

Portrait de la lutte contre les violences sexuelles dans les organisations québécoises de coopération internationale

Isabelle Auclair, Jade St-Georges, Stéphanie Maltais et Sophie Brière • Université Laval
(Québec)

Anne Delorme • Directrice du Fonds Agir ensemble pour l'inclusion (AGIRI)
au sein de l'ONG Equitas (Canada)

Comment les organisations québécoises de coopération internationale (OCI) prennent en charge les violences sexistes et sexuelles ? S'appuyant notamment sur une enquête menée en 2018 auprès d'une quarantaine de ces OCI, les cinq autrices estiment que le champ d'application et finalement la valeur incitative des dispositifs mis en place sont plus que variables.

Le mouvement social #MeToo/#MoiAussi a favorisé la prise de parole des personnes – majoritairement des femmes – ayant vécu des violences sexuelles dans différentes sphères de leur vie. Cette vague de dénonciations, historique, a permis de constater qu'en dépit des efforts des organisations et mobilisations féministes et de celles de défense des droits des femmes, ces formes de violences perdurent.

Tous les contextes sociaux sont des espaces où elles peuvent survenir. Le domaine de la coopération internationale (CI) ne fait pas exception. Il est donc pertinent de s'attarder aux façons dont cet enjeu social transversal s'exprime dans ce contexte précis et quelles sont les mesures qui peuvent être mises en place pour y répondre.

Dans le présent article, cette réflexion sur les violences sexuelles dans le domaine de la CI s'appuie sur les résultats de deux collectes de données. Dans un premier temps, un sondage a été mené par le Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) qui représente une soixantaine d'organisations de coopération internationale (OCI) sur le territoire québécois¹. Les résultats ont permis de dresser un état des lieux des politiques et procédures organisationnelles en matière de lutte contre les violences sexuelles parmi ses membres. Dans un deuxième temps, une analyse des données qualitatives issues de la recherche « Du plafond à la frontière de verre : comment institutionnaliser le genre dans les organisations de développement international et d'action humanitaire ? », dirigée par les professeures Isabelle Auclair et Sophie Brière de l'Université Laval², a été réalisée. Celle-ci permet de mettre en lumière des pistes de réflexion sur des actions à mener, en cohérence avec le contexte spécifique, pour travailler sur cet enjeu.

Contextualisation de la problématique

Les violences sexuelles s'inscrivent dans un contexte plus large de violences multiples, exacerbées par les différents systèmes d'oppression (dont le sexisme, le racisme et le colonialisme) qui caractérisent un contexte donné. Dans le contexte de la CI, des enquêtes ont permis de poser certains constats sur les violences sexuelles vécues par des professionnel·le·s du domaine. Selon les données fournies par le

¹ Nous aimerions remercier l'AQOCI pour le partage des données du sondage et Mounia Chadi, chargée de programme à Droits des femmes et égalité des genres, pour ses commentaires.

² Financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Humanitarian Women's Network³, qui a interrogé 1 005 femmes dans soixante-dix organisations, 69 % des répondantes ont entendu des collègues faire des commentaires sur leur apparence physique, dont 6 % sur une base quotidienne. Cinquante-cinq pour cent des répondantes ont reçu des avances persistantes de collègues masculins, 27 % ont été embrassées, 22 % ont été touchées sans leur consentement et enfin 4 % ont été violées. La majorité (68 %) des répondantes ayant vécu des violences ne l'ont pas signalé et parmi celles l'ayant fait auprès de leur organisation, 47 % disent qu'aucune suite n'a été donnée et 22 % soutiennent avoir subi des conséquences professionnelles négatives. Ces données démontrent que le domaine de la CI, à l'image du reste de la société, est traversé par différents rapports de pouvoir qui mènent à l'exacerbation des violences sexuelles. Elles confirment également l'importance de mener une réflexion sur les réponses mises en avant face à cet enjeu.

Alors que des données internationales sur le sujet émergent, celles portant sur les organisations québécoises et canadiennes sont moins nombreuses. En cohérence avec sa politique d'aide internationale féministe, Affaires mondiales Canada (AMC)⁴ oblige désormais les organisations d'aide internationale canadiennes à se doter d'une politique contre le harcèlement et les violences sexuelles. Toutefois, la mise en œuvre de stratégies et d'actions concrètes afin de prévenir, de sensibiliser et d'agir contre ces violences est supportée par peu de données empiriques quantitatives et qualitatives. Ces données sont pourtant essentielles afin de proposer des réponses contextualisées. C'est donc ce qu'il faut documenter et approfondir dans l'avenir et les prochaines sections de cet article en sont les premières contributions.

Matériel issu de deux collectes de données

La définition des violences sexuelles retenue ici prend en compte un spectre d'actes allant du harcèlement aux agressions sexuelles, en mettant en exergue les dynamiques genrées, systémiques et multiples de telles violences⁵. En ce sens, notre analyse s'inscrit dans un cadre théorique féministe intersectionnel et s'appuie sur le concept de continuum des violences. Ce dernier permet de dépasser la simple hiérarchisation des abus pour mettre en évidence les liens entre les différentes manifestations violentes et les systèmes d'oppression⁶. Pour nourrir cette analyse, nous présenterons deux ensembles de données. Le premier est issu du sondage proposant des résultats quantitatifs sur les politiques et codes de conduite en matière de violences sexuelles. Le second s'intéresse à la trajectoire de carrière des femmes en CI et permet d'ajouter une valeur qualitative à l'analyse des violences sexuelles.

Résultats du sondage auprès des OCI québécoises

En 2018, l'AQOCI a développé un outil de diagnostic organisationnel sur les violences sexuelles pour ses membres. Il s'est traduit par un sondage en ligne composé de trente-neuf questions sur la prévention et la prise en charge des personnes ayant subi une forme de violence sexuelle. Quarante organisations y ont répondu.

À la lumière des résultats obtenus, il apparaît que même avant « l'affaire Oxfam⁷ », certaines OCI québécoises disposaient déjà de politiques et pratiques en matière de lutte contre les violences sexuelles. Dix-neuf d'entre elles avaient déjà développé un code de conduite qui posait clairement les règles et les principes de l'organisation quant aux violences sexuelles pour le personnel et les volontaires. Cependant, l'étendue du champ d'application de ces politiques et pratiques variait d'un

³ Humanitarian Women's Network, Full Survey Results, 2016: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/hwn_full_survey_results_may_2016.pdf

⁴ Ministère du gouvernement fédéral canadien chargé des relations diplomatiques et consulaires, de stimuler le commerce international et d'organiser l'aide internationale du Canada [NDLR].

⁵ Manon Bergeron et al., « Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU », Université du Québec à Montréal, 2016.

⁶ Isabelle Auclair, « Violences de genre et stratégies de résistance », in Charmain Levy et Andrea Martinez (dir.), *Genre, féminismes et développement. Une trilogie en construction*, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2019, p. 231.

⁷ Sean O'Neill, "Minister orders Oxfam to hand over files on Haiti prostitute scandal", *The Times*, 9 February 2018, <https://www.thetimes.co.uk/article/top-oxfam-staff-paid-haiti-quake-survivors-for-sex-mhm6mpmqw>

HUMANITARIAN ALTERNATIVES

milieu à l'autre. Ainsi, dix-huit de ces codes de conduite encadraient les liens intimes, amoureux et sexuels entre une personne en position d'autorité et une autre sous cette autorité, et dix-huit également le faisaient entre un·e représentant·e de l'organisation et un·e bénéficiaire. Par ailleurs, dix OCI ayant répondu au sondage ont mentionné mener une politique spécifique couvrant les violences sexuelles quand quinze autres affirmaient en avoir une en cours de rédaction ou de mise à jour, ou disposer d'une procédure ne constituant pas une politique en tant que telle.

La précision des documents quant à la définition des violences sexuelles varie. Quelques OCI y inscrivent une définition des violences sexuelles (n=10) et de l'exploitation sexuelle (n=8). Quant aux formations, elles sont rarement faites de façon régulière ou systématique. Sur trente-quatre OCI ayant répondu à cette question, seize ont affirmé que leur organisation ne fournissait pas de telles formations. Bien que les violences soient intimement liées aux relations de pouvoir, la majorité des formations offertes étaient destinées aux coopérant·es (n=10) et stagiaires (n=13) plutôt qu'aux personnes en situation d'autorité. Par ailleurs, dix-sept organisations ont répondu avoir une personne experte en la matière à l'interne ou avoir noué un partenariat avec une ressource externe. Enfin, une seule organisation disait avoir alloué un budget spécifique à ce sujet.

Relativement au soutien aux victimes et aux survivant·es⁸ et à la gestion des plaintes, onze organisations favorisaient l'accès aux soins médicaux et seize permettaient celui à des soins psychosociaux responsables et sûrs, tandis que seulement douze permettaient aux témoins d'y avoir accès. Les procédures de prise en charge des violences sexuelles respectaient dans 64 % des cas les obligations légales canadiennes et québécoises ; 64 % étaient centrées sur les besoins des survivant·es ; 40 % permettaient d'accompagner les survivant·es dans le cas où un changement de région ou de pays était nécessaire pour obtenir des soins ; et 12 % leur permettaient de prendre un congé payé à la suite des faits. Quinze organisations expliquaient dans leur politique comment signaler ou déposer une plainte, mais seulement sept détenaient une procédure d'enquête spécifique. Parmi celles-ci, cinq permettaient de réaliser une enquête objective, et deux avaient des mesures pour assurer la confidentialité. Aucune n'incluait un·e enquêteur·rice externe compétent·e, un examen de tous les documents pertinents ou encore l'obligation de consigner les informations.

Ce sondage a permis de mettre en évidence le fait que peu de politiques abordaient la manière de faire un signalement ou de déposer une plainte, ou encore, le fait que plusieurs OCI n'offraient pas de formation sur les violences sexuelles en 2018. Depuis, un travail a été mené pour renforcer les capacités des organisations membres à travers des outils et des formations. La trousse sur les violences sexuelles développée par l'AQOCI comprend ainsi des fiches sur l'introduction aux violences sexuelles dans le secteur de la CI, des outils et de meilleures pratiques de prévention et de signalement des violences sexuelles, de la formation et un dévoilement de ce type de violences⁹. Il s'agit d'outils importants dans le travail en cours pour réduire les violences qui, comme indiqué dans la prochaine section, perdurent.

Résultats de la recherche sur la carrière des femmes en coopération internationale

Cette recherche visait à documenter et à mieux comprendre, dans une perspective intersectionnelle, les enjeux et les défis rencontrés à toutes étapes de carrière en CI. Pour ce faire, des entretiens individuels et de groupes ont été effectués avec 237 personnes (gestionnaires, responsables des ressources humaines, praticien·ne·s œuvrant dans différents pays). Même si l'objectif de la recherche n'était pas de documenter systématiquement les violences sexuelles, celles-ci se sont avérées être un élément incontournable. L'analyse des résultats nous permet d'extraire plusieurs éléments relatifs à ces violences, notamment la nécessité d'adopter une approche de tolérance zéro ; de développer une stratégie collective de lutte à ces violences ; et de mobiliser les ressources et l'expertise nécessaires.

⁸ Utiliser les termes « victimes et survivant·es » permet de mettre en avant le pouvoir d'agir et la résilience des survivant·es, mais sans nier le caractère violent et marquant des violences sexuelles (AQOCI, 2019 ; CALACS, 2017). L'utilisation isolée d'un terme comme de l'autre faisant l'objet de critiques, le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) rappelle l'importance de privilégier avant tout le mot que la personne concernée préfère.

⁹ AQOCI, « Violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale », <https://aqoci.qc.ca/violences-sexuelles-dans-le-secteur-de-la-cooperation-internationale/>

Pour les personnes rencontrées, il est primordial d'adopter une approche et une culture de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, des violences, du harcèlement et de l'abus de pouvoir dans les organisations. Les témoignages dénoncent la persistance de la culture de masculinité toxique qui s'appuie encore sur l'imaginaire du « Rambo de l'humanitaire ». Cette culture est une caractéristique systémique d'un contexte plus large qui banalise les violences sexuelles et reproduit les systèmes d'oppression. Une professionnelle en humanitaire : « 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." »

Cette normalisation des actes de harcèlement et de violences sexuelles est renforcée par ce que des participant·e·s nomment « la culture du silence » qui rend difficiles les dénonciations. Bien que les politiques et les codes de conduite soient nécessaires et pertinents, ils doivent être développés, diffusés et appliqués dans une approche qui vise des changements structurants. Les propos d'une spécialiste genre résument bien cet enjeu :

« Pour moi, le gros [manque] c'est qu'il n'y a pas vraiment [de travail] sur la culture, c'est-à-dire qu'à chaque fois on renouvelle des mesures de [sauvegarde]. Tout d'un coup, on remet des mesures en place : "Vous allez voir, ça n'arrivera plus." Mais de toute façon ça va arriver encore dans dix ans parce qu'on ne travaille pas sur la culture. »

Cette difficulté à mettre en œuvre des changements transformateurs au sein de la culture du secteur est en partie due à l'absence d'une stratégie de soutien aux carrières qui inclurait diverses dimensions dont des conditions et milieux de travail exempts de violences. Ce qui nous amène à soulever la nécessité de développer une stratégie collective face aux violences sexuelles.

Tout en considérant des contextes multiples, cette stratégie qui aborde un enjeu commun devrait inclure les différent·e·s acteur·rice·s de l'écosystème en coopération internationale. Nous voulons parler des bailleurs de fonds, des associations représentant les OCI, des OCI elles-mêmes, des spécialistes au sein du milieu académique, etc. Selon plusieurs participant·e·s, il est important que ces parties prenantes travaillent conjointement à l'élaboration et à la mise en œuvre des solutions concrètes et structurantes. Comme le mentionne un consultant en genre :

« Si on met des mécanismes en place qui font en sorte que c'est facile et pas risqué pour une femme de dénoncer un comportement inapproprié, à ce moment-là, ça devient beaucoup plus [difficile] pour un homme d'avoir un comportement [répréhensible]. Il va se dire que ça ne vaut pas la peine de se risquer à faire des commentaires, à avoir des comportements inappropriés parce qu'il sait qu'il va se faire rabrouer. »

L'adoption d'une stratégie collective ne signifie pas l'adoption d'un modèle unique et uniforme. Il est nécessaire que les politiques, plans d'action et mesures soient sensibles aux différents contextes. Ceux-ci varient notamment en fonction des régions, de la taille des organisations, des types d'aides, des ressources disponibles et des inégalités qui mènent à l'exacerbation des violences.

Les résultats de la recherche permettent d'affirmer que cette stratégie collective et contextualisée devrait inclure un volet de prévention et un autre de gestion des cas. Certaines de ces dimensions doivent être gérées par les OCI, alors que d'autres pourraient être partagées. Selon une gestionnaire rencontrée, bien que la prévention revienne aux organisations et que cela corresponde à leurs valeurs, les questions de gestion des plaintes, du suivi de celles-ci et de l'aide apportées aux survivantes posent problème si ces dimensions sont laissées à la discrétion de chaque organisation, puisque toutes les organisations n'ont pas les mêmes ressources.

Pour que les stratégies collectives et contextualisées, les plans d'action ainsi que les mesures concrètes en découlant apportent les changements souhaités, il est impératif que les ressources techniques et financières soient mobilisées. Pour ce faire, les résultats montrent que les différents acteurs (bailleurs de fonds, associations et OCI) ont des responsabilités complémentaires.

AMC a lancé un message fort en exigeant des organisations qu'elles se dotent d'une politique contre le harcèlement et les violences sexuelles. Malgré certaines initiatives¹⁰, l'accompagnement technique et le soutien financier du bailleur demeurent insuffisants pour répondre à cette exigence. En raison de la complexité des enjeux, ces deux types de soutien ne peuvent à eux seuls offrir une réponse complète, mais ils peuvent contribuer à lutter de manière structurée contre les violences sexuelles. Par ailleurs, les associations font un important travail de consolidation et de représentation des besoins des OCI. Elles doivent cependant avoir les moyens pour poursuivre leurs engagements et contribuer au développement de services collectifs pour soutenir les OCI et leurs travailleur·euse·s.

Dans la lutte contre les violences sexuelles, les OCI doivent s'assurer que cet enjeu est traité de façon transversale et que l'ensemble du personnel de l'organisation est sensibilisé, formé et responsabilisé. La recherche a permis de constater que la responsabilisation de la gestion des violences sexuelles est souvent attribuée à la division des ressources humaines qui n'a pas toujours la formation nécessaire sur le sujet. Le développement des connaissances et la reconnaissance de l'expertise sur le sujet sont essentiels. En ce sens, les gestionnaires des organisations et les expert·e·s en égalité et en genre ont souvent un rôle primordial dans les stratégies de lutte contre les violences avec l'appui de toutes les personnes impliquées dans l'organisation.

Pistes de recherche

Dans le contexte canadien actuel, où les politiques contre le harcèlement sexuel sont obligatoires, des efforts sont incontestablement faits dans les OCI pour aborder cet enjeu. Toutefois, plusieurs défis persistent pour les OCI, notamment en termes de ressources techniques et financières pour répondre à l'exigence de disposer d'une politique spécifique. La démarche devrait passer non seulement par des initiatives organisationnelles contextualisées, mais également par des stratégies collectives dans lesquelles les différentes parties prenantes ont chacune leur rôle à jouer. En outre, d'autres recherches sont nécessaires pour collecter des données contextualisées sur le sujet et proposer des mesures adaptées aux différentes situations. Ces données doivent prendre en compte l'intersection des différents systèmes d'oppression et leur impact sur l'exacerbation des violences sexuelles chez les groupes sociaux historiquement marginalisés, dont les femmes. Dans cette optique, les travaux sur le sujet doivent se poursuivre afin de documenter plus amplement à la fois les vécus des personnes ayant subi des violences ou en ayant été témoins ou confidentes, et les pratiques et mesures organisationnelles qui ont été ou devraient être mises en place.

Biographies

Isabelle Auclair • Isabelle Auclair détient un doctorat en anthropologie. Elle est Titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés et professeure au département de management de l'Université Laval (Québec) où elle délivre des cours portant sur les approches et les méthodologies féministes, les enjeux d'équité, diversité et inclusion en milieu de travail ainsi que sur l'intégration d'une analyse féministe intersectionnelle dans la gestion des projets de coopération internationale. En lien avec ses activités d'enseignement, elle est impliquée dans diverses recherches s'intéressant entre autres à l'intersection des systèmes d'oppression et au continuum des violences dans différents domaines, notamment les migrations forcées.

Jade St-Georges • Jade St-Georges est doctorante en gestion du développement international et de l'action humanitaire au département de management de la Faculté des sciences de l'administration à l'Université Laval (Québec). Elle détient une maîtrise en développement international avec l'Institut des hautes études internationales de l'Université Laval. Dans le cadre de sa maîtrise, elle a réalisé un stage en tant que conseillère genre en Haïti pour le programme Uniterra puis a ensuite été agente d'équité femmes-hommes à l'Organisation internationale de la Francophonie. À la suite de ces différentes expériences, Jade a entamé sa thèse sur l'application d'une perspective féministe intersectionnelle et décolonisante en gestion de projets de coopération internationale.

¹⁰ Par exemple le centre d'expertise Digna, financé par AMC et sous la direction de Coopération Canada : <https://www.digna.ca/fr>

HUMANITARIAN ALTERNATIVES

Stéphanie Maltais • Titulaire d'un doctorat en développement international de l'École de développement international et mondialisation de l'université d'Ottawa, sa thèse portait sur la gestion des crises sanitaires dans les États fragiles avec une étude de cas sur l'épidémie d'Ebola en Guinée. Stéphanie est chargée de cours à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval (Québec) où elle enseigne dans la maîtrise en gestion du développement international et de l'action humanitaire. Elle travaille également comme professionnelle de recherche à l'Université Laval, à l'École nationale d'administration publique et à l'université d'Ottawa sur différents projets portant notamment sur la Covid-19, la carrière des femmes en développement international et action humanitaire, et les évaluations neutres au sein de la fonction publique fédérale canadienne. Elle est coordonnatrice éditoriale de la *Revue canadienne d'évaluation de programme* et membre du Conseil scientifique de la revue *Alternatives Humanitaires*.

Sophie Brière • Sophie Brière est professeure titulaire au département de management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval (Québec). Elle détient un doctorat (PhD) de l'École nationale d'administration publique (ENAP) du Québec et un post doctorat de l'École de développement international et de mondialisation de l'université d'Ottawa. Elle est directrice de l'Institut EDI2 (équité, diversité, inclusion, intersectionnalité) de l'Université Laval. Sophie Brière est responsable de la maîtrise en développement international et action humanitaire à la faculté des sciences de l'administration. Ses travaux d'enseignement et de recherche portent notamment sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans les organisations de tous secteurs et sur la gestion de projets. Elle est coauteure, avec Yves Poulin, Yvan Conoir, Stéphanie Maltais et Isabelle Auclair de *La gestion de projets de développement international et d'action humanitaire*, Presses de l'Université Laval, Deuxième édition, 2021. Elle est membre du Conseil scientifique de la revue *Alternatives Humanitaires*.

Anne Delorme • Anne Delorme est Directrice du Fonds Agir ensemble pour l'inclusion (AGIRI) au sein de l'ONG Equitas (Canada). Elle est titulaire d'un MBA de la faculté de gestion Desautels de l'Université McGill et a vingt ans d'expérience dans la gestion de programmes de développement complexes et d'équipes au sein d'ONG internationales et d'agences de développement nationales et multilatérales, notamment au sein du Programme des Nations unies pour le développement. Elle est une leader d'opinion dans la promotion de l'égalité des sexes et son approche est profondément influencée par une longue histoire de travail avec des organisations, des réseaux et des mouvements sociaux internationaux fondés sur les droits. Elle a été coordonnatrice du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI). Elle a réussi à influencer un réseau d'organisations afin d'intégrer de façon significative les approches intersectionnelles de l'égalité entre les sexes et de l'inclusion dans leurs programmes et institutions.

Reproduction interdite sans l'accord de la revue Alternatives Humanitaires.

Pour citer cet article : Isabelle Auclair et al., « Portrait de la lutte contre les violences sexuelles dans les organisations québécoises de coopération internationale », Alternatives Humanitaires, n° 16, mars 2021, p. 71-83, <http://alternatives-humanitaires.org/fr/2021/03/24/portrait-de-la-lutte-contre-les-violences-sexuelles-dans-les-organisations-quebecoises-de-cooperation-internationale/>

ISBN de l'article (PDF) : 978-2-37704-786-4