



Prévention et protection de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels

Politique et code de conduite

1. Raison d'être

Inter Pares est une organisation féministe vouée à l'avancement de la justice sociale, la paix et l'égalité. Cette politique vise à protéger les personnes en contact avec Inter Pares (selon la section 3 ci-dessous) en assurant qu'il ne sera toléré aucun abus de pouvoir et de privilège sous forme d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (EAHS).

Malgré son caractère approfondi, cette politique peut comporter des lacunes et toute personne peut rapporter à Inter Pares des incidents ou des tendances qui n'y sont pas spécifiquement mentionnés. Inter Pares reconnaît que cette politique sera appliquée de façon contextuelle et affirme qu'il s'agit d'un document évolutif soumis à un examen régulier.

2. Contexte

Cette politique s'inscrit dans le cadre de préoccupations relatives à la protection de personnes vulnérables qui bénéficient de programmes de développement international, à l'heure où l'on dévoile publiquement des allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels par des organisations internationales œuvrant dans le Sud mondialisé. Même si Inter Pares s'efforce d'établir des rapports égalitaires, elle est consciente que les déséquilibres du pouvoir inhérents au développement international, où des acteurs du Nord offrent au Sud des ressources financières et sociopolitiques, créent une vulnérabilité particulière à l'EAHS. Ces préoccupations sectorielles émergent au moment où l'ensemble de la société amorce une prise de conscience, une réflexion et une action sur la prévalence et la normalisation de la violence sexuelle et sexiste (VSS).

Cette conjoncture a incité Affaires mondiales Canada (AMC) à élaborer des lignes directrices sur la protection des personnes vulnérables, notamment l'exigence contractuelle que les organisations détenant des accords de contribution se dotent de codes de conduite propres à favoriser la prévention de l'EAHS (PEAHS) et qu'elles informent AMC de tout incident d'EAHS qui touche les partenaires de programmes financés par AMC ou qui entache la réputation du signataire. Le code de conduite d'Inter Pares fait partie de cette politique (voir la Section 6 ci-dessous).

Inter Pares ne se limite pas à respecter ses obligations légales et contractuelles. En tant qu'organisation féministe, elle s'efforce de transformer les attitudes patriarcales et les

déséquilibres du pouvoir à la base de l'EAHS et de toute forme de violence sexiste. L'engagement d'Inter Pares à protéger toutes les personnes avec qui elle travaille de gestes ou de comportements d'EAHS s'accompagne d'un ferme engagement à mondialiser l'égalité.

En plus d'être un pilier de l'intervention féministe, la protection contre la violence envers les femmes relève du droit international coutumier. À ce titre, aucun État ne peut déroger à cette obligation en temps de conflit ou en toute autre circonstance. C'est la forme la plus puissante d'obligation légale, qui place la protection contre la violence sexiste sur le même pied que la prévention de la torture et de l'esclavage. Les principes enchâssés dans la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF) fournissent notamment un cadre légalement contraignant pour les États en ce qui a trait aux droits des femmes et à la violence faites aux femmes. En évoquant dans sa politique le cadre international en matière de droits de la personne, Inter Pares affirme son adhésion inébranlable aux principes de protection qui y figurent dans son travail pour la justice sociale et les droits de la personne.

3. Champ d'application de la politique

Responsabilité directe

En vertu de ses obligations contractuelles envers AMC et de ses obligations éthiques envers ses homologues et les populations vulnérables, Inter Pares est directement responsable de réagir aux plaintes contre :

- Ses mandataires rémunérés (personnel, prestataires de services, consultant-e-s)
- Ses mandataires non rémunérés (membres du conseil d'administration et bénévoles)
- Les mandataires d'homologues qui reçoivent des fonds recueillis par Inter Pares, de façon directe ou indirecte par le biais d'un intermédiaire (voir la définition des homologues directs et indirects à la section 5 ci-dessous)
- Les mandataires d'homologues et de collaboratrices ou de collaborateurs d'Inter Pares n'ayant pas de lien de financement sur le plan institutionnel ou individuel, mais avec qui les liens sont assez importants ou publics pour que des plaintes d'EAHS puissent entacher la réputation d'Inter Pares ou celle de ses programmes

Inter Pares a aussi la responsabilité directe de protéger ses mandataires. Cela comporte une obligation légale envers son personnel, stipulée dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario en vue de protéger les travailleuses et les travailleurs contre le harcèlement et la violence. Cette obligation légale est renforcée par la **politique relative au harcèlement et la politique relative à la violence en milieu de travail d'Inter Pares**, où sont stipulés de manière spécifique les principes, politiques et procédures relatifs à la prévention de toute exploitation ou de tout abus sexuel de personnes qui travaillent pour Inter Pares, avec ou sans rémunération (personnel, membres du conseil d'administration et bénévoles), par quiconque et dans quelque contexte que ce soit. Si la personne requérante est membre du personnel, membre du conseil ou bénévole, ce sont les politiques et procédures d'Inter Pares en matière de harcèlement et de violence au travail qui seront appliquées aux cas d'EAHS. La

procédure décrite dans la présente politique s'applique dans le cas d'autres plaintes concernant les personnes survivantes ne faisant pas partie d'Inter Pares. Les personnes faisant partie d'Inter Pares peuvent également être des personnes requérantes si elles sont témoins d'EAHS commis par un membre d'Inter Pares ou d'une organisation partenaire, selon le cas.

L'objectif premier de la présente politique est donc d'assurer qu'Inter Pares offre des milieux sécuritaires et équitables dans le travail avec ses homologues et toute personne avec qui elle collabore. Idéalement, une culture et des mesures de protection au sein des organisations homologues (voir la section 7 ci-dessous) seront le premier recours en cas de plainte contre les mandataires de ces organisations. En l'absence de tels mécanismes ou si la personne requérante est mal à l'aise de s'en prévaloir ou estime qu'Inter Pares doit être mise au courant, Inter Pares reconnaît que la plainte peut lui être plutôt transmise. La présente politique établit la réaction institutionnelle dans de tels cas, en plus de couvrir les plaintes contre des mandataires d'Inter Pares.

Responsabilité indirecte

Inter Pares peut recevoir des plaintes pour violence sexuelle contre des membres de la communauté d'Inter Pares à l'extérieur des champs de responsabilité directe couverts ci-dessus. Vu le caractère distinct de ces liens avec Inter Pares, les démarches décrites ci-dessous ne seraient pas appropriées au règlement de la plainte. À titre de féministes, nous refusons toutefois d'ignorer une plainte pour violence sexuelle car cela pourrait contribuer à normaliser le phénomène et favoriser son acceptation. Consciente du rôle crucial d'une réaction initiale aidante pour cheminer vers la guérison, Inter Pares fera de son mieux pour offrir validation et soutien affectif à la personne requérante, et prendra des mesures immédiates lorsque cela est possible et approprié. Sans égard au processus de règlement de la plainte, Inter Pares peut décider que celle-ci constitue un motif suffisant pour modifier ses liens avec l'institution ou la personne mise en cause, voire pour rompre ces liens.

4. Principes

Inter Pares s'appuiera sur les principes suivants pour assumer sa responsabilité en matière de protection et de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels :

- Inter Pares ne tolère aucune violence sexuelle ou sexiste (VSS), aucune exploitation et aucun harcèlement sexuels. Inter Pares les considère comme des violations des droits de la personne en vertu des instruments internationaux dans le domaine et estime que ces violations sont fondamentalement liées à l'inégalité et aux déséquilibres du pouvoir.
- Même si la VSS touche le plus souvent les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et bispituelles (LGBTIQ2) ainsi que les femmes et les filles hétérosexuelles cisgenres, Inter Pares reconnaît que les garçons et les hommes hétérosexuels cisgenres peuvent aussi être ciblés. Les conséquences néfastes de la VSS peuvent être amplifiées pour les membres de groupes sociaux qui vivent d'autres types de discrimination ou de

marginalisation fondés sur l'appartenance autochtone, la race, l'âge, les capacités, la religion et la classe sociale.

- Inter Pares reconnaît que les personnes ayant vécu l'EAHS n'y réagissent pas forcément sur-le-champ. L'incident peut être dévoilé des mois ou des années plus tard. Si une personne ne s'oppose pas à un comportement inapproprié au moment où il survient, cela ne constitue pas un consentement. Il peut être difficile de s'opposer pour la personne offensée, surtout si celle qui agresse est en situation d'autorité.
- Inter Pares affirme qu'il n'y a pas de *bonne* façon de réagir à des situations de violence, de harcèlement ou d'exploitation, et ne portera aucun jugement sur les réactions de la personne survivante, ni sur ses stratégies d'adaptation ou de guérison.
- Inter Pares s'engage à réagir à toute plainte avec sérieux et diligence, de façon claire, transparente et soucieuse du traumatisme afin d'appuyer le pouvoir d'agir et le contrôle de la personne survivante et promouvoir sa sécurité et son bien-être.
- Inter Pares reconnaît que l'EAHS cause du tort à des personnes que la communauté de la coopération internationale a le devoir de protéger et qu'elle entache la crédibilité de tous les membres de cette communauté.
- Si l'EAHS implique la perpétration d'un crime et que l'adulte survivante choisit de poursuivre, Inter Pares coopérera à toute démarche policière ou juridique requise.
- Si Inter Pares reçoit une plainte relative à des gestes commis sur une personne d'âge mineur (sous l'âge du consentement prévu par le pays¹), elle en informera sur-le-champ les autorités de protection de l'enfance.
- Une personne ayant vécu de la violence sexuelle peut recourir en tout temps à d'autres processus juridiques, notamment les procédures criminelles (rapport à la police), civiles, d'indemnisation des victimes d'actes criminels, de réglementation des professions (s'il y a lieu) ou de défense des droits de la personne.
- Inter Pares ne tolère aucunes représailles contre la personne survivante ou requérante.
- Inter Pares affirme l'importance de travailler à promouvoir l'égalité entre toutes les personnes, à transformer les attitudes patriarcales et à démanteler les structures du pouvoir patriarcal afin de s'attaquer aux causes profondes de l'EAHS.

5. Définitions

Liens avec Inter Pares

Membre du personnel : personne basée au bureau d'Inter Pares qui reçoit un salaire ou une compensation directement d'Inter Pares.

Prestataire de service et consultant-e : personne qui reçoit une compensation financière pour un travail limité dans le temps où elle représente Inter Pares ou agit en son nom.

¹ L'âge légal du consentement est de 16 ans au Canada et la loi oblige toute personne à signaler un abus contre un enfant plus jeune. Les autorités de protection de l'enfance du Canada peuvent aussi recevoir des plaintes pour les enfants de 16 et 17 ans, même si la loi n'oblige pas à signaler ces situations. D'autres pays peuvent ne pas prévoir la même obligation de signalement, mais les mandataires d'Inter Pares agiront comme si c'était toujours le cas et contacteront les autorités de protection de l'enfance chargées de recevoir ces plaintes et d'en disposer.

Membre du conseil : membre du conseil d'administration d'Inter Pares, élu à son assemblée générale annuelle ou à l'occasion, conformément à ses statuts.

Membre : toute personne, y compris un membre actuel ou un ex-membre du personnel et du conseil d'administration d'Inter Pares, qui paie des frais d'adhésion lui donnant le droit d'être informée de l'assemblée générale annuelle, d'y assister et d'y voter. L'admission d'un nouveau membre est ratifiée à l'assemblée générale annuelle d'Inter Pares conformément à ses statuts.

Bénévole : personne qui ne fait pas partie du conseil d'administration d'Inter Pares et offre gratuitement du temps pour combler des besoins ou contribuer à des projets institutionnels.

Personne collaboratrice : personne qui travaille avec le personnel d'Inter Pares à l'atteinte d'un but commun, à titre personnel ou au nom d'un homologue.

Homologue : toute organisation qui entretient des liens de collaboration avec Inter Pares ou reçoit des fonds recueillis par Inter Pares auprès de sources publiques ou privées :

- *homologue direct* : organisation qui reçoit directement des fonds d'Inter Pares ou collabore directement avec elle
- *homologue indirect* : organisation qui participe à des programmes d'Inter Pares et reçoit des fonds d'Inter Pares par l'intermédiaire d'un homologue
- *coalition ou organisation-cadre* : association formelle ou informelle qui réunit des organisations membres (dont Inter Pares)

Concepts relatifs à la violence sexuelle

Violence sexuelle et sexiste : tout geste physique ou psychologique ciblant la sexualité, le genre ou l'expression de genre qu'une personne commet, menace de commettre ou tente de commettre sans le consentement d'autrui, y compris les offenses prévues au Code criminel telles que l'agression sexuelle, l'outrage public à la pudeur, le voyeurisme et la diffusion non consentie d'images à caractère sexuel ou intime. La violence sexuelle comprend aussi le harcèlement et l'espionnage sexuels ainsi que le cyberharcèlement et le cyberespionnage à caractère sexuel. La violence sexuelle peut prendre diverses formes et emprunter divers canaux de communication (en ligne, dans les médias sociaux, par communication écrite, verbale ou visuelle, par l'intermédiaire d'un tiers).

Exploitation sexuelle : offre d'argent, d'abri, de nourriture ou d'autres biens en échange de rapports sexuels ou de faveurs sexuelles d'une personne en situation de vulnérabilité, ou fait de tirer profit d'un tel échange.

Abus sexuel : fait de menacer, forcer ou contraindre une personne afin d'obtenir des rapports sexuels ou des faveurs sexuelles quand il y a déséquilibre du pouvoir ou obligation.

Harcèlement sexuel : conduite ou commentaire sexuel importun ou non désiré, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns ou non désirés. Le harcèlement sexuel comprend aussi les remarques importunes ou non désirées qui sont dénigrantes sans être de nature sexuelle, comme les blagues ou commentaires méprisants à caractère sexiste.

Consentement : dans ce contexte, l'accord volontaire et maintenu d'amorcer une activité sexuelle et de la poursuivre. Le consentement suppose que toutes les personnes en cause démontrent par des mots ou des gestes, de façon maintenue, qu'elles acceptent librement, mutuellement et de façon éclairée de participer à l'activité sexuelle. Il n'y a pas consentement quand une personne abuse des liens de confiance, de pouvoir et d'autorité, notamment auprès d'une personne d'âge mineur.

Terminologie utilisée dans cette politique

Personne survivante : personne qui a vécu de la violence sexuelle, a dévoilé une expérience de violence sexuelle ou s'identifie comme survivante.

Plainte : fait de rapporter l'information ou la suspicion qu'un membre de la communauté Inter Pares a commis un geste d'EAHS.

Personne requérante : personne qui a choisi de faire une plainte alléguant qu'un membre de la communauté Inter Pares a manqué à cette politique. Il peut s'agir d'une personne survivante, témoin ou informée des faits à l'origine de la plainte.

Personne mise en cause : personne présumée avoir manqué à cette politique.

Personne clé PEAHS : membre du personnel ou du conseil d'administration d'Inter Pares chargée d'appliquer cette politique. En tout temps, deux membres du personnel d'Inter Pares serviront de personnes clés PEAHS pour recevoir les plaintes et les traiter. Les personnes clés devront aussi suivre le dialogue sectoriel dans le domaine et y participer. Au moins une des personnes clés ne doit pas être un homme cisgenre. En plus de cela, au moins un membre du conseil d'administration d'Inter Pares servira de personne clé PEAHS dans le cas de plaintes contre des membres du personnel ou du conseil d'administration d'Inter Pares. Au moins une des personnes clés PEAHS au niveau du conseil d'administration ne doit pas être un homme cisgenre. Le nom et les coordonnées des personnes clés PEAHS actuelles sont affichés en ligne à www.interpares.ca/plaintes.

6. Code de conduite

Le code de conduite qui suit précise les comportements et les gestes auxquels Inter Pares s'attend de la part de tous ses mandataires qui interagissent en personne avec d'autres personnes au nom d'Inter Pares. Tout manquement au code de conduite constitue une violation de cette politique et sera traité de la même façon qu'une plainte pour EAHS (selon les modalités prévues à la section 9 ci-dessous).

Membres du personnel et du conseil d'administration

- Les membres du personnel et du conseil d'administration doivent s'efforcer en tout temps de traiter toute personne avec respect et courtoisie conformément aux conventions et normes de conduite internationales et nationales généralement reconnues.
- Les membres du personnel et du conseil d'administration ne doivent pas commettre intentionnellement de geste susceptible de causer des dommages physiques, sexuels ou psychologiques, y compris la violence sexiste, à l'endroit d'un autre membre du personnel ou du conseil, d'un-e bénévole ou personne collaboratrice.
- Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite sans égard à l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays. La croyance erronée de l'âge de l'enfant ne constitue pas une défense valable.
- Inter Pares reconnaît les droits des personnes travaillant dans l'industrie du sexe et réalise que le commerce du sexe (échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des faveurs sexuelles) est le gagne-pain de bien des personnes, pour diverses raisons. En raison des motifs cités aux sections 2 et 4, Inter Pares s'attend toutefois à ce que les membres du personnel et du conseil d'administration s'abstiennent de ces activités quand ils représentent Inter Pares lors de leurs séjours professionnels dans le Sud mondialisé.
- Même si la collaboration peut favoriser l'intimité, Inter Pares dissuade les membres du personnel et du conseil d'administration de nouer des liens amoureux ou sexuels avec des personnes collaboratrices lorsqu'il existe un rapport de pouvoir réel ou perçu comme tel entre la personne ou son organisation et Inter Pares (dépendance à l'égard d'Inter Pares pour le financement, l'accès à des réseaux ou à une influence politique). Dans l'éventualité de tels liens, le membre du personnel ou du conseil doit les déclarer à ses collègues afin que soient prises les mesures nécessaires pour éviter les conflits d'intérêts ou l'exploitation, réels ou perçus comme tels (veiller à ce que la personne ne prenne aucune décision au profit de l'organisation sur le plan des finances ou du programme). Dans le cas d'un membre du personnel, l'équipe de cogestion doit être informée de la situation; dans le cas d'un membre du conseil, la situation doit être déclarée à la présidence, ainsi qu'au membre du personnel en contact avec la personne ou l'organisation. Si ces liens ne sont pas déclarés franchement, ils sont présumés relever de l'exploitation.
- Inter Pares dissuade aussi vivement les membres du personnel et du conseil d'administration de nouer des liens amoureux ou sexuels avec des membres de collectivités du Sud mondialisé qui bénéficient directement du travail d'organisations soutenues par Inter Pares ou qui collaborent avec Inter Pares. Dans l'éventualité de tels liens, le membre du personnel ou du conseil doit les déclarer à ses collègues afin que soient prises les mesures nécessaires pour éviter les conflits d'intérêts ou l'exploitation, réels ou perçus comme tels. Si ces liens ne sont pas déclarés franchement, ils sont présumés relever de l'exploitation.
- Tout membre du personnel et du conseil d'administration a le devoir de communiquer sur-le-champ toute préoccupation ou suspicion d'EAHS à la personne clé PEAHS.

Bénévoles, consultant-e-s et prestataires de services

- Lorsqu'ils représentent Inter Pares ou agissent en son nom, les bénévoles, consultant-e-s et prestataires de services doivent s'efforcer en tout temps de traiter toute personne avec respect et courtoisie conformément aux conventions et normes de conduite internationales et nationales généralement reconnues.
- Les bénévoles, consultant-e-s et prestataires de services ne doivent pas commettre intentionnellement de geste susceptible de causer des dommages physiques, sexuels ou psychologiques, y compris la violence sexiste, à l'endroit d'autres bénévoles, consultant-e-s ou prestataires de services, de membres du personnel ou du conseil d'administration ou de quiconque bénéficie directement du travail d'Inter Pares.
- Tout bénévole, consultant-e et prestataire de services a le devoir de communiquer sur-le-champ toute préoccupation ou suspicion d'EAHS à la personne clé PEAHS.

7. Prévention de la violence sexuelle

Interventions relatives au programme

- Il est crucial d'éradiquer l'inégalité, y compris l'inégalité et la violence sexistes, pour éradiquer les causes profondes de l'EAHS et cela fait partie intégrante du travail de programme d'Inter Pares. Consulter le site web d'Inter Pares pour plus de détails à ce sujet.
- Le personnel d'Inter Pares s'appuyera sur cette politique pour amorcer la discussion avec ses homologues sur les déséquilibres du pouvoir et les mesures à prendre pour contrer l'EAHS dans leur organisation, leurs liens de programme, leurs liens contractuels et l'ensemble de leur cercle d'influence.

Interventions relatives aux ressources humaines

- Les membres du personnel et du conseil d'administration sont incités à réfléchir régulièrement à leur statut sociopolitique, à leur pouvoir et à leur privilège, ainsi qu'à l'impact de ces éléments sur les liens qu'ils maintiennent à Inter Pares et en son nom.
- Inter Pares nommera deux membres du personnel et au moins un membre du conseil comme personnes clé PEAHS. Les personnes clés au niveau du personnel devront suivre le dialogue sectoriel dans le domaine et y participer. Elles dirigeront le renforcement des capacités et l'élaboration des politiques à l'interne, dans la mesure du possible et selon les besoins.
- Inter Pares poursuivra l'objectif de compter au moins 50 % de femmes cis et transgenres, d'hommes transgenres ou de personnes non binaires parmi son personnel. Elle reconnaît que les personnes de tout genre peuvent commettre de l'EAHS; les statistiques indiquent toutefois que la plupart des cas d'EAHS sont le fait d'hommes cisgenres. Cette cible ne vise pas à réduire les risques d'EAHS, mais elle y contribue de façon indirecte.
- Inter Pares continuera de recruter des féministes de tout genre parmi son personnel et son conseil d'administration. Ces personnes apportent à l'organisation une compréhension approfondie de l'inégalité et un engagement à l'éradiquer, notamment à éradiquer l'EAHS.

- Dans la vérification des références avant l'embauche, Inter Pares inclura au moins une question en liant avec la PEAHS.

8. Déposer une plainte

Inter Pares incite à porter plainte de façon confidentielle auprès d'une ou deux personnes clés PEAHS – en personne, au téléphone ou par écrit. Les personnes clés peuvent offrir de l'information sur les options possibles et coordonner les mesures d'accommodement et le soutien requis. Inter Pares reconnaît toutefois que les gens ont tendance à dévoiler une situation traumatique à une personne de confiance, quand le moment opportun se présente. En plus des personnes clés PEAHS, tous les membres du personnel recevront donc une formation leur permettant de recueillir une plainte.

Si une personne survivante ou requérante signale son intention de porter plainte (sans avoir dévoilé d'information) à un membre du personnel qui ne désire pas recevoir la plainte, le membre du personnel doit aussitôt l'informer qu'il préfère que la plainte soit plutôt faite à une personne clé PEAHS. Si la personne survivante ou requérante a commencé à dévoiler la situation ou hésite à se confier à quelqu'un d'autre, le membre du personnel doit recueillir la plainte. Dans le cadre du processus d'écoute et de soutien (voir la section 9 ci-dessous), le membre du personnel précisera que le suivi sera assuré par une personne clé PEAHS et il se retirera alors du processus.

Une plainte d'EAHS peut être faite de manière anonyme ou confidentielle par courriel ou via le formulaire sur notre site web.

•

On peut obtenir de l'information en ligne, y compris le nom et les coordonnées des personnes clés PEAHS en place, à www.interpares.ca/plaintes.

9. Réagir à une plainte d'EAHS

Inter Pares s'engage à maintenir une culture organisationnelle qui prend les plaintes au sérieux et y donne suite.

Pour déposer une plainte, il n'est pas nécessaire de fournir une preuve. Quiconque ressent un malaise après avoir vu ou entendu une chose susceptible de constituer un manquement à cette politique a un motif suffisant de porter plainte. La personne survivante ou requérante doit sentir qu'il est sûr de dévoiler une situation, qu'on l'écouterait et qu'on agirait.

A. Écoute et soutien

Après avoir reçu la plainte d'une personne requérante identifiable, Inter Pares va :

- Offrir validation et encouragement

Commented [I1]: qu'elle peut dévoiler une situation en toute sécurité ?

Commented [I2]: s'engage à

- Vérifier la sécurité immédiate de la personne survivante et son bien-être, et étudier les mesures raisonnables et appropriées qu'elle peut prendre à cet égard
-
- Selon la situation, Inter Pares peut proposer des mesures de soutien à la personne survivante
- Expliquer et étudier les options de règlement de la plainte si elle implique la responsabilité directe d'Inter Pares

Commented [I3]: Inter Pares

Il arrive qu'une personne survivante ou un tiers porte plainte pour faire connaître la situation, parfois à Inter Pares, sans rechercher de règlement. Inter Pares respectera ce désir autant que possible et se limitera alors aux mesures de soutien ci-dessus. Seules la personne ayant reçu la plainte et la personne clé PEAHS connaîtront les détails de la plainte; d'autres personnes à Inter Pares seront informées du dépôt d'une plainte sur la base du besoin de savoir, avec l'accord de la personne survivante ou requérante.

Toutes les dispositions possibles seront prises pour trouver une démarche qui respecte le désir de la personne survivante ou requérante et son pouvoir d'agir. Selon le caractère de la plainte, il peut toutefois arriver qu'Inter Pares considère le problème assez grave sur le plan institutionnel pour amorcer un processus de règlement formel malgré le souhait contraire de la personne survivante ou requérante. Divers facteurs peuvent motiver cette décision : tendance ou incident unique grave; situation qui dénote un milieu institutionnel non sécuritaire; étendue et nature des liens avec la personne ou l'organisation mis en cause. Dans un tel cas, Inter Pares prendra toutes les dispositions possibles pour protéger l'anonymat de la personne survivante ou requérante si celle-ci le désire. Ces restrictions à la confidentialité seront communiquées avant la divulgation, dans la mesure du possible.

B. Mesures immédiates

Inter Pares prendra des mesures immédiates pendant le traitement de la plainte. Ce ne sont pas des sanctions puisque les résultats de l'enquête ne sont pas connus. Elles visent à réduire les dommages et protéger Inter Pares dans le contexte du lien avec la personne en cause ou l'organisation responsable de la personne en cause.

Ces étapes peuvent être établies par la personne clé PEAHS, en consultation avec la personne informée de la situation, ou la personne qui gère la relation institutionnelle, ainsi que des ressources juridiques si la personne en cause est membre du personnel. La personne clé PEAHS coordonnera l'application des mesures ou verra à leur application.

Les mesures immédiates peuvent inclure ce qui suit :

- Si la personne en cause est mandataire d'Inter Pares, elle sera retirée sur-le-champ de toute situation qui implique un contact avec la personne survivante; qui lui permet de prendre des décisions touchant la personne survivante; ou qui permet la répétition de tels gestes.
- Si la personne mise en cause est membre du personnel, elle pourra être suspendue

avec salaire.

- Si la personne mise en cause fait partie d'une organisation homologue, toute collaboration active sera suspendue.
- Si la personne mise en cause fait partie d'une organisation homologue qui reçoit des fonds d'Inter Pares, tout nouveau transfert de fonds pourra être suspendu.
- Inter Pares pourra prendre toute autre mesure appropriée.

Les mesures immédiates seront abandonnées après le règlement de la plainte; au moment où le règlement de la plainte est transféré à un homologue; ou quand l'équipe de travail (ET) aura établi qu'elles ne sont plus requises.

C. Règlement de la plainte

Si la réaction à une plainte dont Inter Pares est directement responsable va au-delà de l'écoute et du soutien, conformément à cette politique, une équipe de travail (ET) sera formée. Elle comprendra normalement la personne d'Inter Pares ayant reçu la divulgation et l'une des deux personnes clés PEAHS du personnel (ou la personne clé PEAHS du conseil si la personne mise en cause est membre du personnel ou du conseil). Lorsque cela est possible et approprié, l'ET comprendra une personne ayant un lien de programme avec la personne survivante ou requérante ou la personne mise en cause; au besoin, la personne d'Inter Pares ayant reçu la divulgation se retirera de l'ET pour être remplacée par le membre du personnel le plus proche des deux parties. Inter Pares fera tout effort raisonnable pour respecter les préférences de la personne survivante ou requérante quant à la composition de l'ET. Seule l'ET sera informée des détails relatifs à la plainte.

Les autres parties informées du dépôt d'une plainte et consultées sur son traitement sont :

- Les autres personnes clés PEAHS
- Les autres membres du noyau de programme auquel sont rattachées les deux parties à la plainte
- Un-e mandataire de l'homologue mis en cause, s'il y a lieu et si cela est possible et approprié

Si la plainte met en cause un homologue indirect, l'objectif sera d'atteindre une décision par consensus avec l'homologue direct (l'intermédiaire) sur le traitement de la plainte. Si cela est possible et approprié, l'homologue direct ou indirect se chargera du règlement de la plainte.

Voie no 1 : Règlement informel

Dans certains cas, le choix le plus approprié peut être une démarche informelle d'éducation et de soutien. L'ET et la personne survivante ou requérante identifieront ensemble la personne la plus apte à approcher la personne mise en cause pour discuter de la plainte et du comportement approprié à l'avenir. On peut établir et offrir un suivi sur le plan de l'éducation et du soutien. Cette approche sera prise seulement avec l'accord de la personne survivante ou requérante.

Voie no 2 : Règlement par médiation

Dans les circonstances appropriées, quand la personne mise en cause assume la responsabilité des gestes, l'une ou l'autre partie peut proposer un règlement par médiation. Fondée sur les concepts de la justice réparatrice, cette voie exige le consentement des deux parties et l'accord de l'ET. Elle n'implique pas forcément une rencontre face à face entre la personne survivante et la personne mise en cause.

Le règlement par médiation peut être facilité par une personne ayant une formation appropriée à la gravité et à la nature des allégations, et au contexte des parties. Elle doit aussi avoir une formation ou de l'expérience dans divers domaines : violence sexiste, pratiques sensibles aux traumatismes, médiation ou counseling. Elle ne doit pas être en conflit d'intérêts avec l'une ou l'autre partie. Le résultat du processus peut prendre la forme d'une lettre d'excuses de la personne mise en cause, d'une entente écrite précisant les attentes relatives au comportement, de l'engagement à entreprendre une démarche de counseling, d'éducation ou de formation (sur l'anti-violence, l'anti-oppression ou le consentement) ou de l'acceptation par la personne mise en cause de mesures appropriées (par exemple, modifier les tâches afin d'assurer que la personne mise en cause ne soit plus en situation d'autorité par rapport à la personne survivante).

Si la voie retenue implique que l'organisation homologue dirige un règlement par médiation, elle doit informer Inter Pares des résultats sans toutefois devoir préciser les détails.

Voie no 3: Règlement formel

Inter Pares choisit un modèle d'enquête (recherche des faits) plutôt que de type judiciaire (étude des arguments des deux parties) pour le règlement formel des plaintes.

Si la plainte concerne des institutions financées par AMC et/ou si elle est susceptible de nuire à la réputation d'Inter Pares, AMC sera informé qu'Inter Pares a reçu une allégation crédible dans les 48 heures suivant la décision d'Inter Pares d'engager une procédure de règlement formelle. Les canaux de signalement appropriés seront utilisés.

En fonction de la nature de la plainte, une contribution au soutien psychosocial ou à d'autres mesures en faveur de la personne survivante pourra être envisagée si Inter Pares engage une procédure de règlement formel.

Cette procédure comprend les étapes suivantes :

- a. Recherche des faits :** Un processus initial de collecte d'information établira les bases de la plainte afin d'évaluer s'il y a lieu de poursuivre l'enquête. Ce processus doit être mené par une personne professionnelle dans le domaine.

Une fois l'enquête initiale terminée, l'ET et la personne survivante ou requérante peuvent choisir un règlement informel ou par médiation plutôt qu'une enquête complète.

- b. Briefing interne :** Une fois que les détails de la plainte ont été établis par la collecte initiale d'information et que l'ET a recommandé une démarche, elle informe le reste de l'équipe de cogestion, la présidence du conseil d'administration et la/les personne(s) clé(s) PEAHS du conseil si celle-ci ne participait pas au processus. Les détails de la plainte ne seront pas divulgués. Selon la situation, la présidence et la personne clé du conseil décideront de la façon et du moment de transmettre au reste du conseil l'information relative à la plainte.
- c. Enquête :** Si la plainte implique une organisation homologue (un-e de ses mandataires ou une organisation dont elle est l'intermédiaire), Inter Pares préfère que l'homologue dirige l'enquête. Toutefois, a) si la personne mise en cause est mandataire d'Inter Pares, b) si l'homologue n'a pas les moyens ou le désir de diriger l'enquête ou c) si Inter Pares envisage des sanctions sérieuses, Inter Pares dirigera l'enquête.

Une personne formée et spécialisée dans les enquêtes sera chargée d'interviewer les témoins de manière approfondie et itérative, et d'établir un processus et des résultats juste et rigoureux sur le plan procédural, sensible aux traumatismes et respectueux des droits de toutes les personnes concernées. La personne chargée de l'enquête ne doit pas être en conflit d'intérêts avec l'une ou l'autre partie. Si Inter Pares dirige l'enquête, l'ET assurera la liaison avec la personne chargée de l'enquête et gèrera son contrat.

Si les personnes à interviewer sont dans un autre pays, tout effort raisonnable sera fait pour assurer que la personne chargée de l'enquête possède les compétences culturelles et linguistiques requises; si cela est impossible, on fera appel à la meilleure personne disponible au palier local ou régional, et à un-e interprète ayant la confiance des témoins. Dans certains cas, l'option la plus appropriée peut être de confier l'enquête à une personne du Canada.

- d. Traitement du rapport d'enquête :** Le rapport d'enquête sera transmis à l'ET qui le divulguera seulement à la personne survivante et à la personne mise en cause. L'ET en fera un résumé qu'elle transmettra au reste de l'équipe de cogestion pour guider sa prise de décision. Le résumé précisera si l'ET estime qu'il y a eu manquement à la politique selon le rapport d'enquête, et comprendra des recommandations sur les sanctions. Le résumé sera aussi transmis à la présidence et à la/les personnes clés PEAHS du conseil. Si la personne mise en cause est membre du conseil, la présidence et la/les personne(s) clé(s) PEAHS du conseil réuniront les membres du conseil (sauf la personne mise en cause) pour prendre une décision.
- e. Analyse rétrospective :** La réception d'une plainte déclenchera un examen de la présente politique (conformément à la section 13 ci-dessous) une fois la plainte réglée. Les plaintes contre des mandataires d'Inter Pares déclencheront aussi un examen des

politiques, procédures et processus institutionnels en vue d'analyser le contexte dans lequel la plainte est survenue et tirer des leçons de la situation. Si AMC a été mis au courant, l'ET informera les personnes appropriées des mesures adoptées.

Le refus par un homologue de participer à une enquête ou d'y collaborer sera considéré comme un manquement majeur à cette politique et pourra entraîner de graves sanctions.

Confidentialité

Pendant le déroulement d'une enquête, les détails de la plainte seront divulgués au plus petit nombre de personnes possible et tout visera à protéger la vie privée des personnes survivantes, requérantes et mises en cause. Même si Inter Pares ne peut garantir une confidentialité absolue, l'information relative aux plaintes et aux enquêtes sera transmise seulement sur la base du besoin de connaître.

Pendant et après une enquête, quiconque est au courant de la plainte doit respecter la confidentialité et le caractère délicat de la question. Inter Pares ne révélera pas le nom, les détails personnels ou les détails de la plainte à quiconque à l'extérieur de l'organisation sans l'accord de la personne survivante ou requérante, à moins que la loi l'exige. Si la divulgation ou la plainte comporte des gestes sur des personnes d'âge mineur (selon la définition à la section 4 ci-dessus), Inter Pares avisera sur-le-champ les autorités de protection de l'enfance même si la personne survivante ou requérante désirait que la situation reste confidentielle.

10. Sanctions et autres répercussions

Même si la plainte n'implique pas sa responsabilité directe, ou si elle l'implique mais qu'elle est réglée à l'amiable ou par la médiation, Inter Pares considérera son impact sur les liens avec la personne mise en cause. Elle peut décider de rompre les liens ou de les poursuivre avec l'organisation en évitant tout rapport avec l'un-e de ses mandataires. Ces décisions seront prises par le personnel du programme lié à la personne en cause, puis communiquées selon les besoins pour leur mise en œuvre. Dans le cas d'une plainte contre un membre, toute décision de retirer le statut de membre sera prise conformément aux statuts d'Inter Pares.

Si le processus formel de règlement conclut à un manquement à la politique :

- Les sanctions appliquées à un membre du personnel seront décidées par l'équipe de cogestion, à l'exception de la personne mise en cause, en consultation avec la/les personne (s) clé(s) PEAHS du conseil et des ressources juridiques. La sanction peut être la cessation d'emploi immédiate.
- Les sanctions contre un membre du conseil d'administration seront décidées par le conseil d'administration, à l'exception de la personne mise en cause, en collaboration avec l'équipe de cogestion. La sanction peut être la fin du mandat du membre du conseil.
- Les sanctions contre un-e. bénévole, un-e. consultant-e ou un-e prestataire de services, y compris la rupture des liens, peuvent être établies sans enquête complète. L'ET

recommandera des sanctions à l'équipe de cogestion qui prendra la décision finale. La présidence et la/les personne (s) clé (s) PEAHS du conseil seront informé-e-s de la décision sur-le-champ et décideront ensemble de la façon et du moment de transmettre l'information au reste du conseil.

- Les sanctions contre un homologue ou une personne collaboratrice ayant des liens d'importance mineure avec Inter Pares,² y compris la rupture des liens, peuvent être prises sans enquête complète. L'ET recommandera des sanctions à l'équipe de cogestion qui prendra la décision finale. La présidence et la/les personne (s) clé (s) PEAHS du conseil seront informés de la décision sur-le-champ et décideront ensemble de la façon et du moment de transmettre l'information au reste du conseil.
- Les sanctions contre un homologue ou une personne collaboratrice ayant des liens signifiants avec Inter Pares² seront décidées par l'ensemble de l'équipe de cogestion. La décision sera prise seulement après une enquête complète, sauf si l'organisation refuse de coopérer à l'enquête ou d'y participer. Le conseil d'administration sera informé de la décision sur-le-champ de manière confidentielle.
- En cas de désaccord avec un homologue direct sur le traitement d'une plainte contre un homologue indirect, Inter Pares se réserve le droit d'établir les liens qu'elle souhaite maintenir avec l'homologue indirect, y compris si elle continuera de lui verser des fonds.

Si l'enquête ne donne lieu à aucune sanction, une déclaration écrite sera rédigée pour justifier la décision au plus tard deux semaines après que la décision a été prise.

11. Communication externe des sanctions

- La personne survivante ou requérante sera informée de manière confidentielle des sanctions prises contre la personne mise en cause ou recevra une justification écrite de l'absence de sanction.
- La décision de rompre les liens avec un homologue ou une personne collaboratrice sera accompagnée d'une entente sur la façon de décrire la cessation des liens à divers intervenants selon le niveau d'information approprié (public, bailleur de fonds, autres membres de la société civile). Le principe général est d'adapter la divulgation au besoin d'information dans une optique féministe afin de trouver un équilibre entre la transparence et la confidentialité. L'équipe de cogestion s'entendra sur les messages à transmettre, en consultation avec la présidente ou le président du conseil.
- Un membre du personnel ou du conseil d'administration à qui on demandera de fournir des références pour une personne avec qui Inter Pares a rompu ses liens à la suite d'une plainte d'EAHS devra répondre qu'il ne peut fournir de référence, ni préciser pour quel motif.

² L'ET et l'équipe de cogestion évalueront l'importance du lien d'homologue ou de collaboration au cas par cas, en fonction de divers facteurs dont les suivants : ampleur de la contribution financière d'Inter Pares, importance du temps de travail et des autres ressources financières investies; durée de la relation; profil public et importance politique des liens ou de la collaboration.

12. Mise en œuvre de la politique

Inter Pares prendra les mesures suivantes à l'interne :

- Communiquer cette politique à l'ensemble de ses mandataires nouveaux ou anciens, rémunérés ou non rémunérés.
- Veillez à ce que tous les mandataires d'Inter Pares qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont en contact direct avec d'autres personnes aient signé la présente politique afin de confirmer leur adhésion au code de conduite qu'elle contient.
- Former tous les co-gestionnaires d'Inter Pares et la/les personne(s) clé(s) PEAHS du conseil de la façon de recevoir une plainte de manière sensible aux traumatismes.

Inter Pares prendra les mesures suivantes à l'externe :

- Afficher publiquement la politique sur son site web, en français, en anglais, et en espagnol, et l'accompagner d'une déclaration sur son engagement envers l'égalité des genres et la reddition de comptes. Fournir une adresse courriel dédiée, un formulaire de rapport et des conseils pour le dépôt d'une plainte (en français, anglais ou espagnol).
- Distribuer la politique à l'ensemble des homologues, et prévoir des occasions d'en discuter afin d'assurer qu'elle est comprise et respectée. Diffuser la politique plus largement au besoin.
- Veiller à ce que tout nouvel accord de financement écrit avec des homologues directs, des organisations-cadres et des coalitions fasse référence à la politique.
- Veiller à ce que toute nouvelle entente écrite conclue avec des bénévoles, prestataires de services ou consultant-e-s qui représentent Inter Pares en personne fasse référence à la politique.
- Promouvoir la coopération et l'apprentissage mutuel entre organisations canadiennes en ce qui a trait à la prévention et au traitement de l'EAHS, notamment par la collaboration d'une ou plusieurs de ses personnes clés PEAHS au Centre d'expertise pour la PEAHS du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI).

13. Suivi et examen

L'équipe de cogestion rend compte au conseil d'administration de la gestion et du suivi de cette politique. La réception d'une plainte en déclenchera automatiquement l'examen une fois la plainte réglée; autrement, la politique sera révisée aux trois ans. Tous les membres de l'équipe de cogestion doivent s'assurer que les organisations recevant des fonds d'Inter Pares comprennent cette politique. Tout examen ou toute mise à jour de cette politique doit être accepté par l'équipe de cogestion avant d'être soumis au conseil d'administration aux fins de commentaires, examen et approbation.

14. Attestation de compréhension

À titre de mandataire d'Inter Pares, je reconnais avoir lu cette politique et l'avoir comprise.

J'accepte également d'adhérer au code de conduite qui en fait partie.

Nom

Date