

## **Introduction**

Le P.O.P.I.R. - Comité Logement est un groupe populaire qui milite pour le droit au logement et à la défense des locataires. Pour ce faire, il avance une vision de justice sociale et de transformation de notre société qui assure le respect collectif et individuel de toutes et tous. Le P.O.P.I.R. est donc contre toute forme d'oppression et de discrimination, que cela soit basé sur le genre, la race ou l'ethnicité, la religion, la position économique et sociale, la capacité (physique ou mentale), la sexualité, ou le niveau de scolarisation, d'alphabétisation, ou le confort ou la capacité à s'exprimer.

Le P.O.P.I.R. regroupe des personnes de divers milieux, avec une diversité d'expériences et de perspectives. Il reconnaît que nous sommes toutes et tous, bien qu'on fasse partie d'un mouvement pour la justice sociale, susceptibles malgré nous d'agir de manière oppressive ou qui mette d'autres gens mal à l'aise. Nous nous engageons, alors, à prendre soin les un(e)s des autres, et à faire attention à comment notre présence peut avoir un impact sur d'autres personnes. Chaque membre, militant(e) et employé(e) du P.O.P.I.R. est mutuellement responsable de notre bien-être collectif, et redevable à la collectivité.

Cette politique représente quelques lignes directrices pour mieux vivre ensemble, et elle sera toujours à améliorer et à mettre à jour selon notre contexte changeant. Nous sommes conscient(e)s qu'il s'agit d'un processus continu, et que le travail est loin d'être fini avec un simple document. Pour s'assurer que toutes et tous connaissent bien le *Code de vie*, il est encouragé d'en faire un rappel au début des instances, activités et actions. Il ne s'agit d'aucune façon d'une « police de la morale », mais d'un effort individuel et collectif de pouvoir agir et communiquer les un(e)s avec les autres d'une manière respectueuse de toute notre diversité en tant que membres d'un mouvement (ou d'un groupe) populaire. Dans le but de développer de façon continue cette culture de respect mutuel, le P.O.P.I.R. met en place des outils de sensibilisation et de compréhension des bonnes pratiques (exemples : ateliers de discussion durant l'année, formations, matériaux de lecture). Il met également en place des mécanismes de responsabilisation pour nos actions et nos comportements inadéquats, afin d'augmenter notre capacité collective de répondre lorsque des situations malheureuses se produisent.

## **Consentement et communication**

Des attitudes oppressives se produisent au quotidien, souvent de manière en apparence banale. Par exemple, les interruptions, les blagues inappropriées, et le manque de conscience de l'espace et/ou de la place que nous occupons par rapport au groupe sont des attitudes communes qui renforcent les dynamiques de pouvoir et d'oppression. Avec le temps, de telles attitudes peuvent devenir des modèles d'oppression qui seront beaucoup plus préjudiciables qu'un simple incident isolé. D'autres actes individuels peuvent être plus sévères, comme des commentaires racistes ou de la violence physique.

La meilleure façon d'éviter de blesser les autres c'est de toujours s'assurer qu'on a le consentement de l'autre dans toutes nos communications et gestes. Le consentement se définit largement comme un accord explicite (affirmé clairement) et conscient, exprimé librement en réponse à une demande, un geste ou un comportement. Ce concept s'applique à une multitude de situations. Dans le contexte d'un party du P.O.P.I.R., demander sa permission avant de danser avec une autre personne est un exemple du consentement. Pour un autre exemple, dans le contexte d'une relation sexuelle il s'agit de chercher l'accord explicite et exprimé verbalement de l'autre personne pour chaque geste ou action. Le consentement peut être retiré en tout temps, et doit être toujours renouvelé et révérifié.

Pour assurer que personne ne soit agressée ou ne se sente isolée et vulnérable face à ses pairs, nous nous engageons collectivement à :

Respecter les limites physiques et émotionnelles des autres, demander d'abord la permission avant de les toucher, porter attention et changer notre comportement si une personne mentionne qu'on la met mal à l'aise ;

Vérifier auprès des autres avant de discuter de sujets potentiellement traumatisants (exemples : abus sexuel, expériences sexuelles, violence physique ou confrontations avec la police, etc.) ;

Assumer la responsabilité de nos propres actions, et de faire le plus possible pour être conscient(e)s que nos actes ont des effets sur les autres, peu importe nos intentions d'origines ;

Respecter le droit de parole de toutes et tous, ne pas couper ou interrompre les autres ;

Ne pas répondre par la défensive, lorsque nous sommes interpellé-e-s au sujet d'une attitude problématique : les intentions et les personnes ne sont pas remises en question, seul l'acte problématique est interpellé ;

Faire preuve d'ouverture afin de comprendre comment notre attitude joue un rôle dans la façon dont d'autres personnes expérimentent l'oppression ;

Reconnaître que ça peut être très difficile pour certain(e)s de dénoncer ou nommer certaines dynamiques ou expériences, et donc respecter l'anonymat ou c'est souhaité.

Nous acceptons, également, les principes suivants :

En toute circonstance, aucune forme d'intimidation, d'harcèlement, de violence physique, psychologique ou verbale ne sera tolérée de la part de quiconque ;

Aucun propos ou comportement discriminatoire ou oppressif ne sera toléré ;

Le P.O.P.I.R. - Comité Logement s'engage à offrir un espace le plus sécuritaire possible pour toutes et tous, et vise à développer une culture du consentement afin de déconstruire la culture du viol. Aucune forme de commentaires sexistes, d'harcèlement sexuel et d'agression sexuelle ne sera tolérée. Lorsqu'une agression est dénoncée, on s'engage à croire la survivante<sup>1</sup> et à ne pas mettre sa parole en question.

## **Processus de plaintes**

Chaque membre, militant(e) et employé(e) a le droit de faire respecter le *Code de vie*. Pour se faire, le P.O.P.I.R. met en place un Comité de plaintes, composé de trois (3) personnes : un(e) membre de la permanence, un(e) membre du conseil d'administration, et un(e) autre membre de l'organisme. Cette dernière personne doit être élue à l'assemblée générale annuelle. Une fois formé, le Comité doit suivre une formation sur l'anti-oppression et la résolution de conflit.

---

<sup>1</sup> L'utilisation du terme « survivante » au lieu de « victime » se veut une façon de sortir de la logique de victimisation, dans laquelle la personne qui a subi l'agression se fait enlever son pouvoir personnel et devient passive. Une survivante, par contre, continue sa vie, garde sa capacité de s'affirmer et d'agir de manière autonome.

Si un(e) membre, militant(e), ou employé(e) veut porter plainte, elle peut écrire au Comité de plaintes ou demander une rencontre avec celui-ci. Une fois que la plainte est reçue, le Comité suit le processus suivant :

- 1) Chaque membre du comité doit d'abord bien s'assurer qu'il ou elle n'a pas de conflit d'intérêts avant de procéder. Si oui, c'est l'obligation de cette personne de se retirer du processus. Si plus d'un(e) membre du comité est obligé(e) de se retirer, le conseil d'administration se substitue au comité ;
- 2) Rencontrer la personne ou groupe faisant l'objet de la plainte, dans l'effort de trouver des solutions ;
- 3) Si cette rencontre n'est pas suffisante pour résoudre le problème, le Comité peut recommander que le conseil d'administration envoie une lettre à la personne faisant l'objet de la plainte qui explique clairement le comportement problématique, les attentes de l'organisme, et les conditions nécessaires pour que la personne soit toujours bienvenue dans les activités et *membership* du P.O.P.I.R. ;
- 4) Si les conditions nommées dans la lettre ne sont pas respectées, le comité peut recommander que le conseil d'administration exclue la personne de ses activités et suspendre son statut de membre (s'il y a lieu), pour une période qui peut aller jusqu'à six mois ;
- 5) Une fois que la période de suspension/d'exclusion est écoulée, le Comité est responsable de rencontrer la personne afin de faire une recommandation au conseil d'administration par rapport à sa réintégration. À cette étape, le Comité peut recommander :
  - a) la réintégration immédiate de la personne aux activités et membership du P.O.P.I.R. ;
  - b) l'extension de l'exclusion/suspension pour une autre période de maximum six mois ;
  - c) l'expulsion de la personne de l'organisme et l'exclusion de toute ses activités pour une période indéterminée.

Dans toute situation où il s'agit d'une agression, le Comité, et par extension le conseil d'administration, est tenu de respecter le souhait du ou de la survivant(e) à chaque étape du processus. Il est également tenu de considérer et respecter le bien-être et la sécurité du mouvement et membership dans son ensemble.