



Alliance
internationale
francophone
pour l'égalité
et les diversités

Politiques de la PEAS inclusives LGBTQI+ : Les enseignements tirés d'Égides

Étude de cas n° 5 de Digna – November 2022

Introduction

L'étude de cas

Cette étude de cas couvre le caractère unique de l'exploitation et de l'abus sexuels (EAS) dans le contexte du travail international LGBTQI+ et ses impacts sur le processus de conception d'une politique reflétant la perspective intersectionnelle et inclusive nécessaire. Elle met en lumière les nombreux défis rencontrés lors de l'élaboration de la politique, compte tenu des capacités limitées de la jeune organisation et de son identité distincte dans le secteur de la coopération internationale, en tant qu'alliance internationale LGBTQI+. Cette étude de cas vise à identifier et à partager l'expérience unique d'Égides dans le développement d'une politique véritablement intersectionnelle pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) et à aborder certains des stigmates qui entourent encore le travail LGBTQI+ dans le secteur.

Leçons apprises :

- Le leadership des instances supérieures de gouvernance est crucial, notamment pour donner la priorité à la question, encourager la participation à tous les niveaux de l'organisation et assurer une affectation adéquate des ressources. Le processus participatif peut être utilisé comme une occasion unique de sensibiliser à la PEAS et de renforcer l'appropriation, les connaissances et les capacités.
- Une politique de PEAS doit s'inspirer des valeurs et des principes propres à l'organisation, mais aussi être adaptée à ses capacités actuelles. L'ambition et la portée de la politique doivent croître avec la capacité de l'organisation, comme un document vivant.
- Pour qu'une politique de PEAS soit réellement inclusive, il est crucial que l'organisation soit cohérente dans la définition claire de ses valeurs à tous les niveaux de l'organisation – du siège aux bureaux de pays. La mise en pratique des valeurs et des principes peut être fortement influencée par les normes, les attitudes et les comportements liés à des contextes spécifiques et des disparités importantes peuvent exister dans la mise –en–œuvre de certains principes entre les bureaux. Si une organisation choisit d'adopter une approche intersectionnelle – qui inclut la diversité sexuelle et de genre – elle doit absolument s'assurer qu'elle est comprise et acceptée de manière égale par tous les membres de l'organisation, quel que soit leur contexte de travail, afin d'éviter une nouvelle victimisation et un préjudice potentiel pour les survivant-e-s LGBTQI+ et les victimes d'EAS, qui pourraient alors être découragés de signaler leurs préoccupations.
- La compréhension de la PEAS varie considérablement en fonction de divers facteurs tels que la géographie, le secteur, l'expérience, la culture, et une approche participative aide énormément à faire en sorte que la politique réponde à un ensemble cohérent de besoins et de priorités communs des organisations de première ligne, surtout pour une organisation fondée sur l'adhésion.

À propos de la politique

Le mouvement visant à améliorer la façon dont la PEAS est abordée et mise en œuvre a pris de l'ampleur. La nécessité d'adopter une approche féministe intersectionnelle au sein du secteur est de plus en plus reconnue, ce qui implique de reconnaître les impacts des autres dimensions de l'identité d'une personne sur son niveau de vulnérabilité à l'EAS. En tant qu'organisation internationale LGBTQI+, Égides a toujours reconnu qu'il fallait faire davantage dans le domaine de la PEAS et que divers facteurs tels que l'âge, le handicap, le statut migratoire, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et les caractéristiques sexuelles devaient façonner la réponse à l'EAS. Les politiques et les pratiques actuelles en matière de PEAS vont rarement au-delà de la conception binaire du genre et n'abordent pratiquement jamais les stéréotypes et les perceptions entourant les communautés LGBTQI+, qui peuvent avoir un impact négatif sur le traitement des cas d'EAS par une organisation.

En 2021, Égides a rédigé sa première politique de PEAS, qui vise à garantir la protection de toutes les personnes et communautés avec lesquelles elle travaille, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité et expression de genre et de leurs caractéristiques sexuelles. Conformément aux valeurs fortes de l'organisation, la politique a été conçue autour d'une perspective résolument intersectionnelle, visant à reconnaître et à répondre aux différents types de discrimination auxquels sont confrontés les individus dans le respect du cadre de la PEAS, en fonction de leur orientation sexuelle, de leur identité ou expression de genre et de leurs caractéristiques sexuelles, mais aussi de leur ethnicité, de leur couleur de peau, de leur religion, entre autres facteurs identitaires.

« Cette politique est fondée sur une approche inclusive et féministe, axée sur les droits et les besoins des survivant-e-s en tant qu'acteurs-trices de leur propre vie. Elle s'appuie sur une analyse intersectionnelle de la personne et de la violence sexuelle pour comprendre les interactions entre les nombreuses formes de discrimination qui aggravent particulièrement la vulnérabilité des personnes LGBTQI+. »

La politique se veut avant tout préventive et comprend des mesures spécifiques visant à empêcher l'exploitation et les abus sexuels de se produire en premier lieu, notamment :

- Créer une stratégie de communication spécifique pour promouvoir et diffuser des informations sur la prévention auprès du personnel et des partenaires.
- Effectuer des vérifications des antécédents dans le cadre du processus de recrutement des nouveaux-elles employé-e-s.

Mettre en œuvre une formation obligatoire sur la PEAS dans le cadre du programme d'accueil et d'orientation des nouveaux-elles employé-e-s.

Processus



Afin d'assurer le développement d'une politique de PEAS qui réponde aux objectifs d'Égides, il était crucial d'obtenir le soutien d'un-e consultant-e qui avait non seulement l'expertise requise en matière de PEAS dans le secteur de la coopération internationale, mais qui possédait également la sensibilité requise aux questions LGBTQI+, à la diversité et à l'intersectionnalité. Ces exigences ont été énoncées dans un ensemble de termes de référence pour trouver un-e consultant-e qui serait en mesure d'assumer diverses responsabilités sous la supervision du directeur général, notamment :

- Élaborer une politique de PEAS conforme aux normes canadiennes et internationales, dans une perspective féministe, intersectionnelle et centrée sur les survivant-e-s.
- Création d'un module de formation sur la politique pour l'équipe et les partenaires d'Égides.
- Élaborer un plan de mise en œuvre de la politique, comprenant des mécanismes de signalement, des processus d'enquête, des systèmes de protection et des recours, ainsi que des actions ciblées de diffusion, d'information et de formation.

Pour Égides, il était également essentiel que le processus soit mené par la direction de l'organisation : le directeur général est resté le point de référence pour les consultant-e-s, le conseil d'administration a été non seulement consulté mais également tenu au courant de l'élaboration et a finalement donné son accord final sur la politique, garantissant ainsi une adhésion de haut niveau.

Le processus d'élaboration de la politique a adopté une approche participative, qui a permis de recueillir les voix du personnel, de la direction, du conseil d'administration et d'environ 80 organisations membres – le nombre d'organisations membres d'Égides à cette époque en 2021 – par le biais d'une enquête en ligne. Elle a également impliqué des entretiens individuels avec les partenaires de mise en œuvre. Au total, 46 réponses ont été recueillies dans le cadre de ce processus, dont 12 entretiens avec des partenaires locaux de projets en Afrique, en Europe et en Amérique du Nord. Cela a permis de brosser un premier portrait de la compréhension de la PEAS par les organisations LGBTQI+, de la disponibilité des ressources pour les survivant-e-s, ainsi que des problèmes liés à l'accès des personnes LGBTQI+ à ces ressources, en particulier dans les contextes hostiles aux communautés LGBTQI+. La politique a été rédigée sur la base des données recueillies et discutée avec le comité de gouvernance du conseil d'administration pour de multiples séries de commentaires et d'ajustements avant que la version finale ne soit présentée au conseil d'administration pour approbation. Au moment de la publication de cette étude de cas, Égides travaille toujours avec la consultante pour créer un code de conduite, des modules de formation et un plan de mise-en-œuvre de la politique.

Enseignements tirés de l'approche participative

Égides est une petite organisation ayant un très grand nombre de membres, c'est pourquoi ces derniers sont au cœur de son travail. La PEAS, dans sa forme la plus répandue dans le secteur de la coopération internationale, est également un sujet relativement nouveau pour le secteur LGBTQI+ qui doit être exploré. Il était donc essentiel de soutenir un processus participatif pour établir une base de référence relative aux perceptions et à la compréhension du sujet par les organisations LGBTQI+. Les résultats ont révélé que le secteur LGBTQI+ a une connaissance très limitée de ce qu'est la PEAS et de ce qu'elle implique.

En raison de la diversité des organisations et des emplacements géographiques, les consultantes ont également joué un rôle crucial dans le traitement des diverses dimensions abordées dans le processus, comme les niveaux de compréhension de la PEAS, la vulnérabilité perçue et la diversité des cadres juridiques. L'enquête devait être accessible à toute personne ne connaissant pas la PEAS. Les consultantes ont veillé à ce que :

- les termes aient été définis de manière adéquate,
- la différence entre une politique de la PEAS et une politique des ressources humaines contre le harcèlement sexuel et psychologique sur le lieu de travail soit clarifiée,
- le projet et sa raison d'être aient été correctement présentés,

les questions sur les sujets sensibles aient été clairement formulées.

Niveaux de responsabilité

La diversité des pays et des partenaires qui travaillent avec Égides pose ses propres défis, avec des attitudes, des normes et des comportements très différents, notamment en ce qui concerne les questions LGBTQI+, sans parler que beaucoup d'organisations membres d'Égides travaillent dans des contextes hostiles. De ce fait, Égides reconnaît la nécessité de contextualiser sa politique, y compris les stratégies de prévention qui y sont énoncées, ainsi que de recenser les ressources et les prestataires de services disponibles localement. En tant qu'organisation jeune et de petite taille, Égides n'a pas la capacité de procéder à la contextualisation pour l'ensemble de ses 180 organisations membres travaillant dans 31 pays à travers le monde ; la politique établit ce processus comme une responsabilité des partenaires et des membres dans leurs propres contextes locaux. La phase de conception des procédures de mise-en-œuvre de la politique sera l'occasion d'approfondir la réflexion sur les différents niveaux de responsabilité et de redevabilité; et de s'assurer que tous les acteurs du réseau joueront leur rôle dans le processus, de la formation au traitement des rapports, en passant par l'enquête et la protection des survivant-e-s et des victimes, en fonction de leur proximité avec les communautés, de la disponibilité des services et de leurs propres capacités organisationnelles.

Soutien aux survivant-e-s et ne pas nuire

Le secteur de la coopération internationale au Canada dans son ensemble n'a pas d'expérience significative en matière d'orientation sexuelle, d'identité et d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles. Égides a donc décidé d'inclure les définitions des termes clés afin de clarifier les diverses dimensions de l'identité que sa politique entend couvrir.

La politique d'Égides vise à considérer la PEAS d'un point de vue féministe, conformément aux valeurs organisationnelles qui ont été adoptées lors de sa fondation en 2019. En outre, une approche centrée sur l'humain a été appliquée dès le début du processus de conception, en analysant les différents aspects de l'identité et leur impact sur les niveaux de vulnérabilité des personnes à l'EAS et les besoins d'accès à un soutien et à des services adéquats.

La politique reconnaît également la responsabilité partagée de la diversité et de l'inclusion comme des facteurs essentiels pour parvenir à un changement transformateur dans la manière dont les cas d'EAS sont traités à tous les stades, au-delà de l'analyse de la vulnérabilité basée uniquement sur le sexe ou l'âge. Elle pousse l'organisation à prendre en compte les expériences d'inégalité, de

discrimination et de violence vécues par les communautés LGBTQI+. Plus important encore, la politique se concentre délibérément sur les survivant-e-s et les victimes et sur leur autonomisation tout au long du processus, avec des mesures concrètes à adopter pour reconnaître et traiter les traumatismes, pour évaluer et atténuer les risques - y compris les risques de revictimisation - ainsi que pour mettre en œuvre les principes de confidentialité et d'absence de préjudice.

Le principe de ne pas nuire est particulièrement crucial dans le travail d'Égides et pose un défi encore plus considérable à la mise-en-œuvre d'une politique de PEAS, lorsqu'il s'agit d'accéder à des services de soutien et à d'éventuels recours juridiques pour les victimes et survivant-e-s LGBTQI+ de l'EAS. Compte tenu de la stigmatisation sociale qui existe autour des communautés LGBTQI+ et de la criminalisation des relations homosexuelles et des identités et expressions de genre non-conformes dans de nombreux contextes dans lesquels les membres d'Égides travaillent, une réflexion plus approfondie en collaboration avec les organisations LGBTQI+ locales sera nécessaire pour assurer la sécurité de toutes les parties impliquées dans les cas d'EAS signalés.

L'élaboration d'une politique de PEAS pour une petite et jeune organisation présente de nombreux défis, notamment la nouveauté de l'EAS dans le secteur LGBTQI+ et le niveau limité des ressources disponibles pour mener à bien ce travail :

1. Comblent les lacunes en matière de connaissances :

La PEAS telle qu'elle est connue dans le secteur de la coopération internationale est encore relativement nouvelle dans le secteur LGBTQI+, et il a fallu plusieurs mois à Égides pour faire approuver la politique par son conseil d'administration, en partie à cause du faible niveau de sensibilisation à ce qu'est la PEAS et à la distinction entre une politique de PEAS et une politique de ressources humaines contre le harcèlement au travail. Cela a entraîné des retards importants dans la mise-en-œuvre de la politique elle-même et dans la conception des processus et mécanismes requis. Les consultantes ont également dû relever d'importants défis en essayant de concilier des perspectives parfois contradictoires sur la portée de la politique, la vision féministe du conseil d'administration et les normes de la PEAS établies aux niveaux canadien et international, certaines personnes administratrices estimant que la politique qui leur était présentée n'allait pas assez loin en termes de protection.

2. Capacités organisationnelles en tant que réseau mondial :

Le champ d'application de la politique couvrait initialement Égides, son personnel, ses administrateurs, ses partenaires et les 180 organisations membres. Il en est résulté un problème de capacités - humaines et financières - pour soutenir réellement la responsabilité énoncée dans le document.

La portée de la politique a alors été limitée à Égides, à son personnel, à ses administrateurs et aux partenaires qui ont conclu un accord de contribution avec le réseau. Égides réfléchit actuellement aux moyens de soutenir la diffusion de sa politique auprès de ses organisations membres et le développement de leurs capacités à aborder l'EAS.

3. Le travail du sexe :

Le travail du sexe a été un sujet sensible dans la coopération internationale, mais c'est un sujet central dans le travail LGBTQI+ au niveau mondial, avec une représentation significative des communautés LGBTQI+ parmi les personnes impliquées dans le travail du sexe. Alors que les normes de l'IASC semblent interdire clairement le travail du sexe - le confondant souvent avec l'exploitation sexuelle - Égides devait être plus nuancé dans son approche, et sa politique devait refléter le principe d'autonomisation qu'elle porte. Égides a décidé d'établir une distinction claire entre le travail du sexe et l'exploitation sexuelle et de reconnaître l'autonomisation et les droits des travailleurs du sexe. La politique explique que :

« Égides ne porte aucun jugement sur les personnes impliquées dans l'industrie du sexe, y compris celles qui s'engagent dans le travail sexuel et fournissent des services sexuels en échange d'argent, de cadeaux ou de soutien matériel (sexe transactionnel). Égides soutient inconditionnellement les droits de ces personnes à vivre et à travailler dans un environnement sûr, dans la dignité, à l'abri de toute forme d'exploitation, et à accéder à des soins de santé adéquats et à participer à leur communauté.

Cependant, en raison des rapports de force inhérents au travail de coopération internationale (...), Égides interdit strictement à son personnel et à son personnel connexe et décourage fortement le personnel de ses partenaires d'acheter ou d'échanger des relations sexuelles contre de l'argent, un emploi, un soutien matériel ou toute forme de paiement de la part de toute personne participante ou bénéficiant d'un projet ou d'un programme mis en œuvre par Égides ou ses partenaires.

Le recours au travail du sexe, consenti, strictement en dehors du cadre d'un projet ou d'une intervention menée par Égides ou l'une de ses organisations membres, est à la discrétion de l'individu. Dans des contextes de fortes inégalités sociales, de genre, économiques ou hiérarchiques, le recours au travail du sexe pourrait être considéré comme un abus de pouvoir. Égides rappelle que les actes d'abus et d'exploitation sexuels sont strictement interdits, quels que soient le contexte et les circonstances dans lesquels ils sont commis. »

4. Trouver des ressources francophones :

Égides a été créé pour combler une lacune cruciale dans l'action internationale LGBTQI+, qui se déroule principalement en anglais, avec très peu d'accès aux espaces internationaux et aux financements pour les militants et organisations francophones à travers le monde. Ce même défi est apparu lors de la recherche d'expert-e-s francophones de la PEAS, qui étaient beaucoup moins nombreuses que les consultant-e-s anglophones.

Recommandations

Dans la perspective de l'intersectionnalité, de l'inclusion et de la participation, les leçons tirées d'Égides sont applicables à toute organisation, qu'elle travaille spécifiquement avec les populations LGBTQI+ ou non. Il est important de reconnaître que les personnes LGBTQI+ sont encore à ce jour largement invisibles pour les organisations de coopération internationale, qui n'ont souvent pas les capacités ou les outils - tels que des outils d'analyse de genre complets - permettant de comprendre la réalité de ces communautés dans des contextes de développement ou humanitaires. Toute organisation sera très probablement amenée à travailler à un moment ou à un autre avec des personnes d'orientations sexuelles et d'identités ou d'expressions de genre différentes, quels que soient les objectifs et les cibles de leurs programmes et projets, et il est crucial de s'assurer que leurs politiques et pratiques reconnaissent les défis et les besoins différenciés des communautés LGBTQI+, notamment en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

Égides a fait le choix d'une politique résolument centrée sur les survivant-e-s avant d'être centrée sur la réputation, et il est clair que toute intervention dans le cadre de la PEAS doit être intentionnelle afin de ne pas revictimiser les survivant-e-s LGBTQI+ et les victimes d'EAS et de promouvoir l'autonomisation tout au long du processus.

« La question du statut des personnes LGBTQI+ dans leur pays et au sein des différentes communautés et cultures ne les rend pas seulement particulièrement vulnérables à la discrimination et à la violence, mais également à un risque particulièrement élevé d'être revictimisées, jugées, exclues ou même violées lorsqu'elles signalent une EAS ou dans le cadre des procédures d'enquête et de justice. Une évaluation des risques d'EAS au sein de l'organisation et dans chaque contexte opérationnel et d'intervention doit être réalisée et revue régulièrement, et des mesures spécifiques doivent être conçues et mises en œuvre pour prévenir les risques de revictimisation des survivant-e-s dans les procédures d'EAS. »

À propos d'Égides

Égides est une jeune organisation de coopération internationale créée en mai 2019, dont l'objectif est de connecter, mobiliser et soutenir les militant-e-s LGBTQI+ à travers la francophonie. En tant qu'alliance internationale de 180 organisations membres dans 31 pays à travers le monde, Égides rassemble à l'échelle internationale des groupes, communautés, organisations et collectifs visant à lutter contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et les caractéristiques sexuelles, partout où le français est une langue pertinente pour le soutien et l'action. En tant qu'organisation LGBTQI+ favorisant l'autonomisation, l'action collective et la solidarité internationale, Égides défend des valeurs fortes de féminisme, d'intersectionnalité et de décolonisation.



LE CENTRE D'EXPERTISE CANADIEN DIGNA POUR LA
PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS EST UN
PROGRAMME DU COOPÉRATION CANADA



Canada

DIGNA EST RENDU POSSIBLE EN PARTIE GRÂCE AU
GÉNÉREUX SOUTIEN DU GOUVERNEMENT DU CANADA PAR
L'ENTREMISE D'AFFAIRES MONDIALES CANADA