



Politique visant à prévenir et à contrer les violences sexuelles et le harcèlement psychologique

1. Contexte et objectifs

L'organisation de coopération internationale Mer et Monde reconnaît le droit d'avoir un milieu de travail et de stage (incluant la communauté d'accueil) exempt de violences sexuelles et de harcèlement psychologique comme étant un droit fondamental basé sur le respect des droits de la personne. Elle est en accord que toute infraction à ce droit enfreint les normes juridiques internationales, canadiennes et québécoises. Elle est d'avis, conformément à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), que l'employeur a la responsabilité de mettre en place des moyens raisonnables pour contrer les violences sexuelles et psychologiques au travail et doit faire cesser les violences sexuelles et le harcèlement psychologique lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance. C'est pourquoi Mer et Monde s'engage, à travers cette politique, à établir un mode de fonctionnement dans le but de créer et de maintenir un milieu de travail et de stage exempt de violences sexuelles et de harcèlement psychologique.

L'organisation s'engage aussi à respecter les attentes d'Affaires Mondiales Canada¹, du Ministère des relations internationales et de la francophonie (MRIF) et de ses autres partenaires pour prévenir et contrer les violences sexuelles et le harcèlement psychologique dans le cadre de ses activités nationales et internationales, ainsi que pour soutenir les survivant-e-s dans ses pays partenaires.

Les **objectifs** de cette politique sont les suivants :

- Prévenir et éliminer les violences sexuelles et le harcèlement psychologique au sein des milieux de travail et de stages.
- Créer et maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de violence, où la dignité des employé-e-s est respectée et où les survivant-e-s se sentent à l'aise de porter plainte.
- Prendre des actions concrètes (justes et équitables), conformément à sa politique, pour prévenir et contrer les violences sexuelles et le harcèlement psychologique.
- Offrir un espace ouvert, confidentiel et réceptif aux personnes désirant porter plainte, pour elles-mêmes ou à titre de témoin d'actes de violences sexuelles ou de harcèlement psychologique et maintenir une relation de soutien envers les survivant-e-s.
- Suivre et évaluer périodiquement l'application de la politique pour documenter et intégrer les pratiques exemplaires et les leçons apprises.

¹ Doc. AMC attentes.



2. Champ d'application et portée

Cette politique s'applique à tou-te-s les employé-e-s internes et externes, membres du Conseil d'administration, formatrices et formateurs, stagiaires, bénévoles et toutes autres personnes ou organisation travaillant au sein de l'organisme Mer et Monde ou avec celui-ci, au Canada et dans ses pays d'intervention.

Cette politique s'applique de façon équitable et sans regard face aux critères suivants : sexe, genre, phénotype, âge, orientation sexuelle, grossesse, état civil, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap².

2.1 Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de Mer et Monde, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de stage et la communauté d'accueil;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3. Définitions

Dans la présente politique, on entend par les termes suivants, les définitions écrites ci-dessous :

3.1 Violences sexuelles

Mer et Monde est en accord avec la définition de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) qui suit sur les violences sexuelles. Les violences sexuelles sont l'expression d'un rapport de domination d'un individu sur un autre à travers un acte à caractère sexuel, commis sans consentement. Elles sont un crime. Elles représentent une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique ainsi qu'à l'intégrité psychologique, et entraîne des répercussions sérieuses chez les individus qui la subissent. Les violences sexuelles, employées au pluriel, englobent un éventail d'actes dont le harcèlement verbal et psychologique à caractère sexuel, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, les abus sexuels, les agressions sexuelles et la corruption à nature sexuelle. Le terme violences sexuelles sera utilisé comme synonyme de ces termes pour englober toutes les formes de violences³.

² Charte des droits et libertés art 10 et 10.1

³ Site AQOCI : <https://www.aqoci.qc.ca/?Violences-sexuelles-dans-le-secteur-de-la-cooperation-internationale>



3.2 Harcèlement psychologique

On entend par harcèlement psychologique, une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, volontaires ou non, et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, une situation et un milieu néfaste.

3.2.1 Les critères

Pour établir qu'il y a bien violence sexuelle ou harcèlement psychologique, il faut démontrer la présence des éléments de la définition⁴ :

a) Conduite vexatoire : Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct.

b) Caractère répétitif : Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme étant du harcèlement.

c) Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés : Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus ou que la personne qui pose ces gestes, paroles ou comportements n'avait pas l'intention de harceler.

d) Atteinte à la dignité ou à l'intégrité : La violence sexuelle ou le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La personne qui le subit peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique ou mentale de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

e) Milieu de travail ou de vie rendu hostile : Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail ou de vie néfaste pour la personne qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée des autres à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

⁴ Site CNESST <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique-ou-sexuel/index.html>



4. Rôles et responsabilités pour la mise en vigueur et l'application de la politique

4.1 Direction

- Les membres de la direction ont comme rôle principal d'établir un environnement de travail sain et une culture organisationnelle propice à la sensibilisation et à la dénonciation des violences sexuelles et du harcèlement psychologique dans le cadre des activités de Mer et Monde.
- La direction doit s'assurer de la diffusion et de l'application de la présente politique au sein de tous les paliers de l'organisation.
- Elle doit s'assurer de l'élaboration d'outils de communication pour faire connaître la position de l'organisation à l'égard des violences sexuelles et du harcèlement psychologique.
- Elle veille à la formation et à la prévention auprès de ses employé-e-s.
- Elle fait preuve d'exemple en matière de comportement pour prévenir et contrer les violences sexuelles et le harcèlement psychologique.
- Elle doit s'assurer de recruter des personnes qui sont fondamentalement en accord avec la politique et le Code de conduite afin de prévenir et combattre les violences sexuelles et le harcèlement psychologique.
- Elle est responsable de mettre en pratique un processus de recrutement qui vise à s'assurer que la personne adhère aux normes et procédures de l'organisation.

Mer et Monde s'engage à suivre les pratiques exemplaires suivantes, suggérées par l'AQOCI et le Comité québécois femmes et développement (CQFD), pour le recrutement du personnel, des stagiaires et des volontaires⁵:

- Assurer la vérification d'antécédents judiciaires pour toutes les personnes en contact avec les groupes cibles de l'organisation, tout comme le font les organismes œuvrant auprès d'une clientèle vulnérable (p. ex. : enfants, ainé-e-s et personnes vivant avec un handicap).
- Intégrer des questions lors du processus de sélection pour filtrer les personnes qui considèrent les femmes, les personnes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes (LGBTI), les réfugié-e-s, les autochtones, les personnes de milieux religieux différents ou d'autres populations minoritaires de manière discriminatoire ou qui normalisent l'abus de ces populations.
- Orienter les nouveaux membres du personnel quant aux politiques et procédures relatives aux violences sexuelles et au harcèlement psychologique, en plus d'effectuer une révision ponctuelle de ces normes pour le personnel existant.
- Offrir des formations sur la manière d'accueillir les personnes survivantes, de réagir adéquatement en cas de plaintes relatives aux violences sexuelles et au harcèlement psychologique, sur la non-discrimination des victimes, sur les notions de consentement et sur les mythes liés au viol afin d'assurer une gestion des ressources humaines rigoureuse et fidèle aux objectifs de la présente politique.

⁵ Fiche 2 : AQOCI et CQFD, p.6



4.2 Employé-e-s, volontaires, stagiaires, bénévoles et autres personnes ou entités affiliées à Mer et Monde

- Les employé-e-s et autres personnes ou entités affiliées à Mer et Monde se doivent de mettre en pratique la présente politique pour prévenir et contrer les violences sexuelles et le harcèlement psychologique.
- Elles et ils doivent soutenir la diffusion de la politique auprès des partenaires et lors de leurs activités en lien avec celles-ci.
- Elles et ils doivent adopter un comportement conforme à la présente politique ainsi qu'au code de conduite de Mer et Monde. Il leur est fortement recommandé d'aviser la direction lorsqu'elles ou ils sont témoins d'un acte de violence sexuelle ou de harcèlement psychologique. Lorsque ces actes concernent une personne mineure, il devient alors obligatoire de le rapporter à la direction.
- Les employé-e-s et toutes autres personnes ou entité affiliées à Mer et Monde doivent participer à la mise en place et au maintien de la culture organisationnelle permettant la sensibilisation et la dénonciation des violences sexuelles et du harcèlement psychologique.
- Les employé-e-s participant au recrutement doivent s'assurer de recruter des personnes qui sont fondamentalement en accord avec la présente politique visant à prévenir et à combattre les violences sexuelles et le harcèlement psychologique.

4.3 Organisations partenaires

Afin de lutter contre les violences sexuelles et le harcèlement psychologique, il est indispensable d'inclure les partenaires locaux dans les démarches de prévention et de protection.

- Mer et Monde suggère le dialogue comme outil de base pour permettre d'établir une compréhension commune des violences sexuelles et du harcèlement psychologique.
- Les partenaires devront suivre une formation visant à les sensibiliser aux violences sexuelles et au harcèlement psychologique, ainsi qu'aux stratégies à mettre en œuvre afin de prévenir et contrer ces actes.
- Suivant cela, il est primordial de clarifier les attentes concernant la prévention des violences sexuelles et du harcèlement psychologique auprès de toutes les parties prenantes. La politique et le code de conduite doivent aussi être partagés avec les partenaires, de manière à ce que les groupes cibles soient sensibilisés et informés des normes et procédures de traitement des plaintes.
- Il est aussi important d'ajouter une clause relative aux politiques et aux procédures en place pour prévenir les violences sexuelles et le harcèlement psychologique dans les contrats et protocoles avec les partenaires.

Mer et Monde s'engage à mettre en place les pratiques suggérées par l'AQOCI et le CQFD concernant les relations avec les partenaires⁶:

⁶ Idem



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

5. Principes fondamentaux pour la protection contre les violences sexuelles et le harcèlement psychologique

1- Toutes formes de violences sexuelles (voir définition 3.1) ou harcèlement psychologique (voir définition 3.2) sont strictement interdits et constituent un motif de licenciement.

2- Les activités sexuelles avec des personnes mineures (moins de 18 ans) sont strictement interdites, quel que soit l'âge de consentement du pays où ces actes se produisent.

3- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des faveurs sexuelles est strictement interdit. Également, toutes les formes de comportements humiliants, dégradants ou exploitants sont interdites.

5- En aucun cas il ne sera permis (ou toléré) que la vulnérabilité d'une personne ou d'un groupe soit exploitée, ni qu'une personne soit placée dans une situation dangereuse ou compromettante.

6- Il est interdit d'accepter ou de solliciter des services sexuels et ce, autant sur les heures de travail qu'en dehors.

7- Les relations sexuelles entre le personnel ou les stagiaires de Mer et Monde et les personnes bénéficiaires sont interdites, car fondées sur une dynamique de pouvoir inégal.

8- Lorsqu'une personne employée par Mer et Monde développe des soupçons concernant des violences sexuelles ou du harcèlement psychologique, il est très fortement recommandé de signaler ces doutes par le biais des mécanismes prévus (voir section 6). Le signalement est obligatoire lorsqu'il s'agit de personnes mineures.

9- Tout renseignement confidentiel, incluant les signalements de violations de ces normes, obtenus de bénéficiaires ou de collègues, sont traités correctement et avec la plus grande confidentialité.⁷

⁷ Code de conduite CEI: <https://www.ceci.ca/data/code-de-conduite-pour-personnes-volontaires-fr.pdf>



6. Procédures de réception et traitement des plaintes

- 1- Lorsqu'un acte de violence sexuelle ou de harcèlement psychologique est fait, observé, suspecté ou subi (y compris les actes sur les médias sociaux), quiconque ayant observé, suspecté ou subi l'acte en question est d'abord invité à en discuter avec la ou les personnes concernées pour exposer son inconfort. Cependant, si la personne ne se sent pas à l'aise d'aborder le sujet avec la ou les personnes concernées, ou si cette étape ne s'avère pas fructueuse, elle peut porter plainte de façon confidentielle auprès de la Direction générale à Montréal ou de la Direction terrain au Sénégal et au Nicaragua, du Comité de relations de travail ou de toute autre personne de confiance de son choix qui se chargera ensuite de transmettre la plainte de manière confidentielle auprès du Comité de relations de travail. La personne qui recevra la plainte se doit de l'accueillir de bonne foi, sans jugement, avec empathie, respect et dignité pour les personnes concernées, et avec le souci de protéger la personne survivante. Les personnes portant plainte contre une tierce personne ne pourront faire l'objet d'aucune forme de blâme, stigmatisation ou représailles et ce, même si les accusations s'avèrent non fondées.
- 2- Le comité de relations de travail a l'obligation de prendre toute plainte qui lui est transmise au sérieux et de démarrer une enquête équitable et confidentielle, tout en offrant du soutien pour la personne survivante de l'acte.
- 3- Le comité de relations de travail doit ensuite rédiger, dans un délai raisonnable, un rapport d'enquête précisant les conclusions et les suites à donner, y compris les mesures disciplinaires applicables en cas de non-conformité. Si l'acte s'avère de nature criminelle, il appartient à la personne survivante de l'acte de décider si elle souhaite porter plainte auprès des autorités policières, avec le soutien du comité de relations de travail tout au long du processus.
- 4- Le processus doit prioriser le bien-être et la sécurité de la personne survivante. Mer et Monde s'engage à offrir le soutien et les ressources nécessaires à toute personne concernée par des actes de violence sexuelles ou de harcèlement psychologique.
- 5- En plus de la réception et du traitement des plaintes, le comité de relations de travail a aussi la responsabilité d'exercer un rôle d'observation et de vigilance pour prévenir et diminuer les risques d'actes de violences sexuelles et de harcèlement psychologique. Il veillera à communiquer les cas avérés auprès des bailleurs de fonds concernés, ainsi qu'à assurer la transmission de l'information adéquate auprès de toute autre institution concernée, en assurant la confidentialité et le respect de la dignité des personnes impliquées. Le comité assurera également un suivi de l'application de la politique, ainsi qu'une révision périodique pour intégrer les pratiques exemplaires et tenir compte des leçons apprises.