

Politique sur la violence sexuelle

Prévention, atténuation des risques et intervention

Date d'approbation	5 octobre 2019
Date d'entrée en vigueur	5 octobre 2019
Historique de révision	
Remplace/modifie	Première version

Tables des matières

Introduction	3
Objectifs	3
Portée	4
Définitions	5
L'engagement de Carrefour : tolérance zéro à l'égard de la violence sexuelle	8
Prévention et intervention en matière de violence sexuelle	8
Droits	8
Responsabilités	8
a) Employés et volontaires	9
b) Membres du conseil d'administration et du conseil de direction	9
c) Direction (directeurs et gestionnaires)	10
d) Organismes partenaires et bénéficiaires	10
Protection de l'enfance	10
Sensibilisation et formation	11
Divulgateion	11
Plaintes pour violence sexuelle	11
Recours mis à la disposition des survivants	12
Procédure d'enquête et de règlement interne relative aux plaintes pour violence sexuelle	13
Mesures provisoires	14
Enquêtes	15
Délais et suspensions	16
Confidentialité	16
Mise en application	17
Allégations et ingérence de mauvaise foi	18
Représailles	18
Appels	18
Suivi et évaluation	19
Politiques et procédures connexes	20
Politiques internationales	20

Introduction

Carrefour se voue à la prestation d'un programme international de coopération volontaire et de développement fondé sur un cadre des droits de la personne. Nous reconnaissons que la violence, l'exploitation et les abus de nature sexuelle contreviennent aux normes et aux règles nationales et internationales en la matière.

La présente politique traduit la volonté de Carrefour de prévenir la violence sexuelle dans toutes ses sphères d'activité et d'y réagir en conformité avec sa mission et ses valeurs.

Un *Code de conduite en matière de violence sexuelle* (CCVS) accompagne la présente politique. Ce document situe les dispositions qu'elle renferme en regard des normes canadiennes et internationales. Il énonce les règles de conduite professionnelle à observer et présente des critères destinés à évaluer le rendement individuel et organisationnel à cet égard.

Carrefour reconnaît que les mesures préconisées doivent tenir compte des multiples perspectives, identités, expériences ou circonstances des survivants/victimes, suivant une approche aussi connue sous le nom d'« intersectionnalité ».

La présente politique encourage tous les intervenants à prendre la parole en leur propre nom ou en celui des personnes qui ont subi de la violence sexuelle ou en ont été témoins.

La présente politique vise également à établir des mécanismes de reddition des comptes à l'endroit des survivants et des personnes qui signalent un acte de violence sexuelle et qu'il faut protéger contre la possibilité de représailles.

Dans le but de satisfaire aux obligations contractuelles imposées par Affaires mondiales Canada, la présente politique cadre avec la *Politique de genre* de Carrefour International et avec *l'Engagement des leaders du Conseil canadien pour la coopération internationale à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle*. Elle s'inspire de pratiques internationales exemplaires et s'appuie sur les lois concernant les droits de la personne et la santé et sécurité au travail en vigueur au Canada, au Québec et en Ontario; sur la *Déclaration d'engagement en faveur de l'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles par le personnel des Nations unies et d'autres organisations*; sur *Les six principes fondamentaux concernant l'exploitation et les abus sexuels* du Comité permanent interorganisations; et sur les normes reconnues internationalement en matière de droits de la personne qui sont énoncées dans la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW) et la *Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant* (CRC).

Objectifs

La présente politique traduit la volonté de Carrefour de combattre la violence sexuelle et d'améliorer l'accès des survivants à la justice. Carrefour s'efforce de créer et de maintenir un milieu de travail inclusif où règnent la confiance et le respect mutuel et d'offrir des programmes exempts de violence sexuelle dans toutes ses sphères d'activité au Canada et à l'étranger. La

présente politique vise à établir un cadre dans lequel les populations que nous servons et les personnes qui travaillent avec Carrefour comme employés, volontaires ou partenaires, notamment les femmes et les filles, se sentent en sécurité et disposent des moyens nécessaires pour s'exprimer en leur propre nom et en celui d'autrui et agir lorsque nécessaire contre la violence sexuelle. Elle renferme des définitions sur la violence sexuelle qui s'appliquent à l'échelle de toute l'organisation et visent à susciter une prise de conscience commune sur ses conséquences.

La présente politique vise les buts suivants :

- veiller à ce que tous les intervenants de Carrefour connaissent leurs droits et leurs responsabilités en matière de prévention de la violence sexuelle;
- informer tous les intervenants des mesures instaurées pour prévenir la violence sexuelle et y réagir, dont les mécanismes de divulgation, de plainte et d'enquête destinés au traitement des signalements en privilégiant une perspective intersectionnelle et sensible aux traumatismes, qui tient compte à la fois des répercussions de la violence sexuelle et des décisions du survivant quant au choix de divulguer ou non et au mode de divulgation;
- établir un processus efficace qui permettra à Carrefour de réagir de manière rapide et professionnelle aux allégations de violence sexuelle, comportant des mécanismes de protection des droits du plaignant et du mis en cause;
- définir des lignes directrices afin de protéger les individus contre des représailles éventuelles lorsque des allégations de violence sexuelle sont portées contre des intervenants de Carrefour impliqués dans la mise en œuvre de ses programmes;
- assurer une surveillance de haut niveau dans le but de vérifier l'efficacité des mesures, de rendre compte des progrès, de prévenir la violence sexuelle et d'y réagir.

Portée

La présente politique s'applique aux membres du personnel¹, aux membres du conseil d'administration, aux stagiaires, aux bénévoles, aux entrepreneurs et aux sous-traitants, incluant les partenaires régionaux et les bénéficiaires ultimes² de Carrefour (désignés ici collectivement par le terme « intervenants »).

Les normes énoncées dans la présente politique et le code de conduite qui l'accompagne sont fondées sur des normes internationales reconnues en matière de droits de la personne. Si un problème survient à l'étranger qui dépasse le champ d'application des lois canadiennes,

¹ Le personnel englobe tous les employés de Carrefour au Canada et dans les pays où l'organisation exerce ses activités.

² Les termes « sous-traitant », « partenaire local » et « bénéficiaire ultime » sont définis dans l'*Accord de contribution – Modalités générales*, site web d'Affaires mondiales Canada : https://www.international.gc.ca/development-developpement/partners-partenaires/btoa/contribution_general-accord_general.aspx?lang=fra#a22

Carrefour mettra tout en œuvre pour intervenir sous réserve des limites qui ne sont pas de son ressort.

En cas de conflit entre la présente politique et la législation en vigueur dans un pays particulier, Carrefour se conformera aux normes internationales en matière de droits de la personne qui protègent les survivants contre la discrimination, le harcèlement personnel et le harcèlement sexuel, et il aura recours si nécessaire à son influence et au dialogue pour résoudre les divergences et les incertitudes touchant sa mise en application.

La présente politique s'applique aux programmes et au lieu de travail de Carrefour. Le « lieu de travail » s'étend au-delà du cadre des bureaux de l'organisation et comprend tout emplacement ou toute situation où elle exerce ses activités. Il inclut également le domicile d'un individu qui reçoit un appel ou une visite importune de la part d'une personne associée à Carrefour

Définitions

Abus sexuel : S'entend d'une intrusion effective ou d'une menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégalitaires contraignantes. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme de l'abus sexuel.

Agression sexuelle : L'agression sexuelle est un terme juridique et constitue une infraction criminelle en vertu du *Code criminel* du Canada. 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).

Contrainte : Dans le contexte de la violence sexuelle, s'entend de toute pression déraisonnable et persistante exercée en vue d'inciter une personne à consentir à une activité sexuelle. Comprend la manipulation affective, le chantage et les menaces envers la famille ou les amis, ou encore la promesse d'une récompense ou un traitement de faveur visant à persuader une personne à consentir contre son gré à un comportement ou à des actes sexuels particuliers. (Source : *Code criminel* du Canada)

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 une activité sexuelle. La loi met l'accent sur ce que la personne pensait et ressentait au moment de l'activité en question. Les attouchements sexuels ne sont licites que si la personne a communiqué son consentement par ses paroles ou son comportement. Le silence ou la passivité ne sont pas synonymes de consentement.

Le *Code criminel* précise en outre qu'il n'y a pas de consentement lorsque :

- une personne dit ou fait quelque chose qui démontre qu'elle ne consent pas à une activité;
- une personne dit ou fait quelque chose qui démontre qu'elle ne consent pas à poursuivre une activité déjà engagée;

- une personne est incapable de donner son consentement, par exemple parce qu'elle est inconsciente;
- le consentement résulte d'un abus de confiance ou de pouvoir;
- le consentement est donné par un tiers.

Un individu ne peut pas prétendre avoir cru à tort qu'une personne avait donné son consentement dans les cas suivants :

- il invoque son propre état d'intoxication volontaire; ou
- il a fait preuve d'irresponsabilité quant à l'obligation de vérifier s'il y avait consentement; ou
- il a ignoré des signes montrant qu'il n'y avait pas consentement; ou
- il a négligé de prendre des mesures nécessaires pour vérifier s'il y avait consentement.

Il incombe à l'individu qui entreprend une activité sexuelle ou la poursuit de confirmer qu'il y a bel et bien consentement. Lorsqu'une personne a refusé un contact sexuel, on ne peut pas se fier au fait que du temps a passé, ni au fait qu'elle n'a pas répété son refus, pour présumer qu'elle y consent désormais. (Source : site web du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes)

Équité procédurale : Aussi appelée « justice naturelle », l'équité procédurale repose sur deux principes. Premièrement, il faut donner à une personne la possibilité de se faire entendre avant de prendre toute décision susceptible d'avoir une incidence sur ses intérêts. Cette personne a le droit de participer au processus, de connaître l'information sur laquelle une décision repose et d'avoir l'occasion d'y réagir. Deuxièmement, la décision doit être prise par un décisionnaire indépendant et impartial. L'équité procédurale exige au minimum :

- des communications claires
- des préavis suffisants
- la possibilité de présenter sa propre version des faits
- une explication claire des motifs de la décision
- le respect des délais
- le maintien de dossiers en bonne et due forme

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.

Harcèlement sexuel : Forme de violence sexuelle interdite par le *Code canadien du travail*. Le harcèlement sexuel est une conduite caractérisée par des comportements ou des remarques vexatoires, dont leur auteur sait ou devrait savoir qu'ils sont importuns, et qui créent un environnement hostile ou offensant. Ce terme sert principalement à définir une forme de discrimination au travail. Le *Code canadien du travail* définit le harcèlement sexuel comme tout comportement, remarque, geste ou contact à caractère sexuel susceptible d'offenser ou d'humilier une personne dans le lieu de travail, ou qui pourrait être raisonnablement perçu par l'employé comme l'imposition d'une condition de nature sexuelle relative à son emploi ou à l'obtention d'une formation ou d'une promotion.

Le harcèlement sexuel comprend les agissements suivants, sans toutefois s’y limiter :

- remarques, blagues ou propositions importunes;
- insinuations ou taquineries au sujet des vêtements d’une personne, de son sexe ou de son orientation sexuelle;
- contacts physiques non nécessaires et non désirés tels que caresses, attouchements, pincements, frottements, baisers, effleurements;
- avances sexuelles;
- présentation d’images pornographiques ou d’autre matériel offensant à caractère sexuel explicite;
- messages non sollicités et offensants transmis par le biais des médias sociaux ou du téléphone.

Intersectionnalité : Approche holistique qui tient compte de l’action conjuguée de facteurs liés aux caractéristiques personnelles d’un individu ayant une incidence sur son identité, comme la race, l’orientation sexuelle, le sexe, l’âge, l’origine ancestrale, le lieu d’origine, la couleur de peau, l’origine ethnique, la nationalité, la religion, l’identité et l’expression de genre, le fait d’avoir un dossier criminel, le statut matrimonial, le statut familial ou le handicap.

Lieu de travail : Le lieu de travail s’étend au-delà du cadre des bureaux de Carrefour. Il comprend tout emplacement ou toute situation où l’organisation exerce ses activités. Il inclut également le domicile d’un individu qui reçoit un appel ou une visite importune de la part d’une personne associée à Carrefour.

Mis en cause : Terme désignant l’auteur présumé d’un acte qui se prévaut de son droit de participer à une enquête officielle consécutive au dépôt d’une plainte, d’être informé des motifs sur lesquels une décision repose et d’avoir l’occasion d’y réagir.

Plaignant : Terme employé dans le cadre d’une enquête et dans la présente politique pour désigner la personne qui dépose une plainte officielle pour violence sexuelle. Il peut s’agir du survivant ou encore d’un tiers témoin de l’incident.

Protection contre l’exploitation et les abus sexuels (PEAS) : Terme employé par l’ONU et la communauté non gouvernementale pour désigner les mesures prises afin de protéger les personnes vulnérables contre l’exploitation et les abus sexuels exercés par leur propre personnel et le personnel associé.

Survivant (ou victime) : Désigne la personne qui a subi un acte de violence sexuelle. Les professionnels de la santé utilisent habituellement le mot « victime ». Il peut s’agir d’un homme ou d’une femme et l’agresseur peut être du même sexe que la victime. Dans le secteur de la santé mentale et des services sociaux, le terme « survivant », parce qu’il implique la résilience, est préféré à celui de « victime », souvent perçu comme passif. Néanmoins, les personnes qui ont subi un traumatisme peuvent s’identifier de la façon qu’elles préfèrent.

Viol : En vertu du droit international, s’entend d’une invasion physique de nature sexuelle commise sous la contrainte; de plus, le viol et la violence sexuelle peuvent être considérés

comme des éléments constitutifs d'autres crimes. (Source : Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, jugement dans la cause Furundžija). Au Canada, le mot « viol » n'est pas utilisé dans le *Code criminel*. La loi criminalise plutôt l'« agression sexuelle ».

Violence sexuelle : La violence sexuelle est l'expression d'une relation de domination d'un individu sur autrui par un acte sexuel commis contre son gré. Elle constitue une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique et psychologique et elle a de graves répercussions sur les personnes qui en sont victimes. L'Organisation mondiale de la santé (2010) définit la violence sexuelle comme suit : « Tout acte sexuel, toute tentative d'obtenir un acte sexuel, tout commentaire ou toute avance de nature sexuelle ou tout acte visant la traite ou dirigée contre la sexualité d'une personne par la contrainte, commis par une personne quelle que soit sa relation avec la victime, dans quelque contexte que ce soit, y compris, mais sans s'y limiter, le domicile et le travail. »

L'engagement de Carrefour : tolérance zéro à l'égard de la violence sexuelle

Carrefour **ne tolère aucune forme** de violence, d'exploitation ou d'abus à caractère sexuel dans son lieu de travail et ses programmes.

Carrefour prendra au sérieux toute préoccupation à l'égard de la violence sexuelle et tout incident de nature sexuelle porté à son attention. Dans la mesure du possible, toutes les plaintes seront traitées en temps opportun et de manière confidentielle et équitable tout en respectant les droits du mis en cause et du plaignant. Carrefour fournira du soutien aux survivants/victimes, aux harceleurs présumés et aux témoins.

Prévention et intervention en matière de violence sexuelle

Droits

Les employés, les volontaires et les intervenants de Carrefour ont le droit de :

- évoluer dans un milieu de travail qui ne tolère pas la violence, l'exploitation et les abus sexuels;
- jouir d'un traitement équitable en matière d'emploi et de volontariat sans subir de violence, d'exploitation ou d'abus sexuels;
- accéder à des ressources, à des services et à des accommodements adéquats s'ils sont touchés par la violence, l'exploitation ou les abus sexuels;
- obtenir qu'un acte de violence, d'exploitation ou de maltraitance sexuelle fasse l'objet de mesures adéquates selon les circonstances.

Responsabilités

Carrefour a l'obligation de déployer tous les efforts raisonnables pour veiller à ce que son lieu de travail et ses programmes soient exempts de toute violence, exploitation ou abus sexuels. Carrefour prendra des mesures pour protéger de la violence sexuelle les membres du personnel

et du conseil d'administration, les stagiaires, les volontaires, les entrepreneurs et les soustraitants, y compris ses partenaires, ainsi que les bénéficiaires ultimes³ (désignés ici collectivement par le terme « intervenants »).

a) Employés et volontaires

Carrefour, ses employés et ses volontaires ont l'obligation réciproque de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de violence sexuelle. Il incombe à tous et à toutes en tant que professionnels investis dans la réalisation de la mission de Carrefour et la concrétisation de sa vision, d'agir et de contribuer aux efforts de prévention et d'intervention en matière de violence, d'exploitation et d'abus sexuels. Par conséquent, les membres du personnel et du conseil d'administration, les stagiaires, les volontaires, les entrepreneurs et les sous-traitants doivent :

- prendre connaissance de la présente politique et la mettre en application;
- s'abstenir de toute violence, exploitation ou abus de nature sexuelle;
- déployer tous les efforts raisonnables pour créer et maintenir des lieux de travail et des programmes exempts de toute violence sexuelle;
- faire connaître leurs préoccupations à l'égard des risques ou des possibilités de violence sexuelle;
- lorsqu'un acte de violence, d'exploitation ou de maltraitance sexuelle est porté à leur connaissance, signaler le problème et aiguiller les survivants vers les services de soutien;
- traiter toute information relative à la violence sexuelle dans la plus stricte confidentialité et ne divulguer aux parties désignées pertinentes que les renseignements voulus en respectant le principe du besoin de connaître;
- se conformer pleinement aux procédures prévues dans la présente politique, y compris à toute enquête à laquelle on leur demande de participer.

b) Membres du conseil d'administration et du conseil de direction

Les membres du conseil d'administration et du conseil de direction sont responsables de la mise en œuvre de la présente politique. Il leur incombe de veiller à ce que tous les efforts raisonnables sont déployés pour prévenir la violence sexuelle et à mettre en œuvre des mesures d'intervention et de protection adéquates lorsqu'un incident est porté à leur connaissance.

Pour guider la mise en œuvre de la présente politique, le directeur général doit :

- faire en sorte que l'attribution et la gestion des ressources favorisent l'atteinte des objectifs;

³ Les termes « entrepreneur », « sous-traitant », « partenaire local » et « bénéficiaire ultime » sont définis dans l'*Accord de contribution – Modalités générales*, site web d'Affaires mondiales Canada : https://www.international.gc.ca/development-developpement/partners-partenaires/btoa/contribution_general-accord_general.aspx?lang=fra#a22

- promouvoir activement une culture de travail axée sur la sécurité en faisant montre d'un leadership adéquat;
- veiller à ce que son application concorde avec les engagements de Carrefour;
- évaluer son efficacité annuellement et la mettre à jour lorsque nécessaire;
- S'assurer d'une gestion adéquate du rendement de façon à prévenir le risque de violence sexuelle, en prenant si nécessaire les mesures correctives qui s'imposent.

c) Direction (directeurs et gestionnaires)

La direction regroupe les employés chargés de la supervision directe d'un ou de plusieurs employés. Ses membres doivent donner l'exemple quant aux lignes de conduite à adopter et intervenir immédiatement lorsqu'une situation de violence sexuelle est portée à leur connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non.

Les membres de la direction ont en outre les responsabilités suivantes :

- veiller à ce que les volontaires, les stagiaires, les membres du personnel et les sous-traitants sous leur responsabilité connaissent la présente politique et la respectent;
- prévoir des formations et/ou des orientations sur la violence sexuelle;
- répondre aux préoccupations et réagir aux incidents;
- protéger les intervenants des représailles;
- appliquer des sanctions adéquates en cas de non-respect avéré de la présente politique.

d) Organismes partenaires et bénéficiaires

Les partenaires doivent démontrer qu'ils respectent la présente politique ou qu'ils disposent de politiques et de procédures conformes aux buts et objectifs recherchés par Carrefour en matière de prévention de la violence sexuelle.

Carrefour doit entretenir avec ses partenaires un dialogue constant visant à prévenir la violence, l'exploitation et les abus sexuels et y réagir, et à mettre en commun des pratiques exemplaires, des ressources et des leçons tirées de leurs expériences.

Les partenaires contribueront à la prévention de la violence sexuelle de concert avec Carrefour en se concentrant sur la protection des individus contre l'exploitation et les abus sexuels et en sensibilisant les bénéficiaires de leurs programmes à ces enjeux.

Protection de l'enfance

L'exploitation et l'abus sexuel des jeunes âgés de moins de 18 ans sont considérés comme de la violence à l'encontre des enfants et une violation de la présente politique. Ils peuvent également constituer un acte criminel selon l'âge de consentement établi, la législation en vigueur et les coutumes locales. La loi en place pourrait obliger Carrefour à informer la police locale de toute allégation concernant l'exploitation ou l'abus sexuel d'un enfant.

Carrefour accordera une attention particulière aux jeunes survivants et veillera à répondre à leurs besoins particuliers.

Sensibilisation et formation

Carrefour s'engage à faire de la sensibilisation et à renforcer sa capacité en matière de prévention de la violence sexuelle, en offrant des formations et/ou des orientations sur le sujet aux membres du personnel et du conseil d'administration, aux stagiaires, aux volontaires, aux entrepreneurs, aux sous-traitants, aux partenaires et aux bénéficiaires ultimes. Tous les membres du personnel recevront une formation et des communications sur la présente politique et sur tout programme ou politique s'y rattachant.

Carrefour s'engage à soutenir l'apprentissage continu et à améliorer constamment les mécanismes mis en place pour protéger les survivants/victimes et réagir à la violence sexuelle.

Divulgateion

Carrefour encourage tous les intervenants à signaler tout incident de violence sexuelle à une personne de confiance au sein de l'organisation.

La divulgation des actes de violence sexuelle est encouragée en particulier lorsque le survivant/la victime ne se sent pas en mesure de déposer une plainte officielle.

Carrefour s'est donné comme objectif de réagir aux divulgations et aux plaintes en s'appuyant sur une perspective intersectionnelle et sensible aux traumatismes, qui tient compte des répercussions de la violence sexuelle et des décisions du survivant quant au choix de divulguer ou non et au mode de divulgation.

Plaintes pour violence sexuelle

Tous les intervenants ont le droit de déposer une plainte lorsqu'ils croient qu'une situation constitue de la violence sexuelle en vertu de la présente politique. La personne touchée est encouragée à le faire directement. Une plainte peut être déposée par un tiers ou de façon anonyme.

En outre, une plainte peut être déposée : par un groupe de personnes victimes du même traitement offensant; par des collègues témoins d'un incident de violence ou de harcèlement sexuel ayant entraîné des répercussions directes sur la personne visée; ou par un tiers qui agit au nom du plaignant.

Un intervenant peut porter plainte par écrit ou verbalement directement auprès d'une personne de confiance à Carrefour. Les signalements anonymes peuvent être faits auprès d'un(e)

consultant(e) en violence sexuelle désigné(e) par Carrefour⁴ (à l'extérieur de l'organisation). Si la plainte vise le directeur général, l'affaire doit être portée à la connaissance du président du conseil d'administration.

Carrefour soutient la personne qui dépose une plainte officielle. Après réception de la plainte, les allégations font l'objet d'un examen préliminaire en vue de décider s'il y a lieu de recourir à la procédure de règlement officiel, qui peut ou non comprendre une enquête.

Les plaintes anonymes seront traitées avec le même sérieux que les plaintes dont on connaît l'identité de l'auteur.

Carrefour peut lancer une enquête sur la base d'une divulgation anonyme, d'une divulgation par un tiers, d'une divulgation officieuse ou d'une plainte officielle. Dans tous les cas, Carrefour tiendra compte des souhaits exprimés par le plaignant.

Carrefour pourra initier ou poursuivre sa propre enquête (« enquête menée à l'initiative de l'organisation ») sans avoir reçu l'accord du plaignant, ou sans avoir reçu de plainte officielle, dans les cas où il y a des motifs raisonnables de croire que :

- (i) un intervenant de Carrefour a commis un acte de violence sexuelle qui porte atteinte au milieu de travail dans lequel évoluent les membres du personnel, les volontaires, les partenaires et autres intervenants; et
- (ii) la situation pose un risque majeur pour la sécurité des intervenants de Carrefour, une décision qui sera prise après avoir déterminé :
 - a. si le mis en cause est en situation de pouvoir;
 - b. s'il y a des motifs raisonnables de croire que le mis en cause pourrait avoir commis de nombreux actes de violence sexuelle;
 - c. s'il s'agit d'un comportement répété; et
 - d. toute autre considération jugée pertinente par Carrefour.

Recours mis à la disposition des survivants

Carrefour s'engage à déployer tous les efforts raisonnables pour remédier aux effets de la violence sexuelle sur le survivant/la victime. Les recours doivent être adéquats et opportuns et accorder la priorité à l'agentivité de la personne, à ses souhaits et à ses décisions, à sa sécurité, à sa dignité et à son intégrité.

⁴ Le ou la consultant(e) en violence sexuelle a pour fonction d'offrir au plaignant un mécanisme de signalement extérieur à la structure de direction, aussi appelé « mécanisme de signalement à une tierce partie ». Reconnaissant que les obstacles au signalement de la violence sexuelle sont nombreux, Carrefour désire ainsi offrir aux plaignants la possibilité de se confier à un membre de la direction ou à une tierce partie telle que le ou la consultant(e) en violence sexuelle.

Un employé ou un bénévole a le droit de déposer une plainte pour violence sexuelle et/ou harcèlement sexuel auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, du ministère du Travail de l'Ontario (« MTO »), ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») du Québec. En règle générale, une plainte doit être déposée dans les douze (12) mois suivant le dernier incident faisant l'objet de la plainte. Au Québec, toutefois, une personne dispose d'un délai de deux (2) ans suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement psychologique ou sexuel pour porter plainte auprès de la CNESST. Il convient donc de vérifier la loi en vigueur dans la province ou le territoire où réside l'employé ou le volontaire.

Procédure d'enquête et de règlement interne relative aux plaintes pour violence sexuelle

Première étape – Règlement officieux

Dans la mesure du possible ou s'il convient de le faire, les intervenants victimes de violence, d'exploitation ou d'abus sexuels doivent prendre les mesures suivantes :

- Dire à l'auteur du comportement offensant que sa conduite est importune et qu'il devrait y mettre fin. Souvent, cela sera suffisant pour régler le problème.
- Conserver un dossier de l'incident en précisant le moment, l'emplacement, les personnes présentes, etc.

À ce stade, il n'y a pas de consignation officielle de la plainte puisque les parties ont résolu le conflit de manière officieuse sans avoir eu besoin de recourir à la procédure décrite à la deuxième étape.

Carrefour pourrait conduire ou organiser une démarche de justice réparatrice sensible aux traumatismes si le plaignant et le mis en cause acceptent d'y participer et si les allégations ne dépassent pas la portée de la présente politique.

Les survivants qui participent à une démarche de justice réparatrice conservent le droit de recourir à la procédure de règlement officiel. Toute information recueillie dans le cadre de cette démarche est considérée « sans préjudice » et ne pourra être présentée comme preuve dans une procédure entamée en vertu de la présente politique à moins que les deux parties n'y consentent.

Deuxième étape – Règlement officiel

Lorsque le problème ne peut pas être résolu ou si l'intervenant ne peut se plaindre directement au mis en cause, il est possible de recourir à la procédure de règlement officiel.

Un intervenant doit s'empresse de porter plainte puisque cela protège à la fois les droits du plaignant et ceux du mis en cause. Les intervenants qui veulent déposer une plainte sont donc encouragés à le faire le plus tôt possible⁵.

⁵ Les délais relatifs au dépôt d'une plainte au motif d'une violation des droits de la personne varient d'une province et d'un territoire à l'autre. Il convient donc de vérifier la législation en vigueur afin d'éviter de compromettre le droit du plaignant à porter l'affaire à cet échelon.

La plainte écrite doit comprendre une description de l'incident, le moment et l'endroit où il s'est produit, les personnes concernées et les noms des témoins s'il y a lieu. Elle doit porter la signature du plaignant ainsi que la date (sauf dans le cas d'une plainte anonyme).

La direction doit informer le mis en cause qu'une plainte officielle a été déposée contre lui et lui remettre une copie de la déclaration écrite de la plainte. Elle doit aussi le tenir au courant de la suite des événements.

Le plaignant et le mis en cause ont le droit de se faire accompagner d'un collègue ou d'un représentant à toutes les étapes de la procédure officielle.

Voici la marche à suivre relative au règlement officiel des plaintes en vertu de la présente politique :

- Quand la direction reçoit une plainte, le directeur général de Carrefour doit en être informé.
- Le ou les mis en cause sont avisés des allégations dont ils font l'objet dans les sept (7) jours suivant réception de la plainte.
- Le directeur général fait des demandes de renseignements confidentiels au sujet de la plainte et détermine si elle doit faire l'objet d'une procédure de règlement officiel, laquelle peut comporter une enquête.
- Selon les circonstances, le mis en cause pourrait faire l'objet d'une suspension avec traitement jusqu'à la fin de l'enquête.
- Les résultats de l'enquête sont mis par écrit. Les parties ont cinq (5) jours ouvrables pour en faire la reddition et présenter des commentaires au sujet des conclusions et des recommandations de l'enquêteur, après quoi une décision est prise.
- Le ou les plaignants et le ou les mis en cause sont avisés par écrit de la décision finale dans les dix (10) jours ouvrables suivant la publication du rapport d'enquête définitif.
- Une plainte jugée fondée en vertu de la présente politique sera considérée comme une forme d'inconduite. Parmi les mesures correctives pouvant être envisagées, mentionnons l'éducation et la formation, ainsi que des sanctions disciplinaires variées telles que le counseling, une réprimande écrite, une suspension ou même le congédiement.
- Si les résultats de l'enquête n'appuient pas les allégations, la plainte est abandonnée et ce fait est consigné au dossier.

Mesures provisoires

Le directeur général peut adopter des mesures provisoires en attendant l'issue de la procédure de règlement. Ces mesures ne doivent pas être interprétées comme une sanction disciplinaire ou comme un jugement sur le fait de savoir s'il y a eu ou non violation de la présente politique. Elles peuvent comprendre les actions suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- restreindre l'accès aux installations de Carrefour;

- prendre des dispositions pour réaménager les rapports hiérarchiques;
- suspendre les contacts entre plaignant et mis en cause pendant toute la durée de la procédure.

Carrefour peut juger qu'il est nécessaire d'adopter des mesures provisoires s'il détermine que :

- un individu représente un risque pour la sécurité;
- la proximité des parties pourrait nuire à la capacité de l'une ou de l'autre à remplir ses fonctions dans le cadre de son travail ou des activités de son programme;
- il s'est produit un acte de représailles ou il y a menace de représailles.

Enquêtes

Carrefour s'engage à enquêter rapidement en veillant à ce que le plaignant obtienne un soutien qui répond à ses souhaits. Si Carrefour décide de procéder à une enquête, il nommera un enquêteur spécialisé dans la conduite d'enquêtes sensibles aux traumatismes.

L'enquête sera menée dans le respect des principes d'équité procédurale et de neutralité. S'il convient de le faire, ou s'il n'est pas possible de préserver l'équité procédurale et la neutralité dans le cadre d'une enquête interne, Carrefour aura recours aux services d'une tierce partie indépendante. Les personnes assujetties à la présente politique sont tenues de coopérer à l'enquête.

Les parties peuvent s'opposer à la nomination d'un enquêteur particulier pour les raisons suivantes : l'enquêteur se trouve potentiellement en conflit d'intérêts quant à l'issue de l'affaire; les parties ont des motifs raisonnables de craindre qu'il n'ait un parti pris; l'enquêteur n'a ni la formation ni les compétences requises pour mener à bien la démarche. L'objection doit être transmise par écrit au [bureau du gestionnaire responsable de la procédure d'enquête] au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'allégation de conflit d'intérêts ou de parti pris.

Tous les efforts seront déployés pour interroger le survivant en premier, le mis en cause en deuxième, puis les témoins. Le plaignant et le mis en cause auront tous deux l'occasion de proposer des témoins. L'enquêteur déterminera quels témoins seront interrogés. La divulgation de renseignements personnels aux témoins se limitera à l'information raisonnablement nécessaire pour mener une enquête juste et équitable.

Il ne sera en aucun cas possible d'interroger un survivant sur ses antécédents sexuels. Le passé sexuel d'un plaignant n'a aucun rapport avec sa crédibilité. Il ne révèle rien sur la question de savoir si l'incident présumé s'est bel et bien produit ou s'il y avait ou non consentement.

Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur rédige un rapport qu'il soumet au directeur général, sauf lorsque la plainte est dirigée contre ce dernier. Dans pareil cas, le rapport est présenté au conseil d'administration.

Le rapport d'enquête doit contenir les éléments suivants :

- les allégations sur lesquelles la plainte officielle repose;
- les dispositions de la présente politique qui auraient été enfreintes;
- toutes les réponses du mis en cause et du plaignant;
- les conclusions de fait; et
- l'une des trois recommandations suivantes :
 1. La politique a été enfreinte et le mis en cause devrait faire l'objet de sanctions disciplinaires;
 2. La politique n'a pas été enfreinte et l'affaire devrait être close; ou
 3. La politique n'a pas été enfreinte, mais des mesures non disciplinaires doivent être adoptées pour satisfaire aux préoccupations soulevées dans le rapport d'enquête.

Les résultats de l'enquête sont transmis au plaignant et au mis en cause de manière claire et transparente.

Délais et suspensions

L'enquête doit être menée aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible de le faire. Si l'on prévoit qu'elle durera plus de soixante (60) jours ouvrables, un préavis écrit expliquant les circonstances exténuantes responsables du délai sera transmis au survivant et au mis en cause. Le temps écoulé durant la période de suspension de l'enquête, comme indiqué précédemment, n'est pas comptabilisé.

Carrefour peut suspendre une enquête avec le consentement mutuel des parties dans le cas où la situation se prête à un autre mode de résolution des conflits. Si cette démarche s'avère inappropriée ou infructueuse, Carrefour pourra reprendre le processus d'enquête.

Carrefour peut décider de reporter, de suspendre ou d'annuler une enquête dans les cas où sa poursuite risque d'empiéter sur une autre procédure ou de lui nuire, ou encore d'entacher l'administration de la présente politique et de ses dispositions.

N'importe lequel des délais fixés pour chacune des étapes définies dans la présente politique peut être prolongé avec l'accord mutuel des parties. Advenant des circonstances exténuantes, Carrefour peut également prolonger un délai à condition de ne pas risquer de causer un préjudice substantiel à quiconque. Dans tous les cas, Carrefour informera les parties de la raison motivant la prolongation.

Confidentialité

Carrefour reconnaît la nature sensible des plaintes pour violence sexuelle et s'appliquera dans la mesure du possible à les traiter en toute confidentialité. Seule l'information nécessaire pour mener enquête et traiter une plainte ou réagir à une situation, ou encore respecter les exigences de la loi, sera divulguée. Par respect pour les personnes concernées, il est essentiel que le plaignant, le mis en cause, les témoins ou toute autre personne qui participe à une

enquête officielle consécutive à une plainte respectent la règle de confidentialité tout au long de la démarche et par la suite.

Dans le but de protéger le plaignant, le mis en cause ou toute personne qui signalerait un incident de violence sexuelle, la règle de confidentialité s'appliquera dans toute la mesure du possible pendant toute la durée de l'enquête. Confidentialité et anonymat sont deux choses différentes. La personne accusée d'avoir enfreint la présente politique doit obligatoirement être informée des allégations dont elle fait l'objet. Cette information pourra comprendre l'identité du plaignant, sauf lorsqu'il s'agit d'une plainte anonyme.

Tous les renseignements au dossier demeureront confidentiels hormis dans les situations où leur divulgation s'impose en raison de sanctions disciplinaires ou correctives, ou d'une procédure judiciaire applicable.

Une plainte écrite pour violation de la confidentialité fera l'objet du même traitement qu'une plainte officielle. Si elle s'avère fondée, les conséquences seront les mêmes que celles qui s'appliquent à toute autre plainte jugée fondée en vertu de la présente politique.

Mise en application

Si les résultats de l'enquête confirment le bien-fondé des allégations, la direction de Carrefour décidera des mesures de réparation qui seront accordées au survivant et des mesures disciplinaires qui seront imposées au mis en cause; elle déterminera en outre si les personnes concernées peuvent continuer à évoluer dans leur cadre de travail ou de volontariat habituel.

Le décisionnaire prend connaissance du rapport d'enquête et donne aux parties l'occasion de répondre aux allégations dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception du document. Après avoir considéré tous les éléments d'information, le décisionnaire dispose de cinq (5) jours ouvrables pour aviser les parties de sa décision :

- a. La politique a été enfreinte et le mis en cause fera l'objet de sanctions disciplinaires (en précisant lesquelles);
- b. La politique n'a pas été enfreinte et l'affaire est close;
- c. La politique n'a pas été enfreinte, mais des mesures non disciplinaires seront adoptées pour satisfaire aux préoccupations soulevées dans le rapport d'enquête.

Un participant aux programmes et aux activités de Carrefour qui a commis un acte de violence sexuelle à l'encontre d'autrui se verra imposer une ou plusieurs sanctions disciplinaires selon la gravité de ses agissements. Ces sanctions peuvent aller de la réprimande écrite au congédiement.

L'incident et les mesures disciplinaires seront consignés au dossier personnel du mis en cause. Si l'enquête ne confirme pas le bien-fondé de la plainte, aucune information relative à celle-ci ne sera consignée au dossier du mis en cause. Toutefois, Carrefour conservera les données relatives à l'incident dans un dossier séparé.

Carrefour pourra confier le dossier à la police après avoir obtenu le consentement du survivant, sauf dans les cas où la loi l'oblige à le faire (par ex. si l'incident concerne un mineur).

Le survivant peut décider à tout moment de retirer sa plainte ou d'interrompre le processus, à condition toutefois que Carrefour soit toujours en mesure de respecter cette décision et n'ait pas encore confié l'affaire à la police.

Allégations et ingérence de mauvaise foi

Les agissements suivants constituent une violation de la présente politique :

- déposer des allégations ou engager une procédure de mauvaise foi;
- influencer le cours de la procédure ou nuire à son déroulement de mauvaise foi.

Une plainte écrite pour allégation ou acte de mauvaise foi fera l'objet du même traitement qu'une plainte officielle. Si elle s'avère fondée, les conséquences seront les mêmes que celles qui s'appliquent à toute autre plainte jugée fondée en vertu de la présente politique.

Représailles

Carrefour ne tolérera aucun acte de vengeance ni aucun sarcasme ou menace à l'encontre d'une personne qui a déposé une plainte pour violence sexuelle, refusé de participer à un acte de violence sexuelle ou pris part à une enquête. Les allégations de représailles font l'objet des mêmes mesures et sanctions s'appliquant au traitement des plaintes pour violence sexuelle. Le fait pour l'employeur d'intervenir à la suite d'une allégation de violence sexuelle ne constitue pas en soi une mesure de représailles.

Une plainte écrite pour exercice de représailles fera l'objet du même traitement qu'une plainte officielle. Si elle s'avère fondée, les conséquences seront les mêmes que celles qui s'appliquent à toute autre plainte jugée fondée en vertu de la présente politique. Carrefour peut mettre fin à sa relation avec toute personne qui exerce des représailles contre un plaignant, un survivant ou des témoins.

Appels

Dans les sept (7) jours suivant réception de la décision de l'enquêteur, un individu reconnu coupable d'avoir enfreint la présente politique peut porter la décision en appel auprès du directeur général en invoquant les raisons suivantes :

- la découverte de nouveaux faits pertinents n'ayant pas pu être présentés avant que la prise de décision soit terminée;
- des motifs raisonnables de croire à un parti pris de la part du décisionnaire;
- un vice de procédure; et
- l'incidence de ce qui précède sur la décision.

S'il juge qu'il existe des motifs suffisants pour reprendre l'enquête ou réévaluer la sanction disciplinaire, la compensation, l'attribution des fonctions ou l'affectation d'un volontaire, le directeur général doit communiquer sa décision dans les sept (7) jours suivant l'appel.

Dans le cas où le mis en cause est le directeur général, la demande d'appel doit être faite auprès du conseil d'administration.

Suivi et évaluation

Carrefour s'engage à faire le suivi de ses politiques et à les mettre à jour afin qu'elles restent efficaces et cadrent les unes avec les autres. La direction examinera la mise en œuvre de la présente politique aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par an. Cet examen doit tenir compte des enseignements tirés des incidents et des enquêtes, ainsi que des commentaires des survivants.

Carrefour fait rapport au conseil d'administration sur le nombre de divulgations et de signalements portés à sa connaissance, le nombre de cas avérés et le dénouement de chaque dossier.

En outre, pour satisfaire aux exigences d'Affaires mondiales Canada⁶, Carrefour informera le ministère de toute allégation d'exploitation ou d'abus sexuel crédible ayant eu lieu dans le cadre de projets de développement international et d'aide humanitaire financés par le Canada. Les allégations doivent être signalées dans les 48 heures suivant confirmation de leur crédibilité.

Carrefour collabore avec d'autres organisations de la société civile dans le but d'améliorer la portée des efforts collectifs entrepris pour éliminer la violence sexuelle et les abus de pouvoir qui s'y rattachent.

Carrefour compilera des statistiques anonymisées et préparera un bilan des signalements qui sera présenté au conseil d'administration une fois par an.

⁶ Attentes d'Affaires mondiales Canada quant au signalement de l'exploitation et des abus sexuels dans le domaine de l'aide humanitaire : https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developmentenjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/expectations-attentes.aspx?lang=fra

Politiques et procédures connexes

- *Respect dans le lieu de travail*
Code de conduite en matière de violence sexuelle

Politiques internationales

- *Les six principes fondamentaux concernant l'exploitation et les abus sexuels*, adoptés par le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels en situation de crise humanitaire.
- *Déclaration de Whistler sur la protection contre l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements dans le domaine de l'aide internationale.*
- *ST/SGB/2003/13 Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels*, 9 octobre 2003.
- *ST/AI/2017/1 Politique sur la conduite répréhensible, les enquêtes et les instances disciplinaires*, 26 octobre 2017.