



CODE DE CONDUITE

POUR COMBATTRE LES VIOLENCES SEXUELLES

Revisé décembre 2023

Table des matières

Avant-propos	3
Message de la direction générale	5
Principes directeurs	7
Nos engagements	8
Nos responsabilités partagées	8
Responsabilités individuelles	8
Responsabilités des gestionnaires	9
Responsabilités du leadership organisationnel	9
Nos engagements envers nos collègues	10
Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités	13
Comment l'information sera-t-elle gérée suite à une déclaration ?	16
Comment et quand soulever des préoccupations ?	17
Comment signaler un incident ?	18
Dispositions anti-représailles	18
Mise en application	18
Déclaration d'adhésion	20
ANNEXE 1 : OBTENIR DE L'AIDE	21
ANNEXE 2 : COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU UNE PLAINTÉ	22
ANNEXE 3 : QUESTIONS-RÉPONSES.....	25
ANNEXE 4 : LEXIQUE	31



Avant-propos

Le présent Code de conduite a été établi par L'AMIE pour répondre aux exigences d'Affaires mondiales Canada en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) pour les petites et moyennes OCI. Il a été conçu en considérant le niveau des ressources disponibles en intégrant les pratiques exemplaires, en s'alignant sur l'engagement des leaders du CCCI et les principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations et en répondant aux exigences d'Affaires mondiales Canada. Le présent Code de conduite (CdC) fait partie d'une série de ressources (c.-à-d. documents d'information, webinaires).

Les exigences d'Affaires mondiales Canada reposent sur la sous-section 22.6 de l'Accord de contribution intitulée Inconduite sexuelle:

« 22.6.2 Le **CdC** sera intégré aux activités de l'Organisation et devra, au minimum, comprendre les dispositions suivantes :

- a) Un processus de reddition des comptes intégrés dans l'ensemble de l'Organisation, notamment en ce qui concerne les rôles et les responsabilités afin d'assurer la surveillance et le respect du Code de conduite;
- b) Un mécanisme de signalement anonyme et confidentiel et des procédures d'enquête équitables et confidentielles permettant de donner suite à toutes les allégations d'exploitation et d'abus sexuels;
- c) Une formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et des mesures correctives à prendre en cas d'inconduite avérée;
- d) Des mesures à prendre, notamment des mesures disciplinaires en cas de graves problèmes d'inconduite. »

«22.6.3 L'Organisation remet un exemplaire de son **CdC** à tout le personnel, aux Partenaires locaux et aux Bénéficiaires ultimes ¹ et fait la promotion de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

L'Organisation garantit que les Partenaires locaux et les Bénéficiaires ² ultimes soit:

- a) signent une attestation déclarant qu'ils se conforment au **CdC** de l'Organisation,
- ou
- b) adoptent leurs propres politiques et procédures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels qui sont fidèles aux buts et aux objectifs du **CdC** de l'Organisation»

Le présent Code de conduite s'inspire de ressources suivantes :

1. Le code de conduite de l'international Rescu Committee
2. Un guide intitulé « Guide on Managing Sexual Violence against Aid Workers » (guide pour la gestion des violences sexuelles perpétrées contre les travailleurs humanitaires), le Forum européen de sécurité inter-agences
3. La documentation proposée par l'AQOCI, Québec
4. Le code d'éthique de L'AMIE en vigueur

Ainsi, l'objectif du présent document est de répondre aux attentes d'AMC en articulant l'engagement de **L'AMIE** pour prévenir les violences sexuelles au sein de notre organisation, de nos programmes nationaux et internationaux et de nos relations partenariales.

En conclusion, le présent code de conduite vient donc établir un cadre d'intervention clair en définissant nos attentes et nos actions pour répondre le plus efficacement possible à la lutte contre les violences sexuelles. Et pour être utile et applicable, il est traduit en actions et en pratiques, tant au sein de nos programmes qu'au sein même de notre organisation.

Le Conseil d'administration et la direction de L'AMIE.



Message de la direction

L'AMIE reconnaît que la violence sexuelle, notamment l'exploitation et les abus sexuels, contrevient aux normes juridiques internationales universellement reconnues. Dans le cadre de l'exécution de nos projets et de nos programmes au niveau national et international, nous ré-affirmons notre approche qui est fondée sur un cadre respectueux des droits de la personne et de l'égalité des genres.

Il nous apparaît fondamental de rappeler la mission de L'AMIE

- Répondre aux besoins fondamentaux des enfants des pays du Sud en développement et établir les bases de leur autonomie en valorisant le volontariat solidaire;
- Sensibiliser la société aux droits, au besoin et aux façons d'aider les enfants des pays du Sud en développement en priorisant et valorisant l'égalité des genres dans nos interactions.

L'AMIE est présente à l'étranger depuis 1969. À travers ses programmes de sensibilisation, de stages et de coopération internationale, elle fait la promotion de valeurs et de principes qui lui sont chers et qui guident toute son action, à savoir :

VOICI LES QUATRE GRANDS PRINCIPES ORIENTENT LES ACTIONS DE L'AMIE

» **Le volontariat solidaire** : Le volontariat est à la base des opérations de L'AMIE dont l'équipe est principalement composée de bénévoles actifs sur plusieurs continents. Ce principe est le pilier d'une action centrée sur une réelle solidarité des peuples.

» **L'aide efficace** : L'AMIE apporte une aide efficace et directe au bien-être des enfants concernés par sa mission en maintenant les frais administratifs au minimum. Du point de vue éthique, elle est soucieuse de transparence et prend cet engagement envers ses donateurs.

» **Le respect des droits des enfants** : L'AMIE adhère à la convention relative aux droits des enfants (C.I.D.E), adoptée par l'assemblée générale des Nations unies le 20 novembre 1989, et en fait la promotion.

» **Le développement durable** : L'AMIE souscrit à la Charte de principes pour un développement solidaire, ainsi qu'à la Charte de principes sur les droits humains et le développement, conforme aux définitions de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI). Le champ d'intervention de L'AMIE est celui des projets de développement durable favorisant l'évolution des enfants dans un environnement plus approprié à leurs besoins.

Dans la foulée des exigences d’Affaires mondiales Canada, en plus de s’être dotée du présent code de conduite, **L’AMIE** est en appui à *l’Engagement des Leaders* du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI), ce qui nous permet de ré-affirmer haut et fort que nous continuerons de travailler pour :

- ☐ Instaurer une culture de tolérance zéro pour toute forme d’inconduite sexuelle dans toutes nos activités
- ☐ Améliorer notre capacité collective à reconnaître et à éliminer les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les sexes susceptibles de favoriser l’inconduite sexuelle, y compris les situations combinant plusieurs formes de discrimination.
- ☐ Chercher à créer des milieux de travail où le personnel et les bénévoles au sein de notre organisation et dans les pays où nous œuvrons, ne subissent ni ne commettent des cas d’inconduites sexuelles
- ☐ Tirer profit des expériences et des forces de tout le monde, et trouver des solutions ensemble, notamment par l’échange et le développement de connaissances et de compétences relatives aux approches centrées sur les victimes / survivants-es.



Principes directeurs

L'AMIE reconnaît que la violence sexuelle est enracinée dans les déséquilibres de pouvoir, notamment dans les inégalités entre les genres. Pour prévenir la violence sexuelle, nous devons explorer les dynamiques de pouvoir fondées sur le racisme, le sexisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie et d'autres attitudes et stéréotypes connexes. Nous utilisons donc une approche intégrée en matière de prévention de la violence sexuelle, en considérant comment les différentes facettes des caractéristiques personnelles d'un individu interagissent. Cette approche est également appelée intersectionnalité.

Nous nous engageons à combattre toute forme de violences sexuelles en mobilisant à la fois le personnel, les stagiaires, les bénévoles et les autres personnes collaboratrices, tant du Nord que du Sud, qui interviennent dans nos projets et programmes.

Nous nous engageons également à tenir un dialogue franc avec nos partenaires du Sud afin de les sensibiliser à l'importance de ces questions, tout en reconnaissant que nous naviguons entre les normes juridiques internationales, les lois canadiennes et les lois nationales des pays dans lesquels nous travaillons, lesquels cadres juridiques ne permettent pas toujours de mettre fin aux violences sexuelles dans nos pays d'intervention.

L'AMIE applique la tolérance zéro dans le cadre de l'exécution de ses projets, ce qui signifie notamment que l'inaction face à la violence sexuelle est inacceptable et en ce sens, des mesures disciplinaires appropriées pourront être prises à l'issue d'une procédure stricte, pouvant mener jusqu'au renvoi.

Dans ce processus, le L'AMIE mettra l'accent sur le consentement afin de sensibiliser les parties prenantes aux questions de violences sexuelles. Nous serons soucieux de protéger les droits du ou de la plaignant-e et de l'intimé-e. Nous efforcerons d'être factuels, équitables et respectueux des règles de confidentialité. En cas d'intervention du L'AMIE, nous utiliserons une approche centrée sur les survivants-es en donnant le contrôle du processus décisionnel aux survivants-es à la suite d'un incident.



Nos engagements

□ **L'AMIE** s'engage à contribuer à améliorer notre capacité collective à reconnaître et à combattre les **déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres** qui peuvent favoriser la violence sexuelle, y compris les **formes de discrimination croisée**.

□ Nous nous engageons à instaurer une culture de **tolérance zéro** à l'égard de toutes les formes de violence sexuelle dans tout ce que nous faisons.

□ Nous nous engageons à créer un **environnement de travail exempt de violence sexuelle** pour le personnel, les bénévoles, les partenaires et les populations locales au sein de notre organisation et dans les pays où nous sommes présents.

□ Nous nous engageons à **protéger les personnes** qui participent à nos programmes et les **collectivités que nous desservons** contre l'exploitation et les abus sexuels, en particulier les enfants.

□ Nous nous engageons à renforcer les connaissances et les capacités relatives aux **approches centrées sur les survivants-tes/victimes**.

Nos responsabilités partagées

Responsabilités individuelles

L'AMIE s'attend à ce que chaque employé-e, stagiaire, gestionnaire, membre du conseil d'administration, sous-traitant et toute personne collaboratrice :

- se familiarise avec le présent Code de conduite et y adhère.
- prenne toutes les dispositions raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt de violence sexuelle.
- soulève toute préoccupation concernant les risques ou les possibilités de violence sexuelle.
- signale les incidents de violence sexuelle.
- maintienne confidentielles les informations relatives à des incidents de violence sexuelle et ne partage ces informations qu'en cas de besoin, c'est-à-dire uniquement avec les parties désignées lorsque c'est absolument nécessaire pour intervenir.

Responsabilités des gestionnaires

L'AMIE reconnaît que les gestionnaires ont un rôle clé à jouer et de ce fait, assument les responsabilités supplémentaires suivantes :

- ☐ S'assurer que les bénévoles, les stagiaires, le personnel et les sous-traitants sous leur supervision sont informés, comprennent et se conforment au Code de conduite.
- ☐ S'assurer qu'une formation ou une orientation sur la violence sexuelle soit dispensée.
- ☐ Donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements appropriés à adopter.
- ☐ Intervenir lorsqu'une préoccupation est soulevée ou qu'un incident est signalé en appliquant les normes organisationnelles.
- ☐ Protéger les individus contre les représailles.
- ☐ Recourir à des sanctions appropriées lorsque le Code de conduite n'est pas respecté.

Responsabilités du leadership organisationnel

L'AMIE convient que la direction et les membres du conseil d'administration sont tenus de s'assurer que tous les efforts sont déployés pour prévenir la violence sexuelle et que des mesures d'intervention et de protection adéquates sont mises en œuvre une fois qu'ils ont été informés d'un incident, notamment :

- ☐ S'assurer que tous les bénévoles, stagiaires, employés, gestionnaires et sous-traitants comprennent et se conforment au Code de conduite.
- ☐ Assurer la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement, d'orientation et d'intégration conformément au Code de conduite.
- ☐ Veiller à ce que l'organisation dispose de ressources humaines et financières suffisantes pour donner suite à son engagement.

- ☐ Veiller à ce que chaque organisation partenaire signe le présent Code, élabore ou possède ses propres politiques et procédures.
- ☐ S'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents soient protégées contre les représailles, et qu'elles se sentent en sécurité lors de signalements.
- ☐ S'assurer d'une gestion adéquate du rendement afin d'atténuer les risques de violence sexuelle, notamment en prenant des mesures correctives, lorsque nécessaire.
- ☐ Revoir le Code de conduite et sa mise en œuvre annuellement au besoin.

Nos engagements envers nos collègues

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat, vous respectez les engagements de L'AMIE

lorsque vous :

- ☐ Traitez toute personne avec respect, sans porter atteinte aux droits des autres.
- ☐ Découragez les plaisanteries ou les commentaires sexistes, racistes, hétérosexistes, discriminatoires, etc.
- ☐ Respectez la confidentialité de toute personne impliquée dans une plainte ou un signalement.
- ☐ Coopérez aux enquêtes et collaborez aux efforts déployés pour les régler.

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat avec L'AMIE, vous devriez soulever

les préoccupations suivantes :

- ☐ En cas de suspicion d'éventuelles violations du présent Code de conduite.
- ☐ Lorsque vous remarquez des facteurs de risque sur le lieu de travail ou dans les programmes, incluant :
 - L'acceptation de mythes sur le viol (par exemple, « tous les hommes le font »).

- Une forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (par exemple, remarques, blagues ou plaisanteries grossières, manque de respect à l'égard des subordonné-e-s, commentaires humiliants à l'égard des bénéficiaires, etc.).
- La minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation.
- L'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (par exemple, consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat avec L'AMIE, vous devez signaler les

faits suivants :

- ☐ Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que toute forme de harcèlement.
- ☐ Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques.
- ☐ L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi.
- ☐ Les incidents de violence sexuelle ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel.

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat avec le L'AMIE, il est interdit :

- ☐ D'avoir des comportements de nature condescendante ou irrespectueuse, y compris les messages désobligeants, les courriels ou les commentaires sur les médias sociaux.
- ☐ D'exercer toute forme de violence sexuelle, y compris le partage de matériel sexuellement explicite.

□ De banaliser la violence sexuelle notamment en :

- Évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant le consentement (par exemple, une fois le consentement donné, il ne peut être retiré, l'alcool est utile pour obtenir le consentement et autres.
- Évitant de nier ou de minimiser la violence sexuelle (par exemple, « un homme reste toujours un homme » ou « la culture est différente ici »).
- Évitant de rendre les survivant-es responsables d'avoir été agressé-es (par exemple, un-e jeune qui sort seul-e en fait la demande, les femmes qui portent des jupes courtes sont en partie responsables et autres.
- Évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant l'agression (par exemple, les gens mentent sur le fait d'être agressés, les fausses accusations sont très courantes, et autres.

Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités

La violence sexuelle constitue un obstacle considérable au développement durable et à la participation significative des individus, en particulier des femmes. Notre responsabilité est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels pour nos partenaires et les communautés que nous servons, spécialement les enfants.

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat, vous respectez les engagements de L'AMIE lorsque vous :

- ☐ Traitez les partenaires et les membres de la communauté avec respect et dignité.
- ☐ Exercez une prudence particulière pour protéger les enfants contre l'exploitation et les abus sexuels.
- ☐ Reconnaissez et soulignez certaines des dynamiques de pouvoir en place dans vos relations de travail et restez attentif à ces réalités (par exemple, reconnaître vos propres privilèges et préjugés et comment ils peuvent influencer votre travail, éviter de renforcer les dynamiques de pouvoir).
- ☐ Instaurez un climat de confiance et reconnaissez les forces et la contribution des partenaires.
- ☐ Engagez les partenaires dans un dialogue sur la violence sexuelle, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises, des outils, etc.

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat avec L'AMIE, il est interdit :

- ☐ D'obtenir les services des travailleuses et travailleurs sexuels en tout temps, quelles que soient les lois locales et nationales de votre pays de mission.
- ☐ D'avoir une relation romantique ou sexuelle avec le personnel d'un partenaire ou

avec des bénéficiaires, car ils sont basés sur une dynamique de pouvoir.

- ☐ De solliciter des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables, quel que soit l'âge de consentement local; l'ignorance ou toute croyance erronée concernant l'âge de l'enfant ou le statut de l'adulte vulnérable ne peut constituer une défense.
- ☐ De commettre toute action qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition pour s'engager dans les programmes et services offerts.
- ☐ D'échanger de l'argent, un emploi, un logement, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend évidemment l'échange pour les services auxquels les participants au programme ont droit.

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat avec L'AMIE, vous devez soulever les préoccupations suivantes :

- ☐ En cas de suspicion de violations éventuelles du présent Code de conduite
- ☐ Lorsque vous remarquez des facteurs de risque de violence sexuelle :
 - L'acceptation de mythes sur le viol (par exemple, « tous les hommes le font »).
 - Forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (par exemple, remarques, blagues ou plaisanteries, manque de respect à l'égard des subordonné-e-s, commentaires humiliants à l'égard des bénéficiaires).
 - L'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (par exemple, consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).

- La minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation.
- L'hostilité, les attitudes dégradantes l'objectivation, les plaisanteries

grossières ou humiliantes.

Dans le cadre de votre implication ou de votre mandat L'AMIE, vous devez signaler :

- ☐ Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ou le harcèlement.
- ☐ Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques, les propos vulgaires, grossiers et dégradants.
- ☐ L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi.
- ☐ L'abus sexuel des enfants.



! Si vous décidez d'opter pour la possibilité de divulguer ouvertement et librement à quelqu'un ou quelqu'une au sein de la structure organisationnelle, il est important de vous assurer que les membres de l'organisation soient formés, bien préparés et qu'ils comprennent les attentes de confidentialité.

Comment l'information sera-t-elle gérée suite à une déclaration ?

À la suite d'une déclaration d'incident, le personnel et/ou les gestionnaires, les partenaires, les stagiaires ou les bénévoles sont tenus à la confidentialité, mais ont l'obligation d'en faire rapport au/à la directeur-trice général-e. Une enquête sera déclenchée selon la procédure adoptée par L'AMIE conformément à sa *Procédure de traitement des plaintes, signalements et divulgation confidentielle de l'information* (ci-jointe en annexe).

Par conséquent, cela évite de partager toute information permettant d'identifier le ou la survivant-e lorsqu'il n'est absolument pas nécessaire de le faire. L'AMIE a également la responsabilité d'informer les bailleurs de fonds qu'un incident de violence sexuelle a eu lieu, mais le fera sans fournir d'information qui puisse contribuer directement et indirectement à l'identification des survivant-es.

Comment et quand soulever des préoccupations ?

L'AMIE vous encourage à faire part de vos inquiétudes et préoccupations lorsque vous remarquez un facteur de risque, que vous êtes témoin d'un comportement inapproprié ou que vous avez des soupçons concernant des incidents de violence sexuelle. Vous pouvez exprimer vos préoccupations lorsque vous êtes victime d'un comportement inapproprié ou que vous en êtes témoin. L'un des aspects les plus tragiques de la violence sexuelle, c'est lorsque les individus décident de détourner le regard. Il n'y a pas de signalement anodin. Tous les signalements sont importants.

Si vous ne savez pas quoi faire, voici quelques questions à se poser :

- Ma préoccupation est-elle conforme à l'esprit du **Code de conduite** ?
- Qui pourrait être touché si je ne soulève pas le problème, ou ma préoccupation ?
- Si l'événement était rendu public, serais-je à l'aise d'expliquer pourquoi je n'ai pas soulevé mes préoccupations ?
- Mon jugement est-il impartial ou ai-je un intérêt ou un enjeu personnel qui me rend moins objective ?
- Quelles sont les conséquences si je soulevais mes préoccupations de bonne foi ?

Lorsqu'une situation ne vous semble pas appropriée ou normale, restez vigilant-e et commencez à la documenter. Tentez d'être factuel en notant ce qui a été dit, ce que vous avez vu, ce que vous avez entendu, la date, l'heure et le lieu.

L'AMIE ne s'attend pas à ce que vous deveniez un expert en matière de violence sexuelle, mais nous voulons souligner l'importance de l'implication de chacun et chacune dans le renforcement des stratégies d'atténuation. Parler de la violence sexuelle est toujours entouré de nombreux tabous. Aussi, il est primordial de créer des canaux pour parler des comportements problématiques. **En soulevant des préoccupations, vous participez à l'atténuation des risques, vous permettez à L'AMIE d'exercer son devoir de diligence et, ultimement, vous contribuez à la prévention de la violence sexuelle.**

Comment signaler un incident ?

Voir Annexe 2 – Comment effectuer un signalement ou une plainte

Dispositions anti-représailles

L'AMIE ne tolérera pas de représailles contre quiconque, de bonne foi, signale une préoccupation ou participe à une enquête, même si l'allégation s'avère ne pas être fondée.

Toute tentative de représailles constitue une forme de harcèlement psychologique passible d'une sanction disciplinaire.

Mise en application

L'AMIE applique une **approche de tolérance zéro** à toutes les formes de violence sexuelle. Une approche de tolérance zéro signifie que les allégations portées à la connaissance de L'AMIE font l'objet d'une enquête par la direction et, si requis, par le comité de gestion des plaintes, composé de deux (2) membres du conseil d'administration, et que les auteurs présumés répondent de leurs actes, notamment par des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la terminaison de tout lien contractuel avec L'AMIE, le tout augmenté du risqué que l'incident soit signalé à la police lorsque les circonstances le justifient.

Toute plainte officielle de violence sexuelle donnera lieu à une enquête lorsque suffisamment d'information est disponible. L'enquête sera menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par quelqu'un au sein L'AMIE, l'enquête sera confiée à une partie externe à L'AMIE.

Toute personne appelée à une enquête a l'obligation de collaborer avec le ou les enquêteurs et de se présenter aux entrevues lorsqu'il ou elle y est convoqué-e. Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion L'AMIE ou du programme ou à la cessation d'emploi ou du contrat seront appliquées.

Toute personne reconnue coupable de représailles à l'encontre d'une personne qui a refusé de participer à des actes de violence sexuelle, a soulevé des préoccupations ou a signalé un incident fera l'objet de mesures disciplinaires, voire d'un licenciement.

Toute fausse accusation de violence sexuelle prouvée, commise avec malveillance, peut-être considérée comme une violation de la présente politique et du présent Code de conduite.



Déclaration d'adhésion

Je comprends, par la présente, que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et à la prévention de la violence sexuelle en traduisant ce Code de conduite de façon concrète dans mon implication et dans mon travail.

Je comprends que je dois respecter les engagements collectifs de L'AMIE envers les collègues, les partenaires et les collectivités que nous servons en adhérant aux normes de comportement énoncées dans le Code de conduite.

Je, soussigné(e), _____,

déclare par la présente avoir lu et compris le présent Code de conduite et m'y conformer.

Je comprends que la violation de toute disposition du Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat me liant à L'AMIE.

Signature

Date

N.B.: La politique y afférente et le Code de conduite pour combattre les violences sexuelles à L'AMIE ont été approuvés par le conseil d'administration.

Une copie originale de la dite déclaration d'adhésion doit être déposée auprès de la direction après signature.

ANNEXE 1 : OBTENIR DE L'AIDE

- Si vous avez besoin d'aide concernant les violences sexuelles, un soutien sera disponible, et ne dépendra pas de votre décision de signaler l'incident.
- Il n'est pas nécessaire de remplir un rapport officiel afin d'obtenir du soutien.

L'AMIE peut mettre en place des services de soutien si vous avez été victime de violence sexuelle.

Si vous avez besoin de soins ou de soutien qui ne sont pas disponibles sur place, L'AMIE peut prendre des dispositions pour que vous déplaciez, ou encore instaurer des mesures d'adaptation.

Vous pouvez rapporter l'incident à votre direction ou à la présidence du Conseil d'administration et à une autre personne en qui vous avez confiance au sein de l'Organisation.

ANNEXE 2 : COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU UNE PLAINTE

MARCHE À SUIVRE POUR FAIRE UN SIGNALEMENT

Définition : « signalement » désigne une information donnée aux autorités administratives ou judiciaires en vue de prendre des mesures préventives ou répressives.

Si vous êtes témoin d'une situation portant atteinte aux politiques, aux principes éthiques et/ou au code de conduite de **L'AMIE** dans le cadre de votre travail, de votre stage ou de votre implication à L'AMIE, **un signalement** peut être fait par une lettre ou par courriel à :

☐ Votre direction

☐ Une personne en qui vous avez confiance au sein de L'AMIE, soit la présidence du Conseil;

Pour signaler un comportement inapproprié lorsqu'il se produit, la marche à suivre est la suivante :

☐ S'assurer que la démarche peut se faire en toute sécurité;

☐ Préparer son signalement et fournir les renseignements sur l'incident (date, heure, lieu, détails de l'incident, nom des personnes impliquées, y compris les témoins) par lettre ou par courriel.

☐ Tenir compte des questions ci-dessous dans la préparation de son signalement :

☐ Si vous êtes la victime : êtes-vous toujours à risque ? craignez-vous des représailles ?

☐ Si vous êtes témoin d'un acte d'abus sexuel : la victime sait-elle que vous signalez l'incident ? est-elle toujours en danger ? êtes-vous à risque ?

☐ Si vous êtes témoin d'un acte de fraude ou corruption, la personne visée sait-elle que vous faites un signalement ? êtes-vous à risque ?

☐ S'il y avait des témoins : qui sont-ils ? peut-on les contacter ? sont-ils à risque ?

☐ L'incident concerne-t-il un mineur ?

☐ L'incident concerne-t-il une infraction à la loi ou une situation susceptible de causer problème à sa propre personne, à une autre personne ou à la communauté?

À la suite de la réception d'un signalement, selon sa nature et son objet, la direction générale est informée, elle prend les mesures adéquates afin de vérifier la véracité des faits et assure un suivi auprès de la personne qui a signalé l'incident.

L'AMIE vous encourage à fournir votre nom lorsque vous signalez un incident. Cela nous permet d'examiner en détail vos préoccupations, de communiquer avec vous si des renseignements supplémentaires sont nécessaires et/ou de vous protéger contre d'éventuelles représailles. Il est à noter qu'il peut y avoir des circonstances où la divulgation de votre identité soit nécessaire pour mener une enquête complète.

*Si vous souhaitez signaler un incident de manière **anonyme**, vous pouvez le faire au moyen d'une lettre sous pli cacheté avec la mention « CONFIDENTIEL ». Vous pouvez poster votre lettre à l'attention de la personne à qui vous souhaitez faire le signalement ou vous pouvez venir la déposer discrètement sur son bureau. Le dépôt d'un signalement formel n'est pas nécessaire et le seul fait que la situation soit portée à la connaissance de l'employeur ou de l'organisation, par un moyen ou un autre, peut suffire pour faire cesser une situation problématique.*

MARCHE À SUIVRE POUR FAIRE UNE PLAINTE

Définition : une « plainte » signifie l'expression formelle d'une insatisfaction, d'un mécontentement, à l'égard d'un service ou bien rendu par l'équipe de L'AMIE

La personne qui formule une plainte se réfère à la **Procédure de traitement des plaintes, signalements et divulgation confidentielle de l'information** de L'AMIE. Une plainte doit être formulée par écrit et dirigée à la direction et au comité de gestion des plaintes de L'AMIE, lequel est composé d'au

moins deux (2) membres du conseil d'administration.

Le comité de gestion des plaintes reçoit les plaintes formulées par écrit et les traite dans un délai raisonnable. Il fait un rapport verbal ou écrit à la direction, communique la décision à la personne qui a porté plainte et assure le suivi administratif de la plainte. Le comité de gestion des plaintes informe la direction de L'AMIE et le conseil d'administration de ses actions si nécessaire, tout en respectant les règles de confidentialité.

Si les informations existantes sont jugées insuffisantes, le comité de gestion des plaintes peut demander des informations additionnelles à la personne qui a formulé la plainte, réaliser des enquêtes et même entendre les plaignants.

Chaque plainte fait l'objet d'un dossier distinct. Ce dossier doit comprendre les éléments suivants :

- i) la plainte écrite du plaignant ou de la plaignante, incluant les éléments de la plainte (le reproche, le préjudice réel ou potentiel, la mesure corrective demandée);
- ii) le résultat du processus de traitement de la plainte (l'analyse et les documents l'appuyant);
- iii) la réponse finale au plaignant ou à la plaignante, écrite et motivée.

Dans certains cas, le comité de gestion des plaintes peut solliciter l'aide de ressources spécialisées pour mieux gérer la situation.

Toute décision prise par le comité de gestion des plaintes doit être conforme aux statuts, aux règlements et aux principes éthiques de L'AMIE et ne doit pas venir à l'encontre des projets de L'AMIE, dans la mesure du possible.

Le comité de gestion des plaintes doit faire un suivi verbal annuel au conseil d'administration.

*Si vous souhaitez effectuer une plainte de manière **anonyme**, vous pouvez le faire au moyen d'une lettre sous pli cacheté avec la mention « CONFIDENTIEL » que vous posterez à l'attention du « Comité de gestion des plaintes de L'AMIE », 840, rue Raoul Jobin, bureau 300, Québec G1N 1S7*

L'AMIE ne considérera pas qu'une telle plainte soit moins légitime qu'un autre type de plainte. Les plaintes anonymes seront traitées aussi sérieusement que les plaintes pour lesquelles l'identité du plaignant ou de la plaignante est connue, en raison du risque de préjudice futur et de notre responsabilité à créer un environnement sûr et sans abus.

Toutefois, L'AMIE vous encourage à fournir autant d'informations que possible pour faciliter le processus d'enquête. Un processus d'enquête ne sera possible que si le comité de gestion des plaintes dispose de suffisamment d'éléments d'information. Si les informations sont insuffisantes pour ouvrir une enquête, la plainte sera documentée et gardée confidentielle afin de respecter les droits des personnes impliquées dans la plainte, tout en permettant de laisser une trace documentée en cas de nouveaux rapports.

ANNEXE 3 : QUESTIONS-RÉPONSES

Comment appliquer une approche intersectionnelle aux interventions contre les violences sexuelles qui utilisent une approche centrée sur les survivants –tes ?

Les individus font face à différents risques de violence sexuelle liés, entre autres facteurs, à la race, au handicap, à l'indigénité, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre, à l'âge et au statut socioéconomique.

Traduire une approche intersectionnelle en action implique que l'on s'efforce à réduire les obstacles pour permettre aux survivant-es d'avoir accès à du soutien. Le soutien apporté aux survivant-es s'adapte, selon les besoins et les demandes, aux différentes perspectives ou circonstances de chaque survivant-te. Les survivants peuvent avoir différents niveaux de confiance dans les services et les recours institutionnels (p. ex. les tribunaux, la police et les autorités officielles), en raison de leurs associations avec le sexisme le colonialisme, le racisme et d'autres formes d'oppression systémique. Traiter la violence sexuelle sous un angle intersectionnel signifie qu'elle est fondée sur la compréhension que l'expérience de chacun ou chacune est influencée par de nombreux facteurs.

Il importe de reconnaître que le point de vue ou la situation d'une personne pourrait la rendre plus vulnérable à la violence sexuelle, ce qui pourrait aussi avoir une incidence sur ses besoins et ses choix en matière de recours. L'oppression systémique, incluant sans s'y limiter, le sexisme, le racisme, le colonialisme, le capacitisme, l'homophobie et/ou la transphobie, peut se manifester par des actes de violence sexuelle et avoir un impact sur les options qu'une victime/survivante peut poursuivre.

Quelle est la responsabilité qui m'incombe ?

Il vous incombe de veiller à ce que personne ne se sente mal à l'aise, menacé ou en danger à cause de votre comportement. Vous devez créer un environnement sécuritaire et respectueux. Il vous incombe également de signaler tout incident présumé de violence sexuelle perpétré par des personnes visées par le présent Code de conduite.

Quelle responsabilité supplémentaire incombe aux personnes occupant un poste de gestionnaire ?

Toute personne qui exerce des fonctions de gestionnaire et qui commet un acte de violence sexuelle ou qui était au courant d'un incident de violence sexuelle et qui n'a pas pris de mesures pour y remédier engage la responsabilité de l'organisation.

Dois-je soulever mes inquiétudes quant au comportement de quelqu'un même si je ne suis pas sûr qu'il y ait eu violence sexuelle ?

Vous devriez faire part de vos préoccupations. Il incombe aux enquêteurs, et non à vous, d'assurer le suivi, d'enquêter et de confirmer ces préoccupations ou soupçons. Si vous signalez des allégations qui se révèlent fausses par la suite, vous ne subirez pas de conséquences, dans la mesure où les rapports ont été soumis de bonne foi. Votre bonne disposition à soulever des préoccupations peut contribuer à prévenir la violence sexuelle.

L'un ou l'une de mes collègues vient de m'envoyer une image pornographique pour plaisanter. Je suis très mal à l'aise et troublé-e par la situation. Que puis-je faire ?

Un tel incident constitue une violence sexuelle. Nous vous encourageons à signaler l'incident par des voies confidentielles afin de faciliter l'intervention de l'organisation. Il existe une différence entre confidentialité et anonymat. Si vous révélez votre identité, il sera plus facile d'enquêter et de vous protéger des représailles. Les informations partagées et votre identité

sont confidentielles, ce qui signifie qu'elles seront protégées par l'organisation.

Que faire si un membre de la communauté signale un incident impliquant un autre membre de la communauté ?

Écoutez avec empathie et évitez d'exprimer une opinion. Vous pouvez l'orienter vers des fournisseurs de services locaux préidentifiés et conserver un dossier à cet effet. On s'attend à ce que vous signaliez l'incident et les mesures prises pour référer le membre de la communauté; cependant, cela n'aboutira pas nécessairement à une enquête, mais un rapport d'incident devra être complété.

Pourquoi n'ai-je pas le droit de payer pour des rapports sexuels avec des travailleuses du sexe ? Le sexe n'est-il pas consensuel entre adultes consentants ?

Dans la grande majorité des cas, en particulier dans les situations de pauvreté, le consentement est loin d'être donné librement et est obtenu par désespoir ou par contrainte.

L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit à L'AMIE. Cette interdiction d'échanger de l'argent contre des services sexuels signifie que le personnel, les bénévoles, les gestionnaires, les membres du conseil d'administration, les sous-traitants et les partenaires ne peuvent pas payer pour les travailleurs sexuels.

Ces règles ne sont-elles pas une intrusion dans ma vie privée ? N'est-il pas vrai que ce que je fais en dehors des heures de bureau me regarde ?

Lorsque vous travaillez avec L'AMIE, vous représentez l'organisation pendant et en dehors des heures de travail. Vous y avez adhéré lors de l'acceptation du mandat. Vous êtes tenu-e à des normes de conduite très élevées parce que votre comportement, tant professionnel que personnel, est toujours associé à L'AMIE, quelle que soit la période de temps.

Pourquoi ne puis-je pas avoir des relations avec des bénéficiaires ou avec le personnel des partenaires ?

Ces relations sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. Une dynamique de pouvoir inégale fournit des conditions infructueuses pour obtenir le consentement et crée des conditions favorables à l'abus de pouvoir et à la violence sexuelle.

Quelle est la différence entre un rapport officiel et une déclaration ?

Si vous divulguez des renseignements, vous ne serez pas obligés de déposer une plainte officielle, mais l'organisation pourrait le faire en votre nom, après votre approbation. Dans certains cas, si vous êtes mineur par exemple, l'organisation peut être obligée de signaler l'incident aux autorités locales. Il est important de savoir qu'une fois que vous divulguez des renseignements à une personne au sein de la structure organisationnelle, cette personne aura l'obligation d'informer d'autres personnes selon le principe du besoin de savoir, puisque l'organisation est responsable de fournir du soutien.

Que fera l'organisation pour me soutenir et m'aider si j'ai été victime de harcèlement sexuel, d'exploitation, d'abus ou d'agression sexuelle ?

Nous offrons du soutien et de l'aide aux personnes qui ont survécu à la violence sexuelle alors qu'elles travaillent ou font du bénévolat pour L'AMIE ou qui ont été ciblées par le personnel ou les bénévoles de L'AMIE. Nous adapterons le type de soutien et d'aide aux désirs et aux besoins de chaque survivant-e. Il peut s'agir d'un aménagement du lieu de travail, d'un traitement médical, d'une assistance juridique et d'un soutien psychosocial.

Si je connais une personne qui a été victime de violence sexuelle, dois-je dire son nom ?

Lorsque vous déposez une plainte, vous devez nommer l'auteur présumé. Nous vous recommandons de ne pas révéler publiquement le nom de la personne par mesure de sécurité, pour toutes les personnes concernées, et en raison des lois locales et des règles procédurales.

Que se passe-t-il lorsque vous soumettez une plainte écrite ?

Toute plainte relative à des violences sexuelles sera traitée avec la plus grande confidentialité, mais les informations seront partagées au sein de l'équipe d'intervention.

La plainte sera d'abord évaluée afin de déterminer si nous disposons de suffisamment d'information pour mener une enquête. Lorsqu'une enquête est possible, le ou la plaignant-e et l'intimé-e seront informés qu'une enquête est en cours. Dans la mesure du possible, l'enquêteur voudra interroger les personnes concernées.

Nous pouvons renvoyer l'incident à la police après avoir obtenu le consentement du ou de la plaignant-e ou de la victime, à moins que nous ne soyons légalement obligés de le faire.

Le ou la plaignant-e peut retirer sa plainte ou décider de cesser ses actions à tout moment, pourvu que cela soit toujours en notre pouvoir de le faire et que l'affaire n'ait pas encore été renvoyée à la police. À la fin de l'enquête, le ou la plaignant-e et l'intimé-e recevront également des renseignements par l'entremise de l'organisation.

Pour en savoir plus :

□ « EISF Guide for NGOs: Managing Sexual Violence against Aid Workers, European Interagency Security » (guide de l'EISF pour la gestion des violences sexuelles perpétrées contre les travailleurs humanitaires), EISF – Forum européen de sécurité inter agences, <https://www.eisf.eu/library/managing-sexual-violence-against-aid-workers/>

□ Site web du Groupe de travail PEAS, plusieurs ressources disponibles, <http://pseataskforce.org/>

□ Documents d'information sur la violence sexuelle par l'AQOCI,
<https://www.aqoci.qc.ca/?-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes->

Autres politiques et documents organisationnels pertinents :

- Code d'éthique et de déontologie de L'AMIE
- Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail de L'AMIE
- Procédure de traitement des plaintes, signalements et divulgation confidentielle de l'information de L'AMIE
- Code civil du Québec

ANNEXE 4 : LEXIQUE

(Tiré du Modèle de *Code de conduite pour combattre les violences sexuelles au sein des petites et moyennes OCI*, rédigé par E. Macot pour l'AQOCI, Août 2019)

Consentement

L'activité sexuelle n'est légale que si les deux parties y consentent. Le *Code criminel* du Canada définit le consentement, au paragraphe 273.1(1), comme l'accord volontaire de se livrer à l'activité sexuelle en question. La loi met l'accent sur ce que la personne pensait et ressentait au moment de l'activité sexuelle. Les attouchements sexuels ne sont licites que si la personne a communiqué son consentement de façon affirmative, que ce soit par des paroles ou par un comportement. Le silence ou la passivité n'est pas synonyme de consentement.

Le Code criminel indique aussi qu'il n'y a pas de consentement dans les cas suivants :

- ☐ Une personne qui dit ou fait quelque chose démontrant qu'elle ne consent pas à une activité.
- ☐ Une personne qui dit ou fait quelque chose pour montrer qu'elle refuse de continuer une activité déjà commencée.
- ☐ Une personne qui est incapable de consentir à une activité, car inconsciente.
- ☐ Un consentement qui résulte d'un abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité de la part d'une personne.
- ☐ Une personne consentant au nom de quelqu'un d'autre.

Un individu ne peut prétendre croire à tort qu'une personne consentait si :

- ☐ Sa conviction est fondée sur son niveau d'intoxication ; ou
- ☐ L'individu a été imprudent quant à savoir si la personne était consentante ; ou

□ L'individu a choisi d'ignorer des choses qui indiquaient qu'il n'y avait pas de consentement ; ou

□ L'individu n'a pas pris les mesures nécessaires pour vérifier s'il y avait consentement.

La responsabilité de s'assurer qu'il y a consentement incombe à la personne qui entreprend ou poursuit l'activité sexuelle. Lorsqu'une personne a dit non à un contact sexuel, l'autre personne ne peut pas se fier au fait que le temps a passé ou au fait que la personne n'a pas dit non pour présumer que le consentement existe maintenant. (Source : Site Web du Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes)

Plaignant-e

Terme utilisé dans le contexte d'une enquête et qui est utilisé dans le présent document pour identifier la personne qui formule une plainte officielle de violence sexuelle.

Intersectionnalité

Approche holistique qui tient compte de la façon dont l'interaction entre les différentes facettes des caractéristiques personnelles d'un individu, comme la race, le handicap, le sexe et l'âge, affecte son identité dans son ensemble. (Source : EISF)

Harcèlement psychologique ou sexuel

Toute conduite vexatoire sous la forme de comportements, de commentaires, d'actions ou de gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour elle un milieu de travail nuisible. Un seul comportement grave peut constituer du harcèlement s'il a les mêmes conséquences et s'il a un effet néfaste continu.

Un comportement vexatoire est un comportement humiliant ou abusif qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou la tourmente. Le comportement vexatoire fait référence à l'effet sur le bénéficiaire, quelle que soit l'intention de la personne fautive. Une seule incidence grave d'un tel comportement qui a un effet nocif durable peut également constituer du harcèlement psychologique. (Source : Site Web du CNESST)

Intimé-e

Terme utilisé dans le contexte d'une enquête pour désigner l'auteur présumé qui exerce son droit de participer, pour savoir sur quelles informations la procédure se fonde pour prendre sa décision et pour avoir la possibilité de répondre à ces informations.

Harcèlement sexuel

Terme surtout utilisé pour définir une forme de discrimination en milieu de travail par le biais d'une conduite ou d'une série de commentaires vexatoires que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir importuns et qui créent un environnement hostile ou offensant. Le Code canadien du travail définit le harcèlement sexuel comme « tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui est susceptible d'offenser ou d'humilier en milieu de travail ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par l'employé comme imposant une condition de nature sexuelle à son emploi ou à toute possibilité de formation ou de promotion ».

Des exemples de harcèlement sexuel peuvent inclure :

- Des remarques désagréables, des plaisanteries
- Des insinuations ou des taquineries au sujet des vêtements, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne

- Contact physique inutile et non désiré tel que toucher, tapoter, pincer ou frotter, embrasser, etc.
- Avances sexuelles
- Affichage d'images pornographiques ou d'autres matériels offensants de nature sexuellement explicite
- Communication non sollicitée et offensante par courrier électronique, médias sociaux ou téléphone

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)

Terme utilisé par les Nations Unies et la communauté non gouvernementale pour désigner les mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels par leur propre personnel et le personnel associé. (Source : Affaires mondiales Canada).

Abus sexuel

Intrusion physique ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel. (Source : Affaires mondiales Canada)

Exploitation sexuelle

Tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. (Source : Affaires mondiales Canada)

Violence sexuelle

La violence sexuelle est l'expression d'une relation de domination d'un individu sur un autre par un acte sexuel, commis sans consentement. Elle constitue une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique et psychologique et a des répercussions graves pour les personnes qui en souffrent. Le mouvement des femmes a travaillé pendant de longues années pour que la violence sexuelle soit reconnue comme un crime.

Agression sexuelle

L'agression sexuelle est un terme juridique et constitue une infraction criminelle. La Cour suprême du Canada déclare que l'acte d'agression sexuelle ne dépend pas uniquement du contact avec une partie précise de l'anatomie humaine, mais plutôt de l'acte de nature sexuelle qui viole l'intégrité sexuelle d'une personne. Cela comprend le fait d'être exposé à de la pornographie ou à des comportements de nature sexuelle (sans consentement) ou d'être filmé pendant les rapports sexuels (sans consentement).

Inconduite sexuelle

Terme générique qui englobe divers comportements problématiques de nature sexuelle, y compris les comportements criminels et non criminels.

Sous-traitant-e

Personne (autre qu'un employé), une entreprise, un organisme à but lucratif ou non, un organisme de bienfaisance ou une institution, agissant seul ou en consortium, une coentreprise, un partenariat (limité ou non), ayant conclu un contrat de sous-traitance avec l'organisation pour entreprendre des activités ou exécuter des travaux afin d'obtenir les

résultats du projet. Le terme sous-traitant comprend les consultants canadiens, internationaux et locaux. (Conditions générales de vente, GAC)

Survivant-e (ou la victime)

Personne qui a été victime de violence sexuelle. Les professionnels de la santé utilisent habituellement le mot « victime ». Dans les secteurs de la santé mentale et des services sociaux, le terme « survivant » est préféré parce qu'il implique la résilience plutôt que le mot « victime », souvent perçu comme passif. Les personnes qui ont vécu un traumatisme peuvent toutefois s'identifier de la façon qu'elles préfèrent : victime ou survivant. La victime d'une agression peut être un homme ou une femme et l'agresseur peut être du même sexe que la victime. (Source EISF)



**300-840, rue Raoul-Jobin
Québec, (Québec) G1N 1S7**

COURRIEL: amie@amie.ca

www.amie.ca

18/03/21AJ