

POLITIQUE EN MATIÈRE DE MALTRAITANCE, DE HARCÈLEMENT ET D'ABUS SEXUELS, 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. Membres du personnel et volontaires de jcm	6
c. Cadres, superviseurs ou superviseuses et gestionnaires des ressources humaines	8
5. Mécanisme de présentation des plaintes pour maltraitance ou exploitation sexuelle.	9
6. Mécanisme de présentation des plaintes pour harcèlement sexuel.....	9
7. Lutte contre les représailles	9
8. Avis à la personne déposant la plainte et mesures disciplinaires ou administratives ...	9
9. Plaintes abusives pour maltraitance, exploitation et harcèlement 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 n'est toléré. On prendra les mesures administratives ou disciplinaires voulues contre l'agresseur ou agresseuse 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 chaque personne 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 membres du personnel et volontaires, de même que de préserver leur dignité.

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

La présente Politique en matière de maltraitance sexuelle, 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 membres du personnel et volontaires, 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 son personnel, de même que de préserver leur dignité;
- expliquer clairement son engagement envers la prévention des diverses formes de maltraitance, d'exploitation et de harcèlement sexuels et, le cas échéant, envers leur élimination;

- veiller à ce que les membres du personnel et les volontaires reçoivent la Politique et son CdeC pour s’assurer de les sensibiliser à la prévention des actes de maltraitance, d’exploitation et de harcèlement sexuels;
- apporter le soutien nécessaire aux survivants et survivantes d’actes de maltraitance, d’exploitation et de harcèlement 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 et survivantes 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 l’ensemble des membres du personnel et des volontaires 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 une ou un membre du personnel ou volontaire de JCM contre une ou un bénéficiaire du programme de JCM. 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 ou employées, donc les membres du personnel et volontaires de JCM.
- Le harcèlement sexuel constitue une inconduite sexuelle que commet une ou un volontaire ou membre du personnel de JCM, contre une ou un volontaire ou membre du personnel de JCM, ou encore contre une tierce partie, y compris une ou 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 ou la bénéficiaire qui a survécu à un harcèlement sexuel en lui recommandant l’un des fournisseurs de services présélectionnés de sa localité. Le correspondant ou la correspondante en MSAHE n’accompagnera pas le ou la 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 déterminé 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, d'exploitation ou de harcèlement 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 volontaires et membres du personnel 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 l'ensemble de ses volontaires et membres du personnel, ainsi que dans d'autres codes de conduite applicables de l'organisme.
- Embaucher et/ou identifier des correspondantes ou 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 correspondantes ou correspondants désignés en MSAHE, 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 ses volontaires et membres du personnel.
- En conformité avec les lois applicables, faire des efforts raisonnables pour empêcher que les auteures ou 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 l'ensemble de ses volontaires et membres du personnel conformément aux pratiques exemplaires, en particulier ceux et celles 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 volontaires et membres du personnel, ainsi qu'aux bénéficiaires de ses programmes, de signaler des cas de maltraitance ou d'exploitation sexuelles.

¹ Il s'agit, entre autres, du contrôle des références, des vérifications judiciaires, des vérifications verbales auprès des répondants et répondantes, ainsi qu'un plan d'entrevue qui intègre des questions comportementales.

- Instaurer et préserver des mécanismes de présentation des plaintes accessibles permettant à ses volontaires et membres du personnel de signaler des cas de harcèlement sexuel.
- Offrir une formation aux correspondants ou correspondantes en MSAHE qui reçoivent les plaintes, afin de s'assurer que ces personnes 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 volontaires et membres du personnel, et de ceux et celles qui désirent signaler un cas sous le couvert de l'anonymat.
- Faire de son mieux pour prendre les mesures adéquates pour protéger la personne qui survit à 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 ou l'une de ses volontaires ou membres du personnel.
- 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, ou 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'une ou d'un volontaire ou membre du personnel de JCM visé par une plainte.
- Faire de son mieux pour fournir des services de base à la personne qui survit à 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 volontaires et membres du personnel, 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, les encourager et les aider 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. Membres du personnel et volontaires de JCM

Comme la relation entre les volontaires et membres du personnel, ainsi que les bénéficiaires de programmes de développement de JCM est forcément inégale en raison des relations de pouvoir et des niveaux d'autorité, l'ensemble des volontaires et membres du personnel de JCM doivent faire preuve de vigilance 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 d'existence durables aux jeunes. C'est pourquoi toute infraction à la présente Politique et à son CdeC mine la crédibilité et l'intégrité de JCM.

Les volontaires et membres du personnel 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, d'exploitation ou de harcèlement sexuels.

Les volontaires et membres du personnel 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 JCM.
- 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 JCM, 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 une ou un enfant ou adulte vulnérable. Cela comprend notamment le voyeurisme, 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 de l'enfant, ou encore de se tromper sur l'âge de l'enfant ou l'état de l'adulte vulnérable ne constitue pas une défense.
- On ne peut avoir une relation sexuelle avec une ou un autre volontaire ou membre du personnel que si cette personne 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 par JCM ou du mécanisme de dénonciation. Cela comprend les soupçons au sujet de volontaires ou de membres du personnel de JCM, sinon d'autres membres du personnel d'une entité affiliée.
- Traiter tout renseignement lié à un cas de maltraitance, d'exploitation ou de harcèlement 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, superviseurs ou superviseuses et gestionnaires des Ressources humaines

Les cadres, les superviseurs ou superviseuses 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 volontaires et membres du personnel :

- Veiller à ce que l'ensemble des volontaires et membres du personnel de JCM connaissent la présente Politique et de son CdeC, la comprennent et s'y conforment.
- Veiller à ce que l'ensemble des volontaires et membres du personnel reçoivent une formation sur la prévention de la maltraitance et de l'exploitation sexuelles.
- Veiller à ce que l'ensemble des volontaires et membres du personnel de JCM signent la présente Politique et son CdeC.
- Prendre des mesures adéquates et opportunes à l'égard d'une ou d'un volontaire ou membre du personnel de JCM visé par une plainte.
- Les gestionnaires des Ressources humaines sont responsables d'assurer la rigueur des processus de recrutement, d'accueil et de formation, conformément à la Politique et à son CdeC.
- Les cadres et les superviseurs ou superviseuses doivent gérer le rendement de façon à atténuer les risques de maltraitance, d'exploitation et de harcèlement sexuels, et notamment, prendre des mesures correctives au besoin.
- Les cadres réviseront 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 d'utilisation 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 et survivantes 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, de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels* afin d'obtenir plus de renseignements sur le mécanisme d'intervention en cas de maltraitance ou d'exploitation sexuelles.

Les bénéficiaires, sinon les volontaires ou membres du personnel de JCM peuvent déposer une plainte contre quiconque (que cette personne soit une employée ou une volontaire de l'organisme) 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 de la personne déposant la plainte 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 de la personne qui dépose la plainte, de même que pour mettre fin sans délai à tout acte de maltraitance ou d'exploitation sexuelles.

6. MÉCANISME DE PRÉSENTATION DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

Veillez consulter le *Processus des étapes à suivre en cas d'agression, de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels* 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 de la personne qui dépose la plainte, de même que pour mettre fin sans délai à tout acte de harcèlement sexuel.

7. LUTTE CONTRE LES REPRÉSAILLES

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

8. AVIS À LA PERSONNE DÉPOSANT LA PLAINTE ET MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

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

ou membre du personnel, 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 à la supérieure 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.

La personne qui dépose la plainte sera informée 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 ou à la survivante 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 la personne survivante, ce qui limiterait alors sa participation au processus décisionnel. Si son choix l'expose ou expose d'autres personnes au risque de subir d'autres préjudices, l'organisme peut aussi reprendre le pouvoir de décision. Il est important de prendre ces limites en considération et de faire preuve de transparence à cet égard, afin d'atténuer les risques pour la personne survivante de revivre sa douloureuse expérience. Dans ces cas, il se peut qu'elle se sente moins maître de la situation, mais en définitive, l'approche vise son rétablissement, sa santé et la protection des autres.

9. PLAINTES ABUSIVES POUR MALTRAITANCE, EXPLOITATION ET HARCÈLEMENT SEXUELS

Une fausse plainte pour maltraitance, exploitation ou harcèlement 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.

Une ou un membre du personnel ou volontaire ne peut pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives si cette personne dépose une plainte de bonne foi.

10. CONFIDENTIALITÉ

Afin de protéger les intérêts de la personne déposant la plainte, 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 volontaires et membres du personnel 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 une ou 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 de la personne déposant la plainte 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 ou agresseuse 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 à l'activité sexuelle de la personne déposant la plainte. 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 une ou un enfant est considérée comme une relation d'exploitation.

Harcèlement sexuel : Signifie tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel susceptibles 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 gracée.

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.

Personne déposant la plainte : Personne qui déclare une allégation de maltraitance, d'exploitation ou de harcèlement sexuels auprès de JCM, conformément aux procédures établies. Cette personne peut avoir survécu à l'acte répréhensible ou à l'inconduite, ou être une autre personne qui est au courant des faits. La personne survivante et celle qui

dépose la plainte, si elle n'est pas la survivante, sont protégées contre les représailles si elles signalent un cas de maltraitance, d'exploitation ou de harcèlement sexuels. En cas de conflit d'intérêts entre la personne survivante et une autre partie intéressée, c'est au choix de la personne survivante qu'il faut penser en premier dans le dossier, particulièrement en présence d'un risque de préjudice physique ou émotionnel supplémentaire.

Membres du personnel et volontaires : L'ensemble du personnel des sièges sociaux et des bureaux des pays d'affectation de JCM; l'administration et la direction; 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 consultantes et consultants au pays et à l'étranger, en plus des entrepreneuses et entrepreneurs de ces entités – des particuliers et des entreprises – et de leurs membres du personnel. 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 leur personnel et les personnes qui ont conclu des ententes de partenariat, de sous-subvention ou de sous-bénéficiaire, et qui exercent leurs activités dans le cadre des programmes nationaux et internationaux de JCM.

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

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

Survivant ou survivante : Toute personne, qu'elle soit volontaire ou membre du personnel de JCM, qui a été victime de harcèlement sexuel de la part d'une autre personne, employée ou volontaire de JCM, ou de toute autre tierce partie. De plus, une ou un 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'une ou d'un volontaire ou membre du personnel de JCM.

Approche axée sur la personne survivante : JCM donne à la personne survivante, 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 son choix l'expose ou expose d'autres personnes à un risque.

Dénonciateur ou dénonciatrice : Personne autre que la survivante ou le survivant qui fait part d'un problème ou d'un soupçon d'inconduite liée à la maltraitance, à l'exploitation ou au harcèlement sexuels commise par une ou un volontaire ou membre du personnel. Le mécanisme de dénonciation permet à la dénonciatrice ou au dénonciateur 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, d'exploitation et de harcèlement 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