



Fiche 3 : Les pratiques exemplaires de formation sur les violences sexuelles

Depuis plusieurs années, les organismes de coopération internationale démontrent une forte volonté de mieux prévenir et combattre toutes les formes de violences basées sur le genre, et plus particulièrement les violences sexuelles. À la lumière de l'importance que revêtent les relations de pouvoir dans le phénomène des violences sexuelles et considérant la nature spécifique du secteur de la coopération internationale, le devoir de protection des OCI mérite d'être approfondi. Cette fiche technique a été rédigée à la suite d'ateliers réalisés en 2018, dans le cadre des activités du Comité québécois genre et développement (CQFD) de l'AQOCI. Elle est la troisième d'une série sur les violences sexuelles qui constitue une Trousse pratique. Cette fiche présente les pratiques exemplaires de formation sur les violences sexuelles dans le secteur de la coopération internationale. Elle porte notamment sur les notions de pouvoir, de consentement, et sur la préparation au dévoilement.

La Formation

La littérature suggère que de la formation sur les violences sexuelles devrait être obligatoire pour tous les membres d'un organisme (bénévoles, volontaires, personnel, membres du conseil d'administration). Ces formations doivent combiner différentes approches afin de mobiliser les membres et de créer un sentiment de responsabilité collective face à la prévention. Les formations participatives favorisent l'appropriation par le personnel des politiques et procédures qui concernent la prévention et la prise en charge ou l'accompagnement (médicale, psychosociale, juridique et judiciaire). Le défi est de faire « vivre » la politique, le code de conduite et les procédures contre les violences sexuelles afin d'incarner ses valeurs au sein de l'organisme. Il importe d'éviter que ce type de démarche se limite à un exercice de conformité. Ainsi, chaque organisme peut définir les meilleures stratégies pour que ses membres

comprennent et s'approprient les politiques de l'organisme, les attentes quant à leur comportement, les recours ainsi que leur pouvoir d'agir sur la question.

Quelques exemples de bonnes pratiques reliées aux formations desquelles s'inspirer :

- « Des formations régulières ayant pour sujet le consentement, la définition des actes de violence sexuelle et les limites de la sensibilité culturelle à titre de justification d'actes de violence sexuelle »¹.
- Reproduire les trois piliers de la campagne *It's On Us* utilisée depuis 2014 sur les campus américains: définir le consentement, intégrer les formations *bystander intervention* (intervention des observateurs) et créer un environnement pour supporter les survivant-e-s.²
- Souligner l'importance d'identifier les facteurs de risques tels que l'expression d'une masculinité hostile envers les femmes, l'hostilité envers les gais et lesbiennes ou l'hostilité envers d'autres groupes en situation de minorité. Il faut créer et mettre en œuvre une formation sur la diversité et l'inclusion pour tout le personnel en portant une attention particulière aux personnes de la communauté LGBTQI.
- Faire savoir que l'alcool peut être un facteur de risque pour commettre un acte de violence sexuelle.
- Lors des formations, distribuer les coordonnées des ressources disponibles (Centre de crises, etc...) pour les différentes régions d'intervention et les rendre facilement accessibles pour tous les membres de l'organisme.
- Présenter les obligations légales des organismes.
- S'assurer de faire connaître la façon dont l'information sera gérée lors d'un signalement. Ceci afin que les individus puissent exercer un consentement éclairé face au fait de signaler un incident. Par exemple, il est suggéré d'informer les individus seulement lorsqu'un incident est signalé. On doit également rapporter l'incident à certains bailleurs de fonds, tel que Affaires mondiales Canada, et ce, même si l'on ne partage pas les informations reliées à l'identité de la victime.

Ces formations devraient être dispensées périodiquement pour consolider l'engagement personnel et institutionnel vis-à-vis d'une culture de tolérance zéro. Ce qui suit présente des exemples d'activités de formation concernant le consentement, le pouvoir et le *Trigger warning* (présentation d'éléments qui peuvent déclencher le rappel d'un traumatisme et le dévoilement).

¹ Report the Abuse (2017)

² The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Key findings of the select task force on the study of harassment in the workplace.

Le trigger warning³

Avant de commencer une formation, la personne animatrice peut faire un « trigger warning ». Le trigger warning est utilisé pour préparer les personnes qui ont vécu un traumatisme à être confronté à des images, des vidéos ou des discussions qui pourraient déclencher des souvenirs douloureux et bouleversants. Cette pratique est appuyée par un courant qui considère les besoins et les expériences passées des personnes apprenantes ainsi que les obstacles à la pleine participation. Il est recommandé d'y avoir recours le plus simplement possible, et de demeurer sensible au risque d'étiqueter des personnes en tant que victime ou survivante potentielle.

En début de formation:

1. Informer les personnes participantes de ce qui est à venir pour qu'elles sachent à quoi s'attendre (durée, activités, etc.) ainsi que des thèmes qui seront abordés lors des différents ateliers.
2. Inviter les personnes participantes à identifier leur besoin d'information supplémentaire au besoin. À cet effet, il importe de favoriser l'échange sur une base individuelle et non en groupe, et de demeurer disponible lors des pauses.
3. Reconnaître que le thème des violences sexuelles peut être confrontant et stressant à aborder.
4. Donner de la flexibilité aux personnes participantes d'entrer et de sortir aux besoins, et encourager une atmosphère de bienveillance, envers soi-même et les autres.

Le dévoilement

Lors d'activités concernant les violences sexuelles, il importe de se préparer à la présence potentielle dans le groupe concerné, d'une personne survivante ou d'une personne ayant été en lien avec ce type de violence. Pour faciliter le travail d'une personne animatrice qui aurait à accueillir de telles confidences, l'aide-mémoire ci-dessous peut s'avérer utile.

Quoi faire lors d'un dévoilement : aide-mémoire à l'attention de la personne accueillant une confidence

1. *Être à l'écoute;*
2. *Croire la personne;*
3. *Ne pas porter de jugements;*
4. *Ne pas poser de questions suggestives;*
5. *Laisser la personne parler en ses propres mots;*
6. *Recevoir la personne dans ses émotions et respecter son rythme;*

³ RQCALACS et Action Ontarienne contre la violence faite aux femmes

7. Éviter les réactions trop fortes, maîtriser nos émotions;
8. Remettre la responsabilité à l'agresseur;
9. Vérifier si la personne est en situation de danger et si elle a des idées suicidaires;
10. Vérifier si la personne a un réseau de soutien (famille, ami-e-s);
11. Vérifier les ressources de la région et référer au besoin;
12. Si besoin, recourir à du soutien personnel auprès de ressources compétentes.

Le consentement

Définir le consentement est une bonne pratique particulièrement lors des formations ou des campagnes de sensibilisation.

Une vidéo couramment utilisée est celle du *Thé du consentement* : <https://tv.uqam.ca/consentement-pas-si-complique-finalement>. Celle-ci compare les actes sexuels à l'offre d'une tasse de thé, permettant de clarifier les conditions nécessaires pour qu'un consentement soit valide. Le consentement doit être :

- clair ou enthousiaste,
- donné de façon volontaire,
- donné au moment de l'activité (ce n'est pas parce que quelqu'un a déjà consenti que le consentement est automatique, le consentement peut être retiré à tout moment),
- donné sans menaces,
- donné sans que le refus ne puisse entraîner des répercussions négatives,
- donné par une personne en possession de ses moyens.
- Le silence n'équivaut pas au consentement.
- Le fait d'être inconscient-e invalide le consentement.

Définir ces conditions permet de jeter les bases d'une compréhension commune d'un consentement valide. Cette compréhension commune est préalable à la définition des attentes d'un organisme envers son personnel, ses partenaires et son conseil d'administration. Ce type de dialogue représente donc un premier pas vers la définition d'attentes relatives à un environnement de travail sain et sécuritaire. Afin de favoriser cette compréhension commune, dans un contexte complexe comme celui de la coopération internationale, il peut être utile d'avoir recours à une variété de situations en utilisant des études de cas ou l'analyse de scénarios.

La vidéo sur le consentement représente un outil pratique qui ne saurait être complet sans le recours à une période de rétroaction, et sans une réflexion sur les relations de pouvoir qui influencent le consentement.

Certaines relations de pouvoir peuvent invalider le consentement entre deux personnes (ex : psychologue et patient-e, entraîneur ou entraîneuse et athlète). Certaines de ces relations de pouvoir sont reconnues au niveau légal ou encore au niveau des codes de déontologie. Pour d'autres situations, il s'agit de zones grises, relevant davantage du jugement, de l'éthique ou du code de conduite. La coopération internationale, notamment de par la nature de ses activités de solidarité et d'appui, implique des relations de pouvoir sur lesquels il importe de se questionner.

Pouvoir

Pour initier un dialogue au sujet des relations de pouvoir pouvant influencer les violences sexuelles et le consentement, trois activités sont ici proposées. La première, qui provient d'Oxfam-Québec, se penche sur les types de pouvoir qui existent en développement international et de l'aide humanitaire.

Présentation d'une activité dirigée portant sur l'analyse des types de pouvoirs, en quatre étapes :

1. Les sources du pouvoir.
2. Les différents types de pouvoir qui sont conférés en fonction de différentes sources.
3. Des exemples de personnes qui détiennent ces types de pouvoir.
4. Retour en plénière.

SOURCES POUVOIR	DU	TYPE DE POUVOIR	EXEMPLES
Armes		Pouvoir physique	Militaires, policiers
Position hiérarchique		Pouvoir hiérarchique	Gestionnaires

Une seconde activité d'Oxfam-Québec, porte sur la responsabilité individuelle face aux pouvoirs (et privilèges) associés à son identité. Il s'agit ici de réfléchir à la signification de son identité pour les différentes parties prenantes avec qui l'on interagit dans le cadre d'un mandat de coopération internationale.

2) Le pouvoir et moi

Cette activité est une réflexion individuelle dirigée. Une vidéo est utilisée pour entamer une discussion sur les types de pouvoirs reliés à l'identité. La vidéo utilisée par Oxfam-Québec se nomme : *The Race of Life*: https://www.youtube.com/watch?v=FBQx8FmOT_0

Cette vidéo illustre la façon dont les systèmes d'oppression influencent le niveau de pouvoir et de privilèges rattachés à la position sociale de chaque individu. Le but de cette vidéo est de

favoriser une réflexion face aux niveaux de pouvoir et de privilèges qui se rattachent à son identité et à la signification que celle-ci aura pour les partenaires, membres de la communauté, groupes ciblés par le programme, etc.

1. En tant que personne, par rapport à mon identité, quels sont les types de pouvoir que je possède et que j'exerce ?
2. En tant que travailleur ou travailleuse en développement international ou de l'aide humanitaire, quels sont les types de pouvoir que je possède et que j'exerce ?
3. En tant que personne, par rapport à mon identité, quels sont les types de pouvoir que je subis ?

Cette activité peut être inconfortable pour certaine personne, car la vidéo illustre de façon évidente les inégalités de privilèges dans un contexte nord-américain. Cette vidéo permet toutefois de ne pas avoir à faire vivre au groupe une activité similaire, et d'initier plutôt un dialogue en fonction de ce qui est observé. Il est suggéré de prévoir une période de rétroaction après le visionnement de cette vidéo, pour éviter les inconforts. L'objectif de cette activité n'est pas de stigmatiser certains groupes privilégiés, mais plutôt d'encourager les comportements bienveillants.

3) Une mise en situation

Carrefour International propose une mise en situation afin de préparer les volontaires et le personnel à la réalité du terrain. On utilise un scénario selon des étapes prédéterminées, suivi de questions de rétroaction qui permette de revenir sur l'expérience de l'activité. Les personnes participantes ne devraient pas avoir accès à l'ensemble du scénario dès le début de l'exercice.

1ère partie du scénario : Lors d'une visite terrain avec une autre personne volontaire, vous vous apercevez que votre collègue fait quelques commentaires déplacés envers les membres de la communauté locale. Le lendemain, cette personne semble particulièrement intéressée par une jeune fille, et adopte un comportement inapproprié. Le volontaire insiste pour rester auprès de la jeune fille et fait des blagues relativement au fait de vouloir devenir son fiancé. La jeune fille est visiblement inconfortable.

Retour sur la première partie du scénario : Quelles sont les dynamiques de pouvoir dans ce premier scénario qui proviennent des pouvoirs et privilèges liés à l'identité du volontaire?

2ème partie du scénario : Deux semaines plus tard, vous sortez avec plusieurs personnes dont votre collègue de CI et il ne cesse de vous parler de la jeune fille. Vous vous apercevez qu'il est resté en contact avec elle. Vous lui demandez comment la jeune fille réagit à ses avances. Il répond : « elle dit non mais ça veut dire oui... c'est culturel! Je suis certain qu'elle est heureuse de *flirter* avec un homme venant du Canada. Quand je l'embrasse, elle ne dit pas non! » Vous êtes très mal à l'aise.

Retour sur la deuxième partie du scénario: Quels sont les éléments à considérer? Que faites-vous? Quel est votre rôle comme personne témoin?

3ème partie du scénario : La semaine suivante, vous retournez sur le terrain dans la communauté de la jeune fille en question et un membre de l'organisation partenaire vous approche afin de partager ce qu'elle a récemment appris :

- 1) La jeune fille ne veut pas avoir de relation avec le volontaire.
- 2) La jeune fille se sent prise dans une situation qui lui déplaît et n'a pas consenti à des contacts physiques.
- 3) Sa réputation est mise en péril et des rumeurs circulent à son sujet.
- 4) Sa famille la juge responsable de la situation.
- 5) La jeune fille a subi des sévices corporels en raison de cette relation.

Suggestions de thèmes à couvrir lors du retour sur la troisième partie du scénario :

- Clarifier les procédures pour signaler un incident (quoi faire, quoi ne pas faire ex : parler au nom de la victime-survivante).
- Clarifier les attentes de l'organisme face à ce type de comportement, face aux témoins.
- Clarifier à quoi l'on peut s'attendre de l'organisme lorsque l'on fait un signalement.

Une trousse sur les violences sexuelles

Ceci conclut la troisième fiche portant sur la formation pour prévenir les violences sexuelles.

La trousse pratique contient également les fiches suivantes :

- Fiche 1 : Introduction sur les violences sexuelles
- Fiche 2 : Outils et meilleures pratiques de prévention et de signalement des violences sexuelles
- Fiche 4, 5, 6 : Prise en charge ou accompagnement médical, psychosocial, juridique et judiciaire, et enquête en matière de violences sexuelles
- Outil 1 : Liste de vérification sur les stratégies de prévention; un outil pour lutter contre les violences sexuelles

La bibliographie complète est disponible en annexe de la première fiche.

Le CQFD de l'AQOCI tient à remercier les organismes qui ont partagé leurs ressources pour contribuer à la série de fiches, tel que Oxfam Québec, Carrefour International et Jeunesse Canada Monde, ainsi qu'à la consultante Émilie Macot pour sa contribution inestimable à la rédaction et à la recherche.