Rapport de recherche de l'enquête PIECES : Violences sexuelles en milieu collégial au*

Québec, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal.

Carrefour International. (2019). *Politique sur la violence sexuelle : Prévention, atténuation des risques et intervention*. https://cintl.org/wp-content/uploads/2021/05/Politique-sur-la-violence-sexuelle_FR.pdf

CHS Alliance. (2018). *How change happens in the humanitarian sector*. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Humanitarian%20Accountability%20Report%202018.pdf>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPJ). (sd) *Le harcèlement sexuel*. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/le-harcelement-sexuel>

DIGNA. (sd). Exigences d'Affaires mondiales Canada. Consulté le 8 mars 2022 : <https://www.digna.ca/fr/exigences-daffaires-mondiales-canada/>

DIGNA. (2018). *Duty of Care and Sexual Violence in the Humanitarian Community*. Mars 2018. <https://gisf.ngo/blogs/duty-of-care-and-sexual-violence-in-the-humanitarian-community/>

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

Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F. et Waldo, C. R. (1999). « Measuring sexual harassment in the military : The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DoD) ». *Military Psychology*, 11(3), 243-263.

Gouvernement du Canada. (2018). *Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/securite-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques.html>

Gouvernement du Canada. (2021). *Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale*.

Hassan, N., Mandal, M. K., Bhuiyan, M., Moitra, A., et Ahmed, S. I. (2019). « Nonparticipation of Bangladeshi Women in #MeToo Movement ». *Proceedings of the Tenth International Conference on Information and Communication Technologies and Development* (pp. 1-5).

Hugues, C. (2017). *Legislative Wins, Broken Promises : Gaps in Implementation of Laws on Violence against Women and Girls*. Oxfam Canada Research Reports – Summary. Mars 2017.

Humanitarian Response. (sd). *Code de conduite : protection contre l'exploitation et les abus sexuels*. [https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/document/s/files/code de conduite peas ebolaresponse final 081119.pdf](https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/document/s/files/code%20de%20conduite%20peas%20ebolaresponse%20final%20081119.pdf)

Humanitarian Women's Network. (2016). *Humanitarian Women's Network Full Survey Results*. https://interagencystandingcommittee.org/system/files/hwn_full_survey_results_may_2016.pdf

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

Klein, LB. et Martin, S. (2019). « Sexual Harassment of College and University Students: A Systematic Review ». *Trauma, violence & abuse*, 22(4) : 777-792

Mee too (s.d). *mee too*. <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/tarana-burke-founder/>

OCDE. (2019). *Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire : principaux piliers de la prévention et de la réponse*.

OIT. (sd). Ratifications de C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (consulté le 21 février 2022)

ONU. (1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

ONU. (1966). *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*.

ONU. (1975). *Conférence des Nations Unies sur les femmes au Mexique*.

ONU. (1979). *Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes*.

ONU. (1993). *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*.

ONUFEMMES. (2018). Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #metoo.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Towards-an-end-to-sexual-harassment-fr.pdf>

ONUFEMMES. (2020). *Quelques faits et chiffres : la violence à l'égard des femmes et des filles*: <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

ONUFEMME. (sd). *Foire aux questions : formes de violence à l'égard des femmes et des filles*. <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU Femmes (2019). *Éléments nécessaires : soutenir une évolution culturelle pour mettre fin au harcèlement sexuel*.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-fr.pdf>

Onwuachi-Willig, A. (2018). « What about #UsToo?: The Invisibility of Race in the #MeToo Movement ». *Yale Law Journal Forum*, 128 : 105-122.

Oxfam International. (sd). *Politiques et procédures de prévention au sein d'Oxfam*. <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/qui-sommes-nous/politiques-et-procedures-de-prevention>

Pierre, A. (2021). *Empreintes de résistance : Filiations et récits de femmes autochtones, noires et racisées*. : Montréal : Les éditions du Remue-Ménage.

Ricci, S. (2017). « Contrer les violences sexuelles à l'université : un maillage de résistance ». *Nouveaux Cahiers du socialisme, section « Bilan de luttes »*, (18) : 178-183.

Robert, E. (2021). « Abus, exploitation et harcèlement sexuels : présentation des résultats d'une enquête menée dans le secteur humanitaire français ». *Alternatives humanitaires : Violences sexistes et sexuelles*. <https://alternatives-humanitaires.org/fr/2021/04/26/abus-exploitation-et-harcelement-sexuels-presentations-des-resultats-dune-enquete-menee-dans-le-secteur-humanitaire-francais/>

Robert, E. et Paoli. C. (2019). « Abus, exploitation et harcèlement sexuels, une prise de conscience collective. Humanitalents donne la parole aux travailleurs humanitaires », Humanitalents. https://humanitalents.com/wp-content/uploads/2019/06/SHEA_prise_conscience_collective_Humanitalents_rapport_integral.pdf

Schuller, M. (2015). " Pa Manyen Fanm Nan Konsa": Intersectionality, Structural Violence, and Vulnerability Before and After Haiti's Earthquake. *Feminist Studies*, 41(1): 184-210.

UNHCR. (sd). Notre lutte contre l'exploitation, les abus sexuels et le harcèlement sexuel. Consulté la 8 mars 2022 : <https://www.unhcr.org/fr/notre-lutte-contre-lexploitation-les-abus-sexuels-et-le-harcelement-sexuel.html?query=protection%20sexuel>