



POLITIQUE EN MATIÈRE DE MALTRAITANCE SEXUELLE (ATTEINTE, HARCÈLEMENT ET EXPLOITATION), ET SON CODE DE CONDUITE

(AOÛT 2019)

Table des matières

1. Énoncé de politique et de code de conduite	2
2. Objectifs.....	2
3. Champ d'application	3
4. Code de conduite, engagements et responsabilités	4
A. La gestion internationale à Jeunesse Canada Monde	4
B. Employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM.....	6
C. Cadres supérieurs, superviseurs et gestionnaires des Ressources humaines ..	8
5. Mécanisme de présentation des plaintes pour maltraitance ou exploitation sexuelle9	
6. Mécanisme de présentation des plaintes pour harcèlement sexuel.....	9
7. Lutte contre les représailles-.....	9
8. Avis au plaignant et mesures disciplinaires ou administratives	9
9. Plaintes abusives pour maltraitance, harcèlement et exploitation sexuels	10
10. Confidentialité.....	10
11. Révision de la présente Politique et de son code de conduite	10
12. Définitions.....	11
A. Vocabulaire général	11
B. Personnes.....	12

1. ÉNONCÉ DE POLITIQUE ET DE CODE DE CONDUITE

Jeunesse Canada Monde (« **JCM** ») s'engage à exercer une tolérance zéro à l'égard de la maltraitance sexuelle (atteinte, harcèlement et exploitation) (« **MSAHE** »). La tolérance zéro signifie qu'aucun acte de maltraitance sexuelle (MSAHE) n'est toléré. On prendra les mesures administratives ou disciplinaires voulues contre l'agresseur au terme d'une enquête, tel qu'il est décrit plus en détail ci-dessous.

L'exploitation et la maltraitance sexuelles violent des normes juridiques universellement reconnues. C'est pourquoi JCM a le devoir de diligence de veiller à ce que tout soit fait pour atténuer les risques de maltraitance et d'exploitation sexuelles et ne pas faire de tort aux communautés desservies. Pour opérer un changement de culture dans notre secteur, il est essentiel que chacun s'attaque activement aux problèmes qui contribuent à la maltraitance ou à l'exploitation sexuelles. De plus, JCM privilégie un milieu de travail où les interactions sont fondées sur le respect.

JCM s'engage également à offrir et à entretenir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, afin de protéger l'intégrité physique et psychologique de ses employés, volontaires et autres membres du personnel, de même que de préserver leur dignité.

La prévention de la maltraitance, du harcèlement et de l'exploitation sexuels est la responsabilité de tous, et chacun a droit à un milieu sans maltraitance, ni harcèlement ni exploitation sexuels.

La présente Politique en matière de maltraitance sexuelle (MSAHE), et son code de conduite (la « **Politique et son CdeC** ») (août 2019), remplacent toutes les politiques antérieures de JCM sur les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel.

2. OBJECTIFS

JCM adopte la Politique et son CdeC, en particulier pour :

- offrir et entretenir un milieu de travail, puis réaliser des projets exempts de toute forme de violence sexuelle (maltraitance et exploitation sexuelles) à l'égard des bénéficiaires;
- respecter son engagement envers le bien-être de ses employés, volontaires et autres membres du personnel concernés, ainsi que des bénéficiaires de ses programmes;
- offrir et entretenir un climat de travail exempt-de harcèlement sexuel afin de protéger l'intégrité physique et psychologique de ses employés, de même que de préserver leur dignité;
- expliquer clairement son engagement envers la prévention des diverses formes de maltraitance, de harcèlement et d'exploitation sexuels et, le cas échéant, envers leur élimination;

- veiller à ce que les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés reçoivent la Politique et son CdeC pour s'assurer de les sensibiliser à la prévention des actes de maltraitance, de harcèlement et d'exploitation sexuels;
- apporter le soutien nécessaire aux survivants d'actes de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels en mettant en place un mécanisme d'assistance et une voie de recours;
- adopter une approche axée sur les personnes survivantes relativement à la maltraitance et à l'exploitation sexuelles en donnant le contrôle du processus décisionnel aux survivants au terme d'une enquête, tel qu'il est décrit plus en détail ci-dessous.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique et son CdeC s'appliquent à tous les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM. La présente Politique et son CdeC s'appliquent également aux bénéficiaires.

L'application de la présente Politique et de son CdeC dépendra de l'inconduite en question. En fait, aux fins de la présente Politique et de son CdeC, il est important de faire la distinction entre « exploitation et maltraitance sexuelles », et « harcèlement sexuel » :

- L'exploitation et la maltraitance sexuelles représentent un acte d'inconduite sexuelle commis par un employé, un volontaire ou un autre employé concerné de JCM contre un bénéficiaire du programme de l'organisme. Ce libellé (exploitation et maltraitance sexuelles) a été adopté pour protéger les personnes vulnérables contre des actes d'exploitation et de maltraitance sexuelles commis par le personnel qui leur est affecté ou d'autres employés, donc les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM.
- Le harcèlement sexuel constitue une inconduite sexuelle que commet un employé, volontaire ou employé concernés de JCM, contre un employé, volontaire ou autre employé concerné de JCM, ou encore, une tierce partie, y compris un bénéficiaire. Les cas de harcèlement sexuel qui se produisent entre bénéficiaires de programmes sont hors du champ d'application de la présente Politique et de son CdeC. Dans de tels cas, JCM peut aider le bénéficiaire qui a survécu à un harcèlement sexuel en lui recommandant l'un des fournisseurs de services pré-sélectionnés de sa localité. Le correspondant en MSAHE n'accompagnera pas le bénéficiaire, ne réunira pas de documents à l'appui d'une cause, ne rédigera pas de rapport de cas et ne mènera pas d'enquête.

4. CODE DE CONDUITE, ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS

A. La gestion internationale à Jeunesse Canada Monde

JCM est déterminée à faire appliquer et respecter la présente Politique et son CdeC en prenant les engagements suivants :

- Favoriser un milieu de travail rassurant où personne ni aucun groupe ne commet d'acte de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels, et donner l'exemple.
- Mettre en place des stratégies propres aux organismes nationaux visant à prévenir la maltraitance et l'exploitation sexuelles, et à intervenir s'il y a lieu.
- Offrir à ses employés, volontaires et autres membres du personnel concernés une formation sur la prévention de la maltraitance et de l'exploitation sexuelles.
- Intégrer la présente Politique et son CdeC dans les documents d'accueil et les cours de formation destinés à tous ses employés, volontaires et membres du personnel concernés, ainsi que dans d'autres codes de conduite applicables de l'organisme.
- Embaucher, sinon, identifier des correspondants en MSAHE dans chaque bureau d'affectation, de même qu'au siège social au Canada.
- Intégrer les responsabilités professionnelles voulues dans le mandat des correspondants en MSAHE désignés, afin d'appuyer et d'assurer la mise en œuvre efficace des stratégies de l'organisme qui découlent de la Politique en matière de MSAHE et de son CdeC.
- Veiller à verser en annexe de la présente Politique et de son CdeC les contrats de tous ses employés, volontaires et autres membres du personnel concernés.
- En conformité avec les lois applicables, faire des efforts raisonnables pour empêcher que les auteurs d'actes de MSAHE soient réembauchés ou réaffectés. Les gestionnaires et les équipes des Ressources humaines doivent assurer la rigueur des processus de sélection de tous ses employés, volontaires et autres membres du personnel concernés conformément aux pratiques exemplaires, en particulier ceux qui auront des contacts directs ou indirects avec des enfants ou des adultes vulnérables¹.
- Instaurer et préserver des mécanismes de présentation des plaintes accessibles permettant à ses employés, volontaires et autres membres du personnel

¹ Ils comprennent entre autres le contrôle des références, les vérifications judiciaires, les vérifications verbales auprès des répondants, ainsi qu'un plan d'entrevue qui intègre des questions- comportementales.

concernés, ainsi qu'aux bénéficiaires de ses programmes de signaler des cas de maltraitance ou d'exploitation sexuelles.

- Instaurer et préserver des mécanismes de présentation des plaintes accessibles permettant à ses employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de signaler des cas de harcèlement sexuel.
- Offrir une formation aux correspondants en MSAHE qui reçoivent les plaintes, afin de s'assurer qu'ils comprennent comment traiter et référer de tels cas.
- Mettre un mécanisme de dénonciation qui garantit une protection contre les représailles à la disposition de ses employés, volontaires et autres membres du personnel concernés, et de ceux qui désirent signaler un cas sous le couvert de l'anonymat.
- Faire de son mieux pour prendre les mesures adéquates pour protéger les survivants d'un acte de MSAHE contre des représailles, lorsque des allégations sont formulées.
- Enquêter en temps opportun et de façon professionnelle sur les allégations de MSAHE visant l'un de ses employés, des volontaires ou d'autres membres du personnel concernés.
- Traiter tous les cas de MSAHE dans la plus stricte confidentialité et ne transmettre de renseignements pertinents que s'ils sont requis pour la bonne conduite d'une enquête, sinon l'application de la présente Politique et de son CdeC, d'une sanction ou d'une obligation en vertu de la loi.
- Prendre des mesures adéquates et opportunes à l'égard d'un employé, d'un volontaire ou d'un autre membre du personnel concerné de JCM visé par une plainte.
- Faire de son mieux pour fournir des services de base aux survivants d'un acte de MSAHE, comme un soutien médical, un soutien psycho-social ou des services juridiques, au besoin.
- Instaurer et maintenir des mécanismes pour informer systématiquement ses employés, les volontaires et les autres membres du personnel concernés, ainsi que les bénéficiaires de ses programmes, des mesures prises pour prévenir les actes de MSAHE, et intervenir s'il y a lieu.
- Intégrer dans les plans d'activité nationaux les mécanismes de prévention des actes de MSAHE et d'intervention, indiqués dans la Stratégie d'intervention à volets-multiples, et affecter un budget à ces activités.
- Évaluer la politique en matière de MSAHE et le code de conduite de toutes ses entités affiliées. Si elles n'en ont pas encore, ou s'ils ne sont pas conformes aux

normes applicables, encouragez-les et aidez-les à adopter la présente Politique et son CdeC, de même qu'à s'y conformer, en indiquant que le fait de ne pas intervenir après le signalement d'un acte de MSAHE peut constituer un motif suffisant pour justifier des mesures administratives, lesquelles peuvent aller jusqu'à la résiliation de l'entente ou du contrat.

- Encourager ses entités affiliées à élaborer et à instaurer des normes opérationnelles minimales pour prévenir les actes de MSAHE, ainsi qu'à les généraliser dans tout leur travail.
- Assurer une supervision de haut niveau et le recours à des systèmes d'information relativement aux signalements d'actes de MSAHE et aux mesures prises pour surveiller l'évolution de l'efficacité, rendre compte des progrès et améliorer les initiatives de prévention des actes de MSAHE et d'intervention s'il y a lieu.

B. Employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM

Comme la relation entre les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés, ainsi que les bénéficiaires de programmes de développement de JCM est forcément inégale en raison des relations de pouvoir et des niveaux d'autorité, tous les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de l'organisme doivent être vigilants et éviter à tout prix les gestes qui laissent entendre (directement ou indirectement) qu'un acte sexuel pourrait être exigé en échange de la prestation d'un des programmes ou services offerts. Les gestes de ce genre sont contraires aux objectifs de JCM, qui visent à assurer des moyens de subsistance durables aux jeunes. C'est pourquoi toute infraction à la présente Politique et à son CdeC mine la crédibilité et l'intégrité de JCM.

Tous les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM doivent prendre connaissance de la présente Politique et de son CdeC, en plus de la respecter, de la mettre en œuvre et de comprendre que l'organisme ne tolère aucun acte de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels.

Tous les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM doivent se conformer aux exigences suivantes :

- S'engager à créer un milieu de vie et de travail sécuritaire et respectueux.
- S'engager à créer et à maintenir un milieu sans maltraitance ni exploitation sexuelles. JCM s'est doté d'une politique de tolérance -zéro à l'égard de la maltraitance et de l'exploitation sexuelles.
- S'engager à créer et à maintenir un milieu de travail sans harcèlement sexuel. JCM s'est doté d'une politique de tolérance -zéro à l'égard du harcèlement sexuel.

- S'abstenir de demander des services sexuels ou des faveurs sexuelles aux bénéficiaires de programmes de JCM ou à des membres de leur collectivité, en échange des services de l'organisme.
- S'abstenir de s'engager dans une relation d'exploitation sexuelle, comprenant notamment les faveurs sexuelles; l'offre d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services à des fins sexuelles; sinon, toute autre forme de comportement humiliant, dégradant ou exploitant. Cela comprend l'échange de services auxquels les bénéficiaires ont droit.
- S'abstenir en tout temps de demander des services à des travailleurs du sexe alors qu'on relève de JCM, dans les bureaux du pays d'affectation, et notamment, dans les locaux et les lieux d'hébergement de l'organisme, indépendamment des lois locales et nationales du pays où la mission se déroule.
- S'abstenir de toute forme d'activité sexuelle avec des bénéficiaires de programmes de JCM, en raison du conflit d'intérêts inhérent et du risque d'abus de pouvoir susceptibles de découler d'une telle relation. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité des activités de JCM, ainsi que des efforts véritablement déployés dans le cadre des programmes de développement.
- S'abstenir de toute activité sexuelle active ou passive avec un enfant ou un adulte vulnérable. Cela comprend notamment le voyeurisme, sinon la consommation, la production ou la distribution de pornographie juvénile, ou encore, la traite d'enfants, indépendamment des lois nationales et locales du pays dans lequel JCM exerce ses activités. Le fait d'ignorer ou d'avoir oublié l'âge d'un enfant, ou encore, de se tromper sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
- On ne peut avoir une relation sexuelle avec un autre employé, volontaire ou membre du personnel concerné que si l'employé, le volontaire ou l'autre membre du personnel concerné a donné son consentement. Un consentement peut être retiré en tout temps. Une activité sexuelle entreprise sans consentement sera considérée comme un acte de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.
- Faire part de tout problème ou soupçon au sujet d'une violation possible de la présente Politique et de son CdeC par le truchement des mécanismes de signalement établis de JCM ou du mécanisme de dénonciation. Cela comprend les soupçons au sujet d'un employé, d'un volontaire ou d'un autre membre du personnel concerné de JCM, sinon d'un employé ou d'un autre membre du personnel concerné d'une entité affiliée.
- Traiter tout renseignement lié à un cas de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels dans la plus stricte confidentialité, et ne le transmettre qu'en cas de nécessité, c'est-à-dire aux parties compétentes désignées seulement.

C. Cadres supérieurs, superviseurs et gestionnaires des Ressources humaines

Les cadres supérieurs, les superviseurs et les gestionnaires des Ressources humaines assument une responsabilité supplémentaire, en plus d'avoir un rôle décisif à jouer. Les responsabilités suivantes s'ajoutent aux responsabilités générales indiquées à la section précédente, lesquelles s'appliquent aux employés, volontaires et autres membres du personnel concernés :

- Veiller à ce que tous les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM soient informés de la présente Politique et de son CdeC, qu'ils la comprennent et qu'ils s'y conforment.
- Veiller à ce que tous les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés reçoivent une formation sur la prévention de la maltraitance et de l'exploitation sexuelles.
- Veiller à ce que tous les employés, volontaires et autres membres du personnel concernés de JCM signent la présente Politique et son CdeC.
- Prendre des mesures adéquates et opportunes à l'égard d'un employé, d'un volontaire ou d'un autre membre du personnel concerné de JCM visé par une plainte.
- Les gestionnaires des Ressources humaines sont chargés d'assurer la rigueur des processus de recrutement, d'accueil et de formation, conformément à la Politique et à son CdeC.
- Les cadres supérieurs et les superviseurs doivent gérer le rendement de façon à atténuer les risques de maltraitance, de harcèlement et d'exploitation sexuels, et notamment, prendre des mesures correctives au besoin.
- Les cadres supérieurs effectueront un suivi de la mise en œuvre de la Politique sur la MSAHE et de son CdeC sur une base annuelle. Cela comprend des indicateurs limités dans le temps et mesurables² visant à évaluer le bien-fondé de la Politique sur la MSAHE, de son code de conduite, ainsi que de la Stratégie d'intervention à volets multiples et des procédures opérationnelles normalisées.

² Voici quelques-uns des indicateurs quantitatifs : le nombre de cas de MSAHE signalés; le nombre de cas ayant fait l'objet d'une enquête et le nombre de survivants qui ont reçu de l'aide. Voici quelques-uns des indicateurs qualitatifs : les éléments rappelant que le milieu de travail n'est pas sécuritaire, ayant résulté en un cas de MSAHE et donné lieu à une recommandation d'amélioration du système, et le motif d'allégation.

5. MÉCANISME DE PRÉSENTATION DES PLAINTES POUR MALTRAITANCE OU EXPLOITATION SEXUELLE

Veillez consulter le *Processus des étapes à suivre en cas d'agression, d'harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuelle* afin d'obtenir plus de renseignements sur le mécanisme d'intervention en cas de maltraitance ou d'exploitation sexuelles.

Un bénéficiaire, sinon un employé, volontaire ou autre membre du personnel concerné de JCM peut déposer une plainte contre un employé, volontaire ou autre membre du personnel concerné de l'organisme qui s'est livré à un acte de maltraitance ou d'exploitation sexuelles. JCM encourage les gens à donner leur nom lorsqu'ils signalent un cas de maltraitance ou d'exploitation sexuelles, mais ils peuvent toujours déposer une plainte sous le couvert de l'anonymat. Les plaintes anonymes seront traitées avec autant de sérieux que si l'identité du plaignant était connue.

Dans l'idéal, vous devriez signaler le cas ou l'inconduite dès que possible après l'acte de maltraitance ou d'exploitation sexuelles, afin que l'on puisse régler la situation rapidement.

Après le dépôt d'une plainte, JCM prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité du plaignant, de même que pour mettre fin sans délai à tout acte de maltraitance ou d'exploitation sexuels.

6. MÉCANISME DE PRÉSENTATION DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

Veillez consulter le *Processus des étapes à suivre en cas d'agression, d'harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuelle* afin d'obtenir plus de renseignements sur les processus informel et officiel de règlement des cas de harcèlement sexuel.

Dans l'idéal, vous devriez signaler le cas ou l'inconduite dès que possible après l'acte de harcèlement sexuel, afin que l'on puisse régler la situation rapidement.

Après le dépôt d'une plainte, JCM prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité du plaignant, de même que pour mettre fin sans délai à tout acte de harcèlement sexuel.

7. LUTTE CONTRE LES REPRÉSAILLES

JCM ne tolérera aucune représaille contre quiconque, de bonne foi, fait part d'un problème, dépose une plainte ou participe à une enquête relativement à un cas de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels, même si l'allégation s'avère sans fondement en définitive.

8. AVIS AU PLAIGNANT ET MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

Au terme d'une enquête pour maltraitance, harcèlement ou exploitation sexuels, on prendra des mesures administratives ou disciplinaires contre un employé, un volontaire

ou un autre membre du personnel concerné, le cas échéant, selon la gravité du cas. Ces mesures comprennent notamment la mutation, la rétrogradation, les changements relatifs à l'organisation du travail, à l'horaire de travail ou au supérieur immédiat, l'avertissement écrit ou verbal, la suspension sans solde et, lorsque les circonstances l'exigent, le congédiement immédiat justifié ou la résiliation du contrat.

Le plaignant sera informé sommairement des conclusions de l'enquête et de la décision prise par JCM.

En ce qui concerne la maltraitance et l'exploitation sexuelles, JCM adopte l'approche axée sur les personnes survivantes en donnant le contrôle du processus décisionnel au survivant au terme de l'enquête. Toutefois, cette approche présente des limites. Dans certaines circonstances, il est possible que JCM reprenne le pouvoir de décision. Selon les lois et les obligations légales applicables à la maltraitance sexuelle de chaque pays où il exerce ses activités, JCM pourrait ne pas être en mesure d'offrir le choix voulu par le survivant, ce qui limiterait alors sa participation au processus décisionnel. Si le choix du survivant l'expose lui-même ou expose d'autres personnes au risque de subir d'autres préjudices, l'organisme peut aussi reprendre le pouvoir de décision. Il est important d'être conscient de ces limites et de faire preuve de transparence à cet égard, afin d'atténuer les risques pour le survivant de revivre sa douloureuse expérience. En pareil cas, il se peut que les survivants se sentent moins maîtres de la situation, mais en définitive, l'approche vise leur rétablissement, leur santé et la protection des autres.

9. PLAINTES ABUSIVES POUR MALTRAITANCE, HARCÈLEMENT ET EXPLOITATION SEXUELS

Une fausse plainte pour maltraitance, harcèlement ou exploitation sexuels peut avoir de graves conséquences pour la personne accusée à tort. Au besoin, la personne qui a lancé de telles accusations, en particulier pour causer du tort à quelqu'un, peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'à une suspension sans solde, sinon à un licenciement motivé ou à la résiliation du contrat.

Un employé, volontaire ou un autre membre du personnel concerné ne peut pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives s'il dépose une plainte de bonne foi.

10. CONFIDENTIALITÉ

Afin de protéger les intérêts du plaignant, de la personne faisant l'objet de la plainte et de tout autre témoin, toutes les personnes concernées sont liées par le secret de l'enquête, pendant et après le processus, à moins que la divulgation de renseignements soit requise pour la bonne conduite de l'enquête, l'application de la présente Politique et de son CdeC, d'une sanction ou d'une obligation en vertu de la loi.

11. RÉVISION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE ET DE SON CODE DE CONDUITE

La présente Politique et son CdeC peuvent être révisés et modifiés sans préavis, à la discrétion de JCM.

12. DÉFINITIONS

A. Vocabulaire général

Inconduite : Inobservation par les employés, volontaires et membres du personnel concernés de leurs obligations découlant de la présente Politique et de son CdeC.

Maltraitance sexuelle : Atteinte réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme une atteinte sexuelle.

La définition de maltraitance sexuelle est de nature générale; aux fins de la présente Politique et de son CdeC, elle comprend le continuum d'agression sexuelle. Au Canada, la définition d'agression sexuelle est large et comprend notamment toutes les activités sexuelles non désirées, comme les attouchements sexuels, les baisers et les caresses non désirés, ainsi que le fait de montrer des images pornographiques ou d'être filmé pendant un rapport sexuel (sans consentement).

Les activités sexuelles ne sont légales que si les deux parties (des adultes non vulnérables) y consentent volontairement.

Consentement : Accord volontaire de toutes les parties (des adultes non vulnérables) pour se livrer à des activités sexuelles. La conduite qui ne comporte pas d'accord volontaire à se livrer à une activité sexuelle ne constitue pas un consentement. Les attouchements sexuels ne sont licites que si la personne a communiqué son consentement de vive voix. Le silence ou la passivité ne constituent pas un consentement, et l'absence du mot « non » n'est pas synonyme de consentement. Il n'y a pas de consentement du plaignant si, par exemple :

- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers.
- la personne, à titre d'adulte vulnérable, est incapable de former son consentement pour tout autre motif que celui visé à la présente Politique et à son CdeC.
- l'agresseur incite une personne à l'activité par abus de confiance ou de pouvoir.
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

La définition comprend la définition employée dans le *Code criminel* (alinéas 273.1(1) et 273.1(2)), selon laquelle le consentement consiste en l'accord volontaire du plaignant à l'activité sexuelle. La loi met l'accent sur ce que la personne pensait et ressentait au moment de l'activité sexuelle.

Exploitation sexuelle : L'exploitation sexuelle se définit comme le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Elle englobe, sans aucune restriction des actes tels que les rapports sexuels monnayés, la proposition de rapports sexuels monnayés et les rapports d'exploitation. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme une relation d'exploitation.

Harcèlement sexuel : Signifie tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel susceptible de choquer ou d'humilier une personne ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par cette personne comme posant une condition d'ordre sexuel à l'emploi ou à une occasion de formation ou d'avancement. Le harcèlement sexuel peut s'avérer délibéré, non sollicité et coercitif. Des collègues masculins et féminins peuvent représenter le survivant ou le contrevenant. Le harcèlement sexuel peut également se produire en dehors du lieu de travail ou des heures de travail. Voici quelques exemples de harcèlement sexuel :

- les remarques et les blagues importunes;
- les insinuations ou les taquineries à propos de l'habillement, du genre ou de l'orientation sexuelle d'une personne;
- le contact physique inutile et non désiré, comme les attouchements, les petites tapes, les pincettes ou les frottements, les baisers et les effleurements;
- les avances sexuelles;
- l'affichage d'images pornographiques ou d'autre matériel offensant de nature sexuellement explicite;
- les communications non sollicitées et offensantes dans les médias sociaux ou au téléphone.

Le harcèlement sexuel peut être lié à un motif protégé en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* y compris la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée.

B. Personnes

Bénéficiaires : Toute personne qui reçoit des services ou de l'aide de JCM ou par le truchement des programmes qu'il finance. Les personnes de cette catégorie comprennent les membres des populations ciblées, y compris les personnes vulnérables, ainsi que les membres des communautés d'accueil.

Enfant : Une personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays concerné.

Plaignant : Personne qui déclare une allégation de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels auprès de JCM, conformément aux procédures établies. Cette personne peut être le survivant de l'acte répréhensible ou de l'inconduite, ou une autre

personne qui est au courant des faits. Le survivant et le plaignant, s'il n'est pas le survivant, sont protégés contre les représailles s'ils signalent un cas de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels. En cas de conflit d'intérêts entre le survivant et une autre partie intéressée, c'est au choix du survivant qu'il faut penser en premier dans le dossier, particulièrement en présence d'un risque de préjudice physique ou émotionnel supplémentaire.

Employés, volontaires et membres du personnel concernés : Tous les employés des sièges sociaux et des bureaux des pays d'affectation de JCM; les administrateurs et dirigeants; les membres du personnel au pays et à l'étranger; les partenaires au pays et à l'étranger; les volontaires au pays et à l'étranger; les stagiaires au pays et à l'étranger; enfin, les consultants au pays et à l'étranger, en plus des entrepreneurs de ces entités – des particuliers et des entreprises – et de leurs membres du personnel concernés. Le libellé comprend toutes les personnes engagées dans la prestation de services, d'aide ou d'activités destinés à des populations ciblées dans le cadre des programmes d'aide internationale de JCM. Le libellé comprend également toutes les entités affiliées à JCM ainsi que leurs employés et les personnes qui ont conclu des ententes de partenariat, de sous-subsidation ou de sous-bénéficiaire, et qui exercent leurs activités dans le cadre des programmes nationaux et internationaux de JCM.

Agresseur : Personne (ou groupe de personnes) qui commet un acte de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels.

Objet d'une plainte : S'entend de l'auteur présumé d'un acte de maltraitance, de harcèlement ou d'exploitation sexuels une fois qu'une plainte est déposée.

Survivant : Tout employé, volontaire ou autre membre du personnel concerné de JCM qui a été victime de harcèlement sexuel de la part d'un employé, d'un volontaire ou d'un autre membre du personnel concerné de JCM ou de toute autre tierce partie. En outre, tout bénéficiaire de programme de JCM qui a été victime d'exploitation ou de maltraitance sexuelles ou de tentative d'exploitation ou de maltraitance sexuelles de la part d'un employé, d'un volontaire ou d'un autre membre du personnel concerné de JCM.

Approche axée sur la personne survivante : JCM donne au survivant, dans la mesure du possible et en toute sécurité, le contrôle du processus décisionnel, lui apporte un soutien interne et obtient le soutien de services professionnels compétents, au besoin. Une dérogation à l'approche axée sur la personne survivante n'est envisageable que si le choix du survivant l'expose lui-même ou expose d'autres personnes à un risque.

Lanceur d'alerte : Personne autre que le survivant qui fait part d'un problème ou d'un soupçon d'inconduite liée à la maltraitance, au harcèlement ou à l'exploitation sexuels commise par un employé, un volontaire ou un autre membre du personnel concerné. Le mécanisme de dénonciation permet au lanceur d'alerte de signaler une inconduite en toute confidentialité et à l'abri des représailles.

Adulte vulnérable : Toute personne de 18 ans ou plus qui est incapable de prendre soin d'elle-même ou de se protéger contre un préjudice ou une forme d'exploitation sinon qui,

en raison de son genre, de sa santé mentale ou physique, d'un handicap, de son origine ethnique, de son identité religieuse, de son orientation sexuelle, ou encore, de sa situation économique ou sociale, est réputée être à risque. La présente définition s'applique indépendamment de la reconnaissance par les autorités locales du statut ou de la définition d'adulte vulnérable.

DÉCLARATION D'ADHÉSION

Je comprends que je peux contribuer de façon importante à l'atténuation des risques ainsi qu'à la prévention d'actes de maltraitance, de harcèlement et d'exploitation sexuels en mettant en pratique la présente Politique et son CdeC dans le cadre de mon travail.

Je comprends que je dois respecter nos engagements collectifs envers nos collègues, les communautés que nous desservons et les bénéficiaires en me conformant aux normes de comportement indiquées dans la présente Politique et son CdeC.

L'information présentée dans la présente Politique et son CdeC peut changer; je reconnais et comprends que JCM peut réviser ou modifier cette Politique sans préavis.

Je, soussigné(e), _____, déclare par les présentes que j'ai lu et compris la présente Politique et son CdeC, et que je m'y conformerai ainsi qu'à toute révision qui pourrait y être apportée.

Je comprends que toute infraction à une disposition de la présente Politique ou de son CdeC peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement motivé ou à la résiliation de mon contrat.

Signature

Date