

Politique 18 : Violence à caractère sexuel

La direction du Centre FORA s'engage à prévenir la violence au travail et est responsable, en dernier ressort, de la santé et de la sécurité de ses employées, employés, clients, employeurs, superviseurs, employés, employées, étudiants et étudiantes bénévoles, bénévoles et membres du grand public, selon le cas.

Elle prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger ces personnes contre la violence au travail, quelle qu'en soit la source.

1. Définitions :

a) Agression sexuelle : Infraction criminelle en vertu du Code criminel du Canada. L'on entend par « agression sexuelle » tout type d'acte sexuel non désiré fait à une personne par une autre qui viole l'intégrité sexuelle de la personne survivante et englobe un ensemble de comportements non désirés, allant d'attouchements à la pénétration.

L'agression sexuelle se caractérise par un large éventail de comportements, notamment l'utilisation de la force, de menaces ou du contrôle envers une personne, rendant ainsi cette personne mal à l'aise, en détresse, craintive ou menacée, ou survenant dans des circonstances où la personne n'a pas donné son libre accord ou consentement, ou est incapable d'y consentir.

b) Violence sexuelle ou violence à caractère sexuel : Terme générique décrivant toute violence, physique ou psychologique, infligée par des moyens sexuels ou prenant comme cible la sexualité. Celle-ci prend diverses formes, notamment l'abus sexuel et l'agression sexuelle.

c) Consentement : Accord volontaire de participer aux activités sexuelles en question. Cela suppose l'acte de consentir volontairement à s'adonner à un comportement sexuel spécifique et exige le libre choix d'une personne entre deux options : oui et non.

Cela signifie qu'il doit y avoir un échange compréhensible de termes affirmatifs indiquant une volonté de prendre part à une activité sexuelle convenue d'un commun accord. Il est également essentiel que toutes et tous comprennent ce qui suit :

- Ni le silence ni la non-communication ne doivent, en aucun cas, être interprétés comme un consentement; qui plus est, une personne se trouvant dans un état de jugement diminué ne peut donner son consentement.
- Une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, est inconsciente ou est autrement incapable de communiquer.

- Une personne ayant été menacée ou contrainte (c.-à-d. n'ayant pas accepté de son plein gré) à prendre part à un acte sexuel n'y donne pas son consentement.
- Une personne ayant été droguée est incapable de donner son consentement.
- Une personne est habituellement incapable de donner son consentement si elle est sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue.
- Une personne peut être incapable de donner son consentement si elle souffre d'une déficience mentale.
- Le fait d'avoir consenti par le passé à une relation sexuelle ou à une fréquentation ne suppose pas que le consentement est donné pour toute activité sexuelle subséquente.
- Une personne peut retirer son consentement en tout temps au cours d'une relation sexuelle.
- Une personne est incapable de donner son consentement à quelqu'un qui est dans une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité.
- Il est de la responsabilité de l'initiateur de l'activité sexuelle d'obtenir des réponses claires et affirmatives à tous les stades de la relation sexuelle.

Définition du terme « consentement », tel que stipulé dans le *Code criminel* :

Consentement : le consentement du plaignant ne se déduit pas des cas suivants :

- a) L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- b) il est incapable de le former;
- c) l'accusé l'incite à l'activité par abus de confiance ou de pouvoir;
- d) le plaignant manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- e) après avoir consenti à l'activité, il manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

d) Agression sexuelle commise par une connaissance : Tout contact sexuel forcé, manipulé ou contraint par quelque partenaire, ami(e) ou connaissance.

e) Contrainte : Dans le contexte de la violence sexuelle, l'on entend par « contrainte » toute pression déraisonnable et persistante pour s'adonner à une activité sexuelle. La contrainte suppose l'utilisation de manipulation émotionnelle, de chantage, de menaces à la famille ou aux amis ou de la promesse de récompenses ou de traitement particulier, dans le but de persuader une personne de s'adonner à une activité contre son gré, par exemple, adopter un comportement sexuel ou s'adonner à des actes sexuels particuliers.

f) Agression sexuelle facilitée par la drogue ou autres substances : L'utilisation d'alcool ou de drogues (sous ordonnance ou non) par l'auteur d'une infraction, afin de contrôler, de dominer ou de subjuguer une victime à des fins d'agression sexuelle.

g) Traque furtive : Forme de harcèlement criminel interdit par le Code criminel du Canada qui suppose un comportement répétitif (ayant lieu à plus d'une occasion) et qui, dans son ensemble, vise à provoquer la peur chez la personne survivante ou à menacer sa sécurité ou sa santé mentale. Cela peut également comprendre des menaces de violence aux amis ou à la famille de la personne ciblée.

De tels comportements comprennent, sans toutefois s'y limiter, des communications sans consentement (en personne, au téléphone, par courriel, dans les médias sociaux); des gestes menaçants ou obscènes; des activités de surveillance; l'envoi de cadeaux non sollicités; la traque sur les médias sociaux et Internet; et la profération de menaces.

h) Personne survivante : Dans certains cas, une personne victime d'agression sexuelle ou de violence sexuelle préférera peut-être s'identifier en tant que survivante. Bien que le terme « victime » soit davantage connu, nous préconisons, le cas échéant, le terme « personnes survivantes » dans le présent document, puisque le fait d'avoir vécu une instance d'agression sexuelle suppose que l'on y a survécu — et non que l'on ait été victimisé. En fin de compte, il revient à chaque personne ayant vécu de telles circonstances de déterminer comment elle veut être identifiée.

Il est inacceptable pour quiconque d'avoir des comportements violents au travail. La présente politique s'applique à tous les employés et employées à temps plein et temps partiel du Centre FORA ainsi qu'aux membres du conseil d'administration, clients et clientes, employeurs, superviseurs, livreurs, fournisseurs de services divers, étudiants et étudiantes bénévoles, autres bénévoles et les membres du grand public. Tout le monde doit respecter la présente politique et collaborer afin de prévenir la violence au travail.

PRINCIPES :

L'agression sexuelle et la violence à caractère sexuel sont des comportements inacceptables qui ne sont pas tolérés. Le Centre FORA s'engage à combattre et à prévenir la violence sexuelle et à créer un espace sécuritaire pour toute personne de l'équipe du Centre FORA qui a été victime de violence sexuelle.

Le Centre FORA se doit d'être un espace sécuritaire et positif où les membres de la collectivité peuvent travailler, apprendre et s'exprimer dans un milieu dépourvu de violence sexuelle.

Tous les incidents de violence sexuelle rapportés feront l'objet d'une enquête au meilleur de la compétence de la direction ou la présidence du CA et de manière à garantir une procédure régulière.

Le présent document vise à faire en sorte que toute personne puisse se sentir à l'aise de faire rapport de bonne foi quant à un acte de violence sexuelle dont elle a subi ou a été témoin.

Le Centre FORA reconnaît que la violence sexuelle peut survenir entre des personnes, et ce, sans égard à l'orientation sexuelle, au sexe et à l'identité sexuelle ou au lien de relation, comme stipulé dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Le Centre FORA reconnaît également que les personnes qui sont survivantes de violence sexuelle peuvent éprouver des difficultés émotionnelles, physiques ou autres.

En tant qu'employeur, **le Centre FORA** veillera à ce que la présente politique soit mise en œuvre et maintenue et à ce que tous les employés, employées, superviseurs et superviseuses disposent des renseignements et directives nécessaires à l'application de la politique.

Les superviseurs doivent se conformer à la présente politique. Il leur incombe de voir à ce que les employés et employées appliquent les mesures et méthodes établies et disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.

Chaque employée et employé ou membre du CA doit respecter la présente politique.

Toutes et tous sont encouragés à soulever leurs préoccupations au sujet de la violence au travail et à signaler les incidents ou les menaces de violence.

La direction ou la présidence du CA s'engage à enquêter sur tous les incidents et les plaintes de violence au travail et à intervenir d'une manière équitable et rapide en respectant le plus possible la vie privée de tous les intéressés.

La présente politique comprend des directives ainsi que les appendices suivants :

- Appendice A : **Étapes à suivre pour résoudre un problème d'agression ou de violence à caractère sexuel au sein de l'environnement de travail**
- Appendice B : **Ressources disponibles pour les employés et employées victimes d'agression ou de violence à caractère sexuel**
- Appendice C : **Ressources disponibles pour les employés et employées victimes d'agression ou de violence à caractère sexuel**
- Appendice D : **Nature et description de l'événement**

Signature : **(Signature du membre de la direction le plus haut placé)**

Date :

Il faut consulter la politique concernant la violence au travail chaque fois que des préoccupations relatives à la violence au travail sont soulevées.

Signé ou approuvé par :

Date :

DIRECTIVES

1.0 Si vous avez été victime de violence sexuelle

1.1 Rendez-vous dans un lieu sûr

- Si vous êtes sur les lieux Centre FORA, rendez-vous au bureau de la direction générale.
- Si vous n'êtes pas sur les lieux Centre FORA, rendez-vous chez une amie ou un ami de confiance ou un proche, si vous ne vous sentez pas en sécurité (physique ou émotionnelle).

1.2 Obtenez, au besoin, des soins médicaux

- À Sudbury : rendez-vous à la salle d'urgence de l'hôpital ou une clinique de soins de votre région.

1.3 Obtenez des conseils ou de l'aide

- Il est souvent difficile de communiquer et de rapporter des incidents de violence sexuelle. La décision vous revient entièrement, que vous choisissiez ou non de rapporter l'incident. Vous pouvez vous servir de **l'Appendice A** pour connaître les étapes à suivre.
- Toutefois, nous vous encourageons fortement à le faire. Un certain nombre de ressources additionnelles vous sont accessibles, y compris celles dans **l'Appendice B**.

2.0 Si vous souhaitez déposer une plainte officielle

2.1 Si l'auteur présumé est un autre membre de l'équipe du Centre FORA, vous pouvez déposer une plainte en vertu de la présente directive.

Les employés ou clients du Centre FORA peuvent remplir le *formulaire de déclaration d'un incident de violence sexuelle* dans **l'Appendice C**. De plus, vous pouvez utiliser **l'Appendice D** pour fournir une description plus détaillée de l'événement.

2.2 Les personnes ayant été survivantes de violence sexuelle peuvent également engager des poursuites en vertu du *Code criminel*. La direction ou la présidence du CA peut également vous aider à contacter le service de police local.

3.0 Si vous avez été témoin de violence sexuelle

- Communiquez avec la direction du Centre FORA ou la présidence du conseil d'administration et vous serez orientés rapidement vers les ressources et les soutiens dont vous avez besoin.

- Un membre du personnel du Centre FORA qui est témoin d'un cas de violence sexuelle à l'endroit d'un autre membre de l'équipe ou de toute personne sur les lieux du Centre FORA est tenu de rapporter immédiatement l'incident présumé à la direction.

4.0 Si une personne vous confie des allégations de violence sexuelle

4.1 Une personne peut décider de se confier à propos d'un acte de violence sexuelle. Voici des exemples de réactions adéquates lorsqu'une personne se confie :

- Écouter sans porter de jugement et considérer la déclaration comme étant véridique;
- Laisser savoir que ce n'est jamais la personne survivante qui doit accepter la responsabilité de la violence sexuelle;
- Aider la personne à identifier ou à accéder aux services internes et externes, y compris les soins médicaux d'urgence et les services de counseling;
- Respecter le droit de la personne de choisir les services qu'elle juge les plus appropriés et de décider si elle veut ou non communiquer avec la police au 911 ou une conseillère ou un conseiller au service de counseling;
- Reconnaître qu'une telle divulgation peut être traumatisante et que la capacité d'une personne à se remémorer des événements peut être limitée;
- Respecter le choix de la personne à décider ce qu'elle veut divulguer de son expérience;
- Respecter la confidentialité et l'anonymat dans vos interventions.

4.2 Un membre du personnel du Centre FORA qui prend connaissance d'un cas de violence sexuelle à l'endroit d'un autre membre l'équipe du Centre FORA est tenu de rapporter immédiatement l'incident présumé en respectant la confidentialité et l'anonymat, au la direction du Centre FORA ou à la présidence du conseil d'administration.

5.0 Traitement d'un rapport de violence sexuelle par le Centre FORA

5.1 Lorsqu'une déclaration de violence sexuelle est déposée auprès de la direction du Centre FORA, cette dernière doit veiller à protéger et respecter les droits de la personne plaignante et de la personne mise en cause.

Le Centre FORA reconnaît que les personnes ayant subi de la violence sexuelle peuvent décider que leur expérience sera communiquée et traitée par le service de police ou le Centre.

Dans la plupart des cas, la personne elle-même exercera un tel contrôle. Toutefois, dans certains cas, le Centre FORA peut être tenu d'ouvrir une enquête ou d'informer le service de police de la nécessité d'une enquête criminelle, et ce, même sans le consentement de la personne, s'il croit que la sécurité des autres membres de la collectivité est menacée.

En pareilles circonstances, la priorité sera donnée à la confidentialité et à l'anonymat de la (des) personne(s) concernée(s).

5.2 Un rapport de violence sexuelle peut également faire l'objet d'un renvoi au service de police ou à d'autres ressources communautaires à la demande de la personne plaignante si les personnes visées ne sont pas membres de l'équipe du Centre FORA ou si le Centre FORA n'est pas en mesure d'ouvrir une enquête interne en vertu de la présente politique.

APPENDICE A

ÉTAPES À SUIVRE POUR RÉSOUDRE UN PROBLÈME D'AGRESSION OU DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL AU SEIN DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Étape n° 1 - Discussion à l'amiable

- La personne qui se sent agressée peut avertir, fermement et sans équivoque, la personne coupable de l'offense que sa remarque ou son comportement est indésirable.
- De plus, on lui conseille de documenter l'incident et de retenir tous les détails qui entourent l'événement au cas où il serait nécessaire de s'y référer.

Étape n° 2 - Plainte non officielle à la direction générale

- Des plaintes de violence à caractère sexuel sont normalement adressées à la direction générale ou à la présidence du conseil d'administration.
- Elle doit ensuite vérifier le bienfondé de la plainte. Ceci exige qu'elle puisse parler à la personne accusée de l'offense.

Étape n° 3 - Plainte officielle

- Si la question n'est pas résolue à la satisfaction de la personne qui porte plainte, celle-ci doit soumettre son cas par écrit à la direction générale ou à la présidence du conseil d'administration.
- Si la direction générale est la personne en cause, il faut soumettre une plainte par écrit à la présidence du conseil d'administration.
- À la suite d'une enquête, et après une rencontre de toutes les parties concernées, la direction générale ou la présidence rend une décision relative à la façon de résoudre le problème.
- Cette dernière recueille tous les renseignements pertinents dans un rapport détaillé de la plainte.
- Si on peut résoudre le problème à cette étape, le cas est alors clos.
- Les deux (2) parties peuvent signer une entente sommaire qui est placée, avec les notes de la direction générale ou de la présidence, dans un dossier à part et confidentiel sur le harcèlement.
- Les mesures disciplinaires peuvent varier et aller jusqu'au licenciement de la personne reconnue coupable d'agression ou de violence à caractère sexuel.

APPENDICE B

Ressources disponibles pour les employés et employées victimes d'agression ou de violence à caractère sexuel

- Centre de counselling de Sudbury
705-524-9629
<http://counsellingccs.com/fr/programs/employment-assistance.html>
- Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne
<http://www.hrlsc.on.ca/fr/welcome>
- Centre Victoria pour femmes
www.centrevictoria.ca
C.P. 308, Sudbury (ON) P3E 4P2
705 670-2517
info@centrevictoria.ca
- Voices for Women
<https://www.voicesforwomen.ca/>
705-523-7100, poste 2647

APPENDICE C

Formulaire de déclaration d'un incident violent et/ou à caractère sexuel

1. Date de l'événement : _____

2. Heure de l'événement : _____

3. Lieu précis de l'événement : _____

4. Nom de la victime : _____

5. Nom de la personne responsable de l'agression : _____

6. Description de l'agresseur (si l'on ne connaît pas la personne) en question :

a) Homme, femme ou autre : _____

b) Age (approximatif) _____

c) Traits physiques distinctifs : _____

d) Lien avec la victime : _____

e) Autre : _____

7. Description de l'événement :

a) Agression physique :

- Coup _____
- Poussée _____
- Morsure _____
- Égratignure _____
- Autre – précisez : _____
- Partie du corps blessée : _____

- Premiers soins reçus :

b) Agression verbale :

- Menace _____
- Insulte _____
- Autre – précisez :

c) Agression sexuelle :

- Physique _____
- Verbale _____
- Autre – précisez :

d) Vandalisme : _____

e) Cyberintimidation : _____

f) Autre :

**** pour fournir plus de détails, veuillez aussi compléter le formulaire *Nature et description de l'événement*.**

8. Témoins :

a) Nom : _____
Coordonnées : _____

a) Nom : _____
Coordonnées : _____

Nom : _____
Coordonnées : _____

9. Autres renseignements :

Suivis :

- | | | |
|--|-----|-----|
| a) Soins médicaux (rapport d'un prestataire de soins de santé) | OUI | NON |
| b) Formulaire d'accident du travail complété | OUI | NON |
| c) Intervention des services policiers | OUI | NON |
| d) Déclaration d'événements aux policiers | OUI | NON |

** Prière d'ajouter un exemplaire de tous ces documents à la direction du Centre FORA ou la présidence du CA.

10. Exemplaires :

- | | | |
|-----------------------------|-----|-----|
| a) Direction du Centre FORA | OUI | NON |
| b) La victime | OUI | NON |
| c) L'agresseur (présumé) | OUI | NON |
| d) Les services policiers | OUI | NON |
| e) Autres (précisez) _____ | OUI | NON |

Plainte officielle déposée le (date) : _____

Signature de la victime : _____

Signature de la direction ou de la présidence du CA du Centre FORA : _____



Nature et description de l'événement

Circonstances :

[illegible]

Interventions :

Décrire le déroulement des faits. Exemples : consignes données à l'agresseur, paroles ou gestes de refus, cris et exemples de phrases prononcées, description des gestes dangereux posés par l'agresseur, interventions faites en rapport avec l'intention de protection, etc.

Autres informations pertinentes :

Exemples : blessures, premiers soins reçus, etc.
