

# EQUITAS

## Politique sur la prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination à caractère sexuel

### PRÉAMBULE

**Equitas** adhère à des pratiques et à des politiques qui contribuent à l'instauration d'un milieu de travail sain et sécuritaire exempt de violence, d'intimidation, de harcèlement et de discrimination à caractère sexuel, lequel permet la pleine participation de quiconque souhaite s'investir dans notre mission. Chez Equitas, la discrimination, l'exploitation, l'intimidation, le harcèlement ainsi que les agressions à caractère sexuel ne sont pas tolérés.

Cette politique exprime l'engagement d'Equitas à prendre des mesures correctrices relativement à la violence, au harcèlement et à la discrimination à caractère sexuel et à contrer les impacts négatifs qui en découlent. Notre politique vise à sensibiliser et à prévenir, à déterminer le soutien à apporter aux victimes, aux survivantes ou survivants, et à mettre en place des cadres de procédure justes quant aux responsabilités. De plus, elle présente la démarche appropriée pour divulguer un incident de violence sexuelle, et précise la procédure établie pour rapporter ce genre d'incident ou déposer une plainte.

Cette politique remplace *l'Engagement à prévenir la violence, l'exploitation, le harcèlement et la discrimination à caractère sexuel* approuvé par le conseil d'administration en juillet 2018. Elle offre plus d'information détaillée sur comment réagir à la suite d'une divulgation, d'un rapport ou du dépôt d'une plainte à propos d'un incident à caractère sexuel. Cette politique est conforme à notre mission et à nos valeurs. Elle se fonde et informe sur les engagements actuels énoncés dans la Politique des ressources humaines et la Politique de genre d'Equitas afin de prévenir et de faire face à toutes les formes de discrimination ou de harcèlement.

En tant qu'organisation dédiée l'avancement de l'égalité, de la justice sociale et du respect de la dignité humaine, nous nous attendons à ce que les membres de notre personnel et de notre conseil d'administration ainsi que nos bénévoles se comportent de façon exemplaire et qu'ils agissent avec équité, décence et respect les uns envers les autres, et envers toutes tierces parties engagées dans les initiatives d'Equitas. Nous nous attendons également à ce que nos partenaires, participantes et participants à nos programmes agissent de la même manière. Nous collaborerons avec des organisations partenaires qui partagent nos valeurs, en particulier notre engagement envers des pratiques qui promeuvent l'égalité et la non-discrimination. Nous travaillerons avec ces derniers de façon à ce que nos initiatives soient sécuritaires et exemptes de violence, d'exploitation, de harcèlement et de discrimination à caractère sexuel. Il est attendu que les participantes et participants à ces initiatives, y compris les formatrices et formateurs ainsi que les personnes ressources, respectent les mêmes exigences. À cet effet, Equitas travaillera de concert avec ses partenaires pour mettre en place des politiques et mécanismes appropriés dans leurs organisations respectives, et les appuiera dans leur démarche.

## NOS ENGAGEMENTS

### Equitas s'engage à :

- réaffirmer son engagement à instaurer au sein de son organisation un milieu de travail exempt de violence, d'exploitation, de harcèlement et de discrimination à caractère sexuel;
- renforcer ses politiques pour que les procédures et mécanismes appropriés soient en place en vue d'intervenir de façon transparente et responsable à la suite d'incidents de violence, d'exploitation, de harcèlement ou de discrimination à caractère sexuel qui pourraient concerner son personnel ou ses programmes;
- éduquer et à offrir de la formation continue dans le but de responsabiliser son personnel, ses bénévoles, ses partenaires ainsi que ses participantes et participants pour qu'ils puissent, en toute sécurité, prévenir, intervenir ou signaler les incidents à caractère sexuel;
- créer et à maintenir un environnement propice à la divulgation d'incidents à caractère sexuel;
- mettre en place des mesures pour protéger son personnel, ses bénévoles ainsi que les participantes et participants à ses programmes contre la violence, l'exploitation, le harcèlement ou la discrimination à caractère sexuel, y compris de tierces personnes;
- offrir de l'aide, du soutien et des références appropriés aux personnes touchées par la violence sexuelle;
- protéger quiconque divulgue ou rapporte un incident à caractère sexuel contre des sanctions ou des représailles;
- ce qu'un mécanisme de signalement confidentiel soit mis en place et que de l'information concernant cette politique, le mécanisme de signalement ainsi que les autres options pour divulguer des incidents à caractère sexuel soit disponible et accessible au personnel, aux bénévoles et aux participantes et participants à ses programmes;
- examiner de façon confidentielle tout incident à caractère sexuel divulgué;
- lancer une enquête après avoir reçu une plainte formelle concernant un incident à caractère sexuel et à prendre des mesures selon les circonstances dans le cadre d'une conversation avec la ou les personnes concernées par la plainte;
- respecter les principes de justice naturelle et à s'assurer que les procédures et processus mis en place dans le cadre de la politique soient justes pour toutes les parties.

En adoptant cette politique, Equitas reconnaît également l'importance de continuer à apprendre, à développer ses connaissances et à renforcer son engagement quant aux bonnes pratiques dans ce domaine. Il est également entendu qu'il faudra investir dans l'éducation et la formation, et créer les mécanismes appropriés pour intervenir au fur et à mesure que des incidents à caractère sexuel se produisent.

## DÉFINITIONS<sup>1</sup>

**Violence sexuelle.** Il s'agit de toute forme de violence physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette violence prend différents visages notamment l'abus sexuel, l'agression sexuelle, le viol, l'inceste, les sévices à caractère sexuel commis sur les enfants et le viol durant un conflit armé. Cette expression englobe également le harcèlement sexuel, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, les images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, le cyberharcèlement, la traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

**Harcèlement sexuel.** Il s'agit de comportements, commentaires, gestes ou contacts de nature sexuelle ou portant sur le genre d'une personne, ou de nature à offenser ou à humilier une employée potentielle ou un employé potentiel, une ou un stagiaire, une ou un bénévole, une cliente ou un client. Le harcèlement sexuel peut aussi être un comportement, un commentaire ou un geste susceptible d'être perçus – pour des motifs valables – par une employée potentielle ou un employé potentiel comme étant une condition de nature sexuelle pour obtenir un emploi ou pour une possibilité d'avancement, de formation ou de promotion sur le plan professionnel. La liste ci-après présente des exemples de comportements pouvant être interprétés comme du harcèlement sexuel ou des commentaires et des gestes inappropriés liés au genre :

- i) commentaires offensants liés au genre sur les caractéristiques ou le maniérisme d'une personne;
- ii) contact physique malvenu;
- iii) propositions d'intimité physique;
- iv) abus verbal, railleries ou menaces liés au genre;
- v) regards lascifs ou insistants;
- vi) vanter ses prouesses sexuelles;
- vii) insister pour obtenir des rendez-vous ou des faveurs sexuelles;
- viii) faire des blagues choquantes ou des commentaires de nature sexuelle;
- ix) afficher des images, des graffitis ou autre matériel sexuellement offensants;
- x) poser des questions ou discuter sur les activités sexuelles d'une personne;
- xi) langage ou humour vulgaire et obscène lié au genre.

**Agression sexuelle.** Il s'agit d'un acte à caractère sexuel non sollicité commis par une personne à l'endroit d'une autre et qui contrevient à l'intégrité sexuelle de la victime. Ce type d'agression se caractérise par un vaste éventail de comportements, notamment l'utilisation de la force, de menaces ou d'un certain contrôle sur une personne de sorte que celle-ci se sente malaisée, angoissée, effrayée, menacée et qu'elle soit dans l'incapacité de donner son libre consentement. L'agression sexuelle constitue une infraction au Code criminel du Canada. Elle peut se produire entre des étrangers, des connaissances, ou elle peut être perpétrée par une personne qui connaît la victime, la survivante ou le survivant. Elle peut survenir dans le cadre d'une relation amoureuse, entre époux ou toute autre relation.

---

<sup>1</sup> Ces définitions s'appuient sur plusieurs sources, notamment :

- *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* [http://www.women.gov.on.ca/owd/english/ending-violence/campus\\_guide.shtml#toc5av](http://www.women.gov.on.ca/owd/english/ending-violence/campus_guide.shtml#toc5av)
- *Politique des ressources humaines d'Equitas - 2008*
- *Politique sur la violence à caractère sexuelle, en vigueur le 12 décembre 2019 - Université Concordia*

**Discrimination.** Il s'agit d'une pratique ou d'un comportement nuisible, intentionnel ou non, qui a un impact négatif sur une personne ou un groupe ciblé en raison de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la religion, de la langue, des origines ethniques, de la couleur, de la citoyenneté, des croyances, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'état civil, de la situation familiale, d'un handicap (invalidité), ou d'autres motifs analogues.

**Consentement.** La notion de consentement est encadrée par le Code criminel du Canada, et exprime le consentement volontaire d'une personne dans l'activité sexuelle concernée. Autre chose qu'un accord volontaire et continu à s'engager dans une activité sexuelle n'est pas un consentement. En l'absence de consentement explicite, le consentement ne peut jamais être présumé. Par exemple, il n'y a pas consentement lorsque :

- l'accord est exprimé par les mots ou la conduite d'une personne autre que la plaignante ou le plaignant;
- la plaignante ou le plaignant est incapable de consentir à l'activité sexuelle;
- la personne accusée a profité de sa position de pouvoir ou d'autorité pour pousser la plaignante ou le plaignant à s'engager dans l'activité sexuelle;
- la plaignante ou le plaignant exprime par ses paroles ou son comportement son désaccord à s'engager dans l'activité sexuelle;
- la plaignante ou le plaignant, après avoir consenti à s'engager dans l'activité sexuelle, exprime par ses paroles ou son comportement son désir de se désengager de l'activité.

**Divulgation.** Il s'agit d'une déclaration faite par une victime, une survivante ou un survivant en vue de recevoir en toute confidentialité du soutien, de l'aide ou un accommodement en milieu de travail.

**Rapporter un incident.** Il s'agit d'une déclaration faite par une victime, une survivante ou un survivant, un témoin, une passante ou un passant, ou une personne concernée qui souhaite donner de l'information sur un incident de violence sexuelle sans nécessairement vouloir qu'il y ait un recours, du soutien ou un suivi. Rapporter un incident peut être considéré comme une divulgation et peut devenir une plainte, selon la situation et la volonté de la personne qui rapporte cet incident. Les déclarations faites en ligne ou via les plateformes des médias sociaux, comme Facebook et Twitter, ne constituent pas un rapport.

**Déposer une plainte.** Il s'agit d'une déclaration faite par une victime, une survivante ou un survivant en vue d'amorcer un processus établi, qu'il soit formel ou informel, ou que des mesures disciplinaires soient prises contre la personne accusée. Les déclarations faites en ligne ou via les plateformes des médias sociaux, comme Facebook et Twitter, ne constituent pas le dépôt d'une plainte.

**Victime, survivante ou survivant.** Toute personne ayant subi de la violence sexuelle, telle que décrite dans cette politique.

**Personne accusée.** Toute personne contre qui un rapport ou une plainte a été déposé en lien avec cette politique.

### **Multidimensionnel**

La violence sexuelle touche des personnes de tous les genres et identités de genre. La violence sexuelle est massivement perpétrée à l'encontre des femmes et des personnes non conformes de genre, et en particulier à l'encontre de jeunes personnes et individus qui vivent des formes multiples et multidimensionnelles de marginalisation. Equitas met tout en œuvre pour réduire les obstacles afin de

mieux soutenir les victimes, les survivantes et survivants dans la communauté. Dans ce but, le soutien ou l'aide accordé dans le cadre de cette politique prendra en compte, au besoin et sur demande, les différentes perspectives, voix ou circonstances de chaque victime, survivante et survivant. Chaque effort déployé pour aborder les questions de violence et de discrimination à caractère sexuel doit s'appuyer sur le fait que de nombreux facteurs influent sur la vie de chaque personne. Equitas reconnaît que la perspective ou les circonstances propres à une personne (p. ex. : l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la religion, la foi, l'incapacité/la capacité, l'indigénéité, le statut d'immigration, l'état de santé comme le statut sérologique, la compétence linguistique, ou les facteurs socioéconomiques) pourraient les rendre plus vulnérables à la violence ou à la discrimination à caractère sexuel et avoir un impact sur leurs besoins et leurs choix concernant un recours.

## **INCIDENTS DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION À CARACTÈRE SEXUEL**

### **PROCÉDURE À SUIVRE**

#### **Éducation, formation et communication**

Equitas s'engage à promouvoir un milieu de travail sécuritaire pour son personnel, les membres de son conseil d'administration, ses bénévoles, ses partenaires, ses participantes et participants et ses bénéficiaires. Equitas travaillera à l'éradication de la violence sexuelle en diffusant du matériel pédagogique et en formant tous les membres de son personnel, de son conseil d'administration, ses bénévoles ainsi que ses partenaires et participantes et participants. Ces initiatives de sensibilisation engloberont des enjeux comme la culture du viol, la dynamique du pouvoir, la violence sexuelle, comment trouver du soutien, les ressources pour les victimes, survivantes et survivants, les ressources pour les intervenantes et intervenants de première ligne, ainsi que les options possibles pour divulguer ou rapporter un incident à caractère sexuel. Ces initiatives de sensibilisation incluront également les politiques, lignes directrices et processus connexes d'Equitas.

Afin créer des données factuelles sur la violence sexuelle, Equitas s'engage également à entreprendre ce qui suit :

- chaque nouveau membre du personnel et du conseil d'administration, et chaque bénévole recevra de l'information sur cette politique et les procédures qui s'appliquent;
- de l'information sur cette politique et sur nos engagements sera partagée sur une base régulière par voie de communication interne;
- de la formation continue sera offerte annuellement à l'équipe Equitas;
- des outils (fiches de conseils, lignes directrices, affiches, formulaires) seront développés et rendus facilement accessibles à l'équipe Equitas;
- la politique sera accessible au public sur le site Web Equitas : [www.equitas.org](http://www.equitas.org)

#### **Divulgarion d'un incident de violence ou de discrimination à caractère sexuel**

Quiconque peut être la première personne informée d'un incident de violence ou de discrimination à caractère sexuel. La victime, la survivante ou le survivant peut décider comment et quand elle ou il voudra divulguer cette information à Equitas.

La première personne informée d'un incident à caractère sexuel devrait inciter la victime, la survivante ou le survivant à communiquer avec la personne chez Equitas responsable de l'application de cette politique, par exemple la ou le chef de bureau, la superviseuse ou le superviseur de la victime, de la survivante ou du survivant, la directrice générale ou le directeur général ou toute autre personne spécifiquement désignée par la directrice générale ou le directeur général pour faire appliquer cette politique.

#### **Rapporter un incident à caractère sexuel**

Une victime, une survivante ou un survivant, une ou un témoin, une passante ou un passant, ou toute autre personne concernée qui souhaite dévoiler de l'information peut rapporter un incident de violence ou de discrimination à caractère sexuel sans nécessairement vouloir qu'il y ait un recours, du soutien ou un suivi. Un rapport peut être considéré comme une divulgation et peut devenir une plainte, selon la situation et la volonté de la victime, de la survivante ou du survivant. Les déclarations faites en ligne ou via les plateformes des médias sociaux, comme Facebook et Twitter, ne constituent pas un rapport.

Dans ce genre de situations, un tel rapport doit être fait à la, ou au chef de bureau, à la directrice générale ou au directeur général ou à la personne désignée par la directrice générale ou le directeur général. Les rapports peuvent être présentés sous quelque forme que ce soit. Le formulaire de dépôt d'une plainte ci-joint peut servir de guide pour déterminer les renseignements utiles à inclure dans un rapport.

### **Déposer une plainte**

Les victimes, les survivantes ou les survivants de violence sexuelle ont des options au moment de décider où et comment déposer une plainte à la suite d'un incident de violence sexuelle. Il est important de noter que divulguer un incident à caractère sexuel n'est pas la même chose que de le rapporter ou de déposer une plainte. Divulguer un incident de violence sexuelle en vue d'obtenir du soutien, de l'aide ou un accommodement en milieu de travail est un acte confidentiel, assujéti aux limites fixées dans cette politique. Déposer une plainte est un choix que fait une victime, une survivante ou un survivant qui souhaite engager une procédure légale ou disciplinaire où l'anonymat ne peut être préservé. Un formulaire de dépôt d'une plainte se trouve en annexe.

Les plaintes doivent être présentées à la, ou au chef de bureau, à la directrice générale ou au directeur général ou à la personne désignée par la directrice générale ou le directeur général. Le formulaire de dépôt d'une plainte ci-joint indique quels renseignements inclure dans une plainte. Toutefois, selon les circonstances, il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions pour qu'une plainte soit admise. Les victimes, les survivantes ou survivants peuvent obtenir de l'aide de n'importe quelle tierce partie pour déposer une plainte.

Après avoir déposé une plainte, la victime, la survivante ou le survivant recevra un accusé de réception dûment signé.

### **Documentation**

Lorsqu'il y a eu une divulgation, un rapport ou le dépôt d'une plainte, il est important de prendre des notes écrites sur l'incident et sur les mesures de suivi qui ont été prises, et de les conserver. De tels documents demeureront confidentiels et la directrice générale ou le directeur général doit veiller à ce que les systèmes appropriés pour la documentation de ce genre d'incident soient en place.

### **Soutien aux victimes, survivantes et survivants**

La ou le chef de bureau, la directrice générale ou le directeur général, ou la personne désignée par la directrice générale ou le directeur général travaillera de concert avec les victimes, les survivantes ou survivants pour déterminer le soutien ou l'accommodement en milieu de travail requis et veillera à ce que ce soit fait. Les besoins de chaque victime, survivante ou survivant diffèrent et seront évalués au cas par cas. Les accommodements en milieu de travail peuvent inclure des mesures mises en place pour offrir à la victime, à la survivante ou survivant, de la sécurité et une protection contre toutes menaces ou représailles. Les recommandations relatives au soutien ou aux accommodements en milieu de travail seront approuvées par l'équipe de direction.

Dans tous les cas, la victime, la survivante ou le survivant sera informé sur les méthodes pour résoudre le problème, sur le processus pour déposer une plainte et sur d'autres options disponibles afin d'aborder ou de régler le problème.

## Confidentialité

La confidentialité est essentielle pour instaurer un environnement et une culture où les victimes, les survivantes et survivants peuvent, en toute sécurité, divulguer un incident à caractère sexuel et demander du soutien et des accommodements en milieu de travail. Toutefois, dans certaines circonstances, la confidentialité ne peut être assurée, notamment :

- lorsque les comportements d'un individu présentent un danger pour lui-même ou pour d'autres personnes;
- lorsque des preuves de violence sexuelles sont disponibles dans le domaine public (p. ex. : vidéo partagée publiquement ou sur les médias sociaux);
- lorsqu'un rapport ou des mesures sont exigés par la loi (p. ex. : assignation à comparaître, jeune mineur susceptible de subir un préjudice).

Lorsqu'elle juge que la sécurité d'autrui est en danger, Equitas se réserve le droit de lancer une enquête interne ou d'informer la police qu'une enquête criminelle est requise même sans le consentement de la victime, de la survivante ou du survivant. La décision de lancer une enquête interne ou d'exercer d'autres recours sans le consentement de la victime, de la survivante ou du survivant sera prise uniquement en raison de circonstances extraordinaires et après une évaluation par l'équipe de direction. Lorsqu'une telle décision est prise, la victime, la survivante ou le survivant sera informé que l'incident fait l'objet d'une enquête.

## Options de règlement

En consultation avec la victime, la survivante ou le survivant, les solutions ci-après pour résoudre un incident à caractère sexuel seront explorées.

- Après la divulgation ou le rapport d'un incident, la ou le chef de bureau, la directrice générale ou le directeur général, ou la personne désignée par la directrice générale ou le directeur général, informera l'équipe de direction qui déterminera les mesures à prendre pour régler la situation. Les options peuvent inclure :
  - l'approbation d'un soutien ou d'accommodements en milieu de travail pour la victime, la survivante ou le survivant;
  - des étapes pour assurer que les actes présumés ne se reproduisent plus;
  - avec la permission de la victime, de la survivante ou du survivant, engager un processus de règlement dès le début, y compris les étapes pour aborder l'incident directement avec la ou les personnes présumées responsables de la violence ou des actes de discrimination à caractère sexuel; la médiation pourrait être une option selon ce que souhaite la victime, la survivante ou le survivant; un règlement rapide réussi sera documenté par Equitas.
- Après avoir reçu une plainte formelle, la directrice générale ou le directeur général informera le président du conseil d'administration, et le comité exécutif déterminera les mesures appropriées à prendre, notamment la médiation, un accommodement en milieu de travail ou la désignation d'une personne impartiale pour enquêter sur la plainte.
- La victime, la survivante ou le survivant peut déposer une plainte auprès des autorités gouvernementales, telles que la Commission des normes du travail du Québec (<http://www.cnt.gouv.qc.ca/>), ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/accueil.asp?noeud1=0&noeud2=0&cle=0>).
- Lorsque la victime, la survivante ou le survivant allègue qu'il s'agit d'un comportement criminel, du soutien lui sera offert si elle ou il souhaite déposer une plainte directement à la police.

Lorsque la divulgation de l'identité de la victime, de la survivante ou du survivant est requise ou déterminée en vue d'intervenir à la suite de l'incident, l'affaire sera poursuivie uniquement si la plaignante ou le plaignant connaît tous les faits et donne son accord.

### **Enquêtes**

La personne qui dépose une plainte ainsi que la personne visée par la plainte seront informées quant au déroulement de la procédure interne. La directrice générale ou le directeur général veillera à ce que l'information ci-après soit communiquée aux parties concernées :

- qui est responsable de l'enquête?
- quels accommodements en milieu de travail ou quelles autres mesures internes seront mis en place?
- quelles sont les attentes relatives à la confidentialité et à la divulgation, y compris qui est au courant de la plainte?
- combien de temps durera la démarche?
- qu'arrivera-t-il à la fin de l'enquête?
- qui décidera des mesures à prendre par l'employeur?
- quelles sont les solutions ou quels sont les résultats possibles?

La personne accusée aura la possibilité d'examiner la plainte écrite et d'y répondre par écrit si elle le souhaite. La victime, la survivante ou le survivant aura la possibilité d'examiner la réponse écrite et d'y donner suite, si elle ou il le souhaite.

Quiconque souhaite déposer une plainte contre la directrice générale ou le directeur général pour violence ou discrimination à caractère sexuel peut le faire en communiquant avec le président du conseil d'administration ou un membre du comité exécutif d'Equitas.

### **Représailles**

Quiconque divulgue, rapporte ou dépose une plainte concernant un incident de violence à caractère sexuel, ainsi que toute autre personne impliquée dans l'incident, ne devraient pas faire l'objet de représailles. Cette forme de vengeance peut mener au refus de certains avantages, à une réaffectation des tâches et même à un congédiement. Les personnes ci-après sont protégées contre toute forme de représailles :

- plaignantes et plaignants
- témoins
- consultantes et consultants
- personnes représentant la plaignante ou le plaignant, ainsi que les témoins
- personnes chargées de l'enquête
- décideuses et décideurs/la direction

### **Représentation**

Les personnes impliquées dans le règlement d'une plainte à l'interne peuvent à leur choix être accompagnées d'une personne pour les représenter. Il peut s'agir d'une ou d'un collègue, d'une animatrice ou d'un animateur lorsque l'incident s'est produit durant le PIFDH ou un autre programme de formation Equitas, ou d'autres personnes.

### **Enquête sur une plainte**

Lorsqu'une plainte à l'interne est déposée en vertu de cette politique, Equitas peut décider de résoudre l'incident de manière informelle dans le cadre d'une médiation, si cette approche convient à la victime, à la survivante ou au survivant, et que les circonstances le justifient.

Lorsque la médiation n'est pas une option, le comité exécutif désignera une personne chargée de l'enquête. Celle-ci devra avoir des connaissances en matière de violence et de discrimination à caractère sexuel, connaître les droits humains ainsi que les lois applicables et avoir déjà mené des enquêtes pour harcèlement ou agression à caractère sexuel. De plus, elle doit s'assurer que le processus d'enquête est impartial et confidentiel.

La personne chargée de l'enquête examinera les circonstances de la plainte. L'enquête doit inclure des entretiens individuels avec les deux parties ainsi que les témoins, et les documents pertinents seront révisés. Cette personne présentera ses conclusions dans un rapport écrit qui sera remis au comité exécutif lequel informera la directrice générale ou le directeur général.

Dans la plupart des cas, une enquête débute dès que la personne chargée de l'enquête est désignée, et se termine dans les quatre-vingt-dix (90) jours.

### **Rapport final à la suite d'une enquête**

La personne chargée de l'enquête doit prendre des notes et les utiliser pour rédiger un rapport écrit sur ses conclusions de l'enquête. Ce rapport doit être remis en toute confidentialité au comité exécutif, à la directrice générale ou au directeur général, ainsi qu'aux parties concernées.

Dans l'éventualité où la plainte est bien fondée et selon la gravité de l'incident, le comité exécutif en consultation avec la directrice générale ou le directeur général veillera à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour :

- protéger la santé et la sécurité de la victime, de la survivante ou du survivant;
- faire cesser immédiatement toute forme de violence, d'exploitation, de harcèlement ou de discrimination à caractère sexuel envers la victime, la survivante ou le survivant;
- que des excuses en personne ou par écrit soient présentées à la victime, à la survivante ou au survivant;
- sensibiliser et former de sorte que le comportement fautif en question ne se répète pas.

Dans certains cas, lorsque le comportement reproché est assez grave et qu'il constitue une pratique établie de violence et de discrimination à caractère sexuel, la directrice générale ou le directeur général peut imposer des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller d'une suspension sans solde à un congédiement immédiat, lorsque les circonstances le justifient. En pareil cas, la directrice générale ou le directeur général consultera d'abord le comité exécutif du conseil d'administration avant d'agir. (Voir les sections 8.4 et 8.5 sur les congédiements - Politique des ressources humaines Equitas).

Dans l'éventualité où l'enquête démontre qu'il y a des raisons de croire qu'il pourrait s'agir d'un comportement criminel, Equitas incitera la victime, la survivante ou le survivant à rapporter l'incident aux autorités appropriées, et l'appuiera dans sa démarche.

Dans l'éventualité où les preuves sont insuffisantes pour déterminer si la plainte est bien fondée, les parties en seront informées.

Dans l'éventualité où la plainte est jugée de mauvaise foi ou vexatoire, la victime, la survivante ou le survivant en sera informé, qui devra peut-être présenter des excuses à la personne visée par la plainte. Toutefois, d'autres mesures disciplinaires pourraient être prises, sans exclure une fin d'emploi justifiée (voir les sections 8.4 et 8.5 sur les congédiements - Politique des ressources humaines Equitas).

### **Révision de la politique**

Cette politique sera révisée de façon périodique afin de s'assurer que les politiques et pratiques d'Equitas peuvent tirer parti des bonnes pratiques dans ce domaine de même que les propres leçons apprises d'Equitas. Des procédures et formulaires supplémentaires pourraient être développés pour appuyer la mise en œuvre de cette politique.

**FORMULAIRE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ POUR  
VIOLENCE ET DISCRIMINATION À CARACTÈRE SEXUEL**

\*\*\*Si vous n'avez pas suffisamment d'espace pour remplir l'une ou l'autre des sections ci-après, n'hésitez pas à ajouter des pages supplémentaires.

<b>COORDONNÉES DE LA VICTIME, DE LA SURVIVANTE OU DU SURVIVANT</b>	
Nom : _____	Prénom : _____
Titre : _____	
Téléphone au travail : ( ) _____	
Téléphone à la maison : ( ) _____	

<b>RÉSUMÉ DES FAITS</b>
Décrivez l'incident en précisant les faits, circonstances, événements, mots et gestes qui constituent la base de votre plainte de violence, de harcèlement ou de discrimination à caractère sexuel. Dans la mesure du possible, soyez précis-e quant aux dates et aux endroits.

**NOM DU OU DES TÉMOINS DE L'INCIDENT**

*Notez que les témoins seront contactés  
uniquement avec le consentement de la  
personne qui dépose la plainte*

1.

2.

3.

4.

**DÉCRIVEZ LES RÉPERCUSSIONS DÉCOULANT DE L'INCIDENT**

**CONTRE QUI DÉPOSEZ-VOUS CETTE PLAINTE?**

Nom et prénom :

Nom et prénom :

Titre/Affiliation :

Titre/Affiliation :

**AJOUTEZ ICI TOUT COMMENTAIRE QUE VOUS JUGEZ PERTINENT**

**Je dépose une plainte formelle conformément à la Politique sur la prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination à caractère sexuel, en lien avec les faits susmentionnés.** Je déclare qu'à ma connaissance, les renseignements fournis dans ce formulaire sont exacts.

Je comprends que ce faisant, Equitas peut lancer une enquête formelle sur l'incident et prendre des mesures conformément à sa Politique sur la prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination à caractère sexuel, et que mon identité pourrait être divulguée.

---

Signature

---

Date

**Accusé de réception**

---

Reçu le

---

Signature

---

Prénom, nom  
titre