

Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels

INTRODUCTION

La Politique s'inspire du modèle émis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST)¹ visant à soutenir les employeurs dans la rédaction de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes qu'ils doivent mettre en place et rendre accessible à leur personnel conformément aux dispositions de la Loi québécoise sur les normes du travail. L'énoncé politique de Terre Sans Frontières (TSF) est également aligné sur les six principes fondamentaux du Plan d'action du Comité permanent interorganisations² (CPI) de l'Organisation des Nations unies (ONU) (voir p.2 de cette présente Politique)³. Terre Sans Frontières œuvrant à l'international, la présente Politique ne se limite pas au siège social au Canada, mais est appliquée dans tous ses bureaux à travers le monde, et dans tous ses projets et programmes de développement et d'aide humanitaire.

TSF reconnaît que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels enfreignent les normes et les standards juridiques internationaux universellement reconnus contre lesquels l'organisation s'engage à lutter pour la prévention et l'intervention. La Politique s'inscrit dans le respect des droits de la personne,⁴ mais également dans le respect de la Convention relative aux droits de l'enfant⁵. Les enfants font face à des vulnérabilités et à des risques plus élevés que les adultes qui doivent être spécifiquement pris en compte dans la Politique institutionnelle et toutes les approches adoptées (procédures et mesures).

1) OBJECTIFS

La présente Politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Terre Sans Frontières à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, y compris toute forme de harcèlement

¹ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

² Le Comité permanent interorganisations (CPI) de l'ONU rassemble les principales agences opérationnelles de secours de l'ONU, le mouvement de la Croix-Rouge, du Croissant-Rouge et des ONG internationales. Il a été mis sur pied en vue d'améliorer la réponse mondiale aux catastrophes.

³ Le cadre politique affirme l'engagement de TSF à l'égard de la Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), 2003. <https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>

⁴ Commission canadienne des droits de la personne.

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/que-sont-les-droits-de-la-personne-0>

⁵ La Convention relative aux droits de l'enfant. <https://www.unicef.org/fr/convention-droits-enfant>

discriminatoire, au sein de son siège social au Canada et dans l'ensemble de ses pays d'intervention. TSF promulgue une Politique de tolérance zéro à l'égard des violences sexuelles pour tous les employés, personnel connexe et parties prenantes des projets et des programmes. Elle permet de veiller à ce que les rôles, les responsabilités et les normes de conduites attendues soient connus au sein de l'organisation et dans les communautés locales dans lesquelles se déploient les programmes de TSF, qu'ils soient en développement ou en aide humanitaire. Elle permet d'assurer un environnement sécuritaire et exempt de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. La Politique vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour violences sexuelles⁶ est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée au siège, à son-sa représentant-e pays ou à une des personnes désignées.

Résumé des six principes fondamentaux⁷ sur lesquels reposent la Politique de Terre Sans Frontières:

1. L'exploitation et l'abus sexuels constituent un motif de licenciement.
2. Les activités sexuelles avec des enfants (moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de consentement du pays où ces actes se produisent.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe est interdit.
4. Les relations sexuelles entre le personnel de TSF et les personnes bénéficiaires des communautés locales sont interdites, car fondées sur une dynamique de pouvoir inégal.
5. Lorsqu'une personne employée d'une organisation de coopération internationale (OCI) développe des soupçons concernant des abus ou de l'exploitation ces doutes doivent être signalés par le biais de mécanismes prévus.
6. Le personnel doit créer et maintenir un environnement qui condamne l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise le respect du Code de conduite. Les gestionnaires des OCI ont des responsabilités particulières et doivent développer des procédures qui préservent un environnement sécuritaire, au Canada et à l'international.

Terre Sans Frontières est également signataire de l'engagement des leaders de Coopération Canada (CC)⁸ à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle en tant que leaders canadiens du développement et de l'aide humanitaire⁹ et s'est engagé à :

⁶ Les violences sexuelles, employées au pluriel, englobent un éventail d'actes dont le harcèlement verbal, l'exploitation sexuelle, les agressions sexuelles et les abus sexuels. Voir annexe 1.

⁷ L'entièreté des six principes du CPI de l'Organisation des Nations unies sont disponibles sur : <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

⁸ Le Conseil Canadien pour la Coopération Internationale (CCCI) est nouvellement nommé Coopération Canada le 1^{er} octobre 2020.

⁹ Engagement des leaders du CC à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle <https://ccic.ca/fr/engagement-des-leaders-du-ccci-a-prevenir-et-a-combattre-linconduite-sexuelle-3/>

- Instaurer une culture de tolérance zéro pour toute forme d'inconduite sexuelle, dans toutes ses activités
- Améliorer la capacité collective à reconnaître et à éliminer les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les sexes susceptibles de favoriser l'inconduite sexuelle, y compris les situations combinant plusieurs formes de discrimination
- Chercher à créer des milieux de travail où le personnel et les bénévoles des organisations de la société civile (OSC), au sein de ses organisations et dans les pays où elles œuvrent, ne subissent ni ne commettent des cas d'inconduites sexuelles
- Tirer profit des expériences et des forces de tout le monde, et trouver des solutions ensemble, notamment par l'échange et le développement de connaissances et de compétences relatives aux approches centrées sur les victimes-survivant-e-s.

Cette Politique s'articule autour des engagements ci-haut mentionnés mis en œuvre par le Code de conduite de Terre Sans Frontières¹⁰ qui responsabilise tout le personnel et les parties prenantes.

Cette Politique institutionnelle a été adoptée en août 2019, a été révisée en septembre 2020 et fera l'objet d'une révision annuelle obligatoire selon l'engagement de TSF à l'égard de la lutte et de la prévention des violences sexuelles. Une évaluation annuelle des facteurs de risques en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels sera également faite dans un cadre de gestions des risques.

2) PORTÉE

La présente Politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation, du personnel connexe (toute personne ayant un lien contractuel) et à tous les niveaux hiérarchiques. Elle concerne également les partenaires de mise en œuvre ou partenaires exécutants des programmes et les bénéficiaires :

- personnel du siège et de terrain
- volontaires, stagiaires, bénévoles, consultants
- partenaires locaux
- bénéficiaires, enfants et adultes
- membres des communautés locales
- sous-traitants
- membres du conseil d'administration

elle s'applique notamment dans les lieux et contextes suivants, c'est-à-dire que

¹⁰ Code de conduite sur la prévention et l'intervention en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuel de Terre Sans Frontières (2020).

les personnes ci-haut mentionnées soient en service ou non :

- les lieux de travail au Canada et dans les pays d'intervention;
- les aires communes;
- tout endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, sites de projets dans les pays d'intervention, activités sociales organisées par Terre Sans Frontières);
- tout autre endroit fréquenté à titre personnel en contexte de mandat à l'étranger;
- les communications par tout moyen, incluant l'utilisation de Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)

3) DÉFINITIONS

3.1 Le harcèlement psychologique

La loi québécoise sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹¹ :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié¹² et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne¹³. Pour les bureaux à (Espace_réservé1)l'étranger, si les exigences sont plus importantes et les motifs plus exhaustifs, ce seront ces dernières qui prévaudront.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

¹¹ Voir l'annexe 1 de la présente Politique pour plus de précision.

¹² La présente Politique de TSF s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation, à toute personne en position d'autorité et à tous collaborateurs salariés ou bénévoles.

¹³ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

3.2 Le harcèlement sexuel

Selon le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractères sexuels (RQCALACS)¹⁴, le harcèlement sexuel se définit par toutes les formes d'attentions ou d'avances répétées et non désirées à connotation sexuelle (regards insistants, paroles, gestes, attouchements, menaces, propositions, blagues, affichage de matériel pornographique, etc.) qui provoquent l'inconfort, la crainte et menacent le bien-être ou l'emploi d'une personne.

3.3 L'exploitation et l'abus sexuels

Selon la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels :

- Par « exploitation sexuelle », on entend « le fait de profiter ou de tenter de profiter 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».
- Par « abus sexuel », on entend « toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion ».
- « Les activités sexuelles avec des enfants (les personnes de moins de 18 ans) sont interdites, et ce, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement dans la localité. Ne pas connaître l'âge d'un enfant ou faire erreur à cet égard ne peut être invoqué comme moyen de défense ».

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Terre Sans Frontières ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels au sein de son organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées, des collaborateurs, des partenaires, des bénéficiaires adultes et enfants, tout membre des communautés locales;
- par des enfants envers des enfants;
- entre collègues ou membres d'organisations internationales et locales;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs; envers des collaborateurs, des partenaires, des bénéficiaires adultes et enfants, tout membre des communautés locales;

¹⁴ <http://www.rqcalacs.qc.ca/documentation.php>

- de la part de toute personne qui lui est associée : partenaire, visiteur, volontaire, bénévole, collaborateur, consultant, sous-traitant, membres du conseil d'administration ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement et à des violences sexuelles peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Terre Sans Frontières s'engage à prendre tous les moyens et les ressources raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la Politique et le Code de conduite lui étant associés de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par remise du document de politique à tous les employés ainsi qu'au moment de l'embauche de tout nouvel employé ou affichage de la Politique dans un endroit accessible selon l'option la plus adaptée;
- prévenir par le partage de formations au personnel du siège, au personnel des bureaux terrain, aux partenaires de mise en œuvre de projets, aux bénéficiaires et tout collaborateurs et par la sensibilisation faite au sein des communautés locales;
- faire cesser les situations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel et personnes connexes à TSF d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels selon les normes de conduite personnelle et professionnelle, qu'elles soient en service ou non. Toutes ces personnes ci-haut mentionnées s'engagent à signer le Code de conduite contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à le respecter strictement. Ce Code de conduite est annexé à la présente Politique.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible et souhaité, la personne qui croit subir du harcèlement

de l'exploitation ou de l'abus sexuel est encouragée à noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

La personne est invitée à signaler immédiatement la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Terre Sans Frontières préconise une approche centrée sur la personne victime-survivante, c'est-à-dire que le processus de prise en charge (médicale, psychosociale, juridique et judiciaire) est orienté sur les besoins spécifiques de la personne ayant subi du harcèlement, de l'exploitation ou de l'abus sexuels. TSF est à l'écoute de ses besoins exprimés et souhaite la diriger vers le service le mieux adapté qui correspondra à sa réalité en la référant sur les ressources et centres d'aide adaptés.

Tant pour les employés du siège social que pour ceux des bureaux terrain, une plateforme est disponible sur le site de Terre Sans Frontières et permet de dénoncer les inconduites professionnelles et les violences sexuelles via un formulaire de plainte. Il n'y a aucun délai de prescription pour le signalement des violences sexuelles, toute plainte sera traitée, peu importe le moment qu'elles aient été commises :

<https://terresansfrontieres.ca/sdipar/>

Le-la plaignant-e a aussi la possibilité d'envoyer sa plainte à l'adresse courriel suivante : plaintes@terresansfrontieres.ca

Une plainte peut être également formulée verbalement par téléphone ou en personne. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement et faire cesser la situation.

Une annexe au Code de conduite afférant à cette Politique informe des coordonnées des points focaux, c'est-à-dire toutes personnes désignées par Terre Sans Frontières pour les signalements en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, au siège comme dans les pays d'intervention.

Un comité restreint de suivi des plaintes est en place au sein duquel la confidentialité sera respectée. L'accès aux plaintes sera strictement restreint aux personnes responsables désignées¹⁵ par l'employeur.

Les personnes responsables désignées au siège par l'employeur sont les suivantes :

¹⁵ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

- Chef conseil aux programmes, La Prairie, Québec, Canada
- Directeur des communications, La Prairie, Québec, Canada

Les directions pays sont également des points focaux pour la réception de signalements par voie écrite ou orale.

Pour pouvoir y donner suite, la personne plaignante devra s'identifier. S'il y a lieu, la personne ayant reçu la plainte la partagera en comité restreint incluant la personne à la direction générale ainsi que la personne responsable des programmes internationaux si elles ne sont pas bien entendues visées dans ces plaintes. Un membre du comité d'éthique du comité d'administration de Terre Sans Frontières pourra également intervenir.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels à la responsabilité de signaler la situation à l'une des personnes responsables mentionnée ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Terre Sans Frontières s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la Politique contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, fera l'objet de mesures administratives et/ou disciplinaires appropriées selon la situation. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des

gestes posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures administratives et/ou disciplinaires appropriées selon la situation.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Une personne du siège ou citoyen-ne canadien-ne ou résident-e canadien-ne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte auprès de la CNESST peut être déposée en ligne (<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html>) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1

RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail (CNSST) donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante)
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible)

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement
- Chantage contre service rendu auprès des communautés desservies dans nos pays d'intervention

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante
 - regards, baisers ou attouchements
 - insultes sexistes, propos grossiers
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autre.

- Chantage contre service rendu auprès des communautés desservies dans nos pays d'intervention.

RECONNAÎTRE L'ABUS ET L'EXPLOITATION SEXUELS

Lexique tiré des fiches sur les violences sexuelles en coopération internationale élaborées par le Comité québécois femmes et développement de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale¹⁶.

Abus sexuel (source AMC) :

Selon Affaires mondiales Canada, l'abus sexuel est toute atteinte sexuelle réelle ou menace d'atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée être un abus sexuel.

En effet, le terme abus sexuel est celui utilisé couramment pour désigner une agression sexuelle à l'endroit d'un mineur. Dans le cadre de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ), selon l'article 38 d), il y a abus sexuel « lorsque l'enfant subit [ou est à risque de subir] des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, de la part de ses parents ou d'une autre personne, et que ses parents ne prennent pas les moyens nécessaires pour mettre fin à la situation » (Loi sur la protection de la jeunesse, L.R.Q., chapitre P-34.1). L'abus sexuel n'est pas une infraction au sens du Code criminel canadien. Son utilisation peut donc porter à confusion lorsqu'il est question d'agression sexuelle envers des mineurs.

Abus sexuels à l'égard des enfants (source Oxfam International) :

Lorsqu'un enfant est utilisé par un autre enfant, un-e adolescent-e ou un-e adulte pour sa propre stimulation ou gratification sexuelle. Les abus sexuels incluent toute activité sexuelle impliquant des enfants, avec ou sans contact, y compris le fait d'exposer un enfant à du matériel en ligne d'exploitation sexuelle d'enfants ou le fait de faire des images d'enfants constituant une exploitation sexuelle.

Agression sexuelle (source gouvernement du Québec) :

« Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite.¹⁷ » (p.22) La définition illustre l'éventail des types de scénarios couverts par le concept

¹⁶ <https://www.aqoci.qc.ca/?Violences-sexuelles-dans-le-secteur-de-la-cooperation-internationale>

¹⁷ Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, Québec, 2001.*

d'agressions sexuelles, en incluant les agressions sexuelles sans contact. Cette définition ancre aussi l'agression dans un acte de pouvoir et de domination.

Cyberintimidation¹⁸ :

Le droit international ne définit pas la « cyberintimidation ». Aux fins de ce guide, il est défini comme un comportement nuisible ou destiné à causer des dommages, se produisant à plusieurs reprises, et impliquant un déséquilibre de pouvoir qui empêche la victime de contester ou de mettre fin au comportement.

La cyberintimidation peut impliquer des approches directes, telles que la messagerie instantanée ou la messagerie par texte; les tactiques semi-publiques comme l'affichage d'un message de harcèlement ou d'images dégradantes sur une liste de courrier électronique, sur les médias sociaux (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.); et la communication publique, telle que la création d'un site web consacré à se moquer de la victime.

Les enfants ont indiqué que l'intimidation en ligne est une question importante pour eux. Tandis que plus d'intimidation survient hors ligne qu'en ligne, les technologies de l'information et de la communication offrent de nouvelles possibilités, plus invasives et anonymes permettant à des enfants et des jeunes d'intimider les autres. Ceci est aussi valable pour les personnes adultes (femmes et hommes).

Exploitation sexuelle (Source AMC) :

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.

Inconduites ou violences sexuelles :

Les violences sexuelles sont l'expression d'un rapport de domination d'un individu sur un autre à travers un acte à caractère sexuel, commis sans consentement. Elles représentent une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique ainsi qu'à l'intégrité psychologique, et entraînent des répercussions sérieuses chez les individus qui la subissent. Les violences sexuelles, employées au pluriel, englobent un éventail d'actes dont le harcèlement verbal, l'exploitation sexuelle, les agressions sexuelles et les abus sexuels.

Matériels d'abus sexuel contre des enfants¹⁹:

«Matériels d'abus sexuel contre des enfants» désigne toute représentation - par tous les moyens, y compris, mais sans s'y limiter, la photographie, vidéo, dessins, caricatures, texte et *live streaming* (diffusion en direct) - d'un enfant se livrant à des activités sexuelles explicites, réelles ou simulées, ou toute représentation des organes sexuels d'un enfant à des fins principalement

¹⁸ https://www.unicef.org/csr/files/French_UNICEF_MOCRIA.pdf

¹⁹ Guide d'utilisation de l'outil d'auto-évaluation de l'impact des droits de l'enfant pour les opérateurs mobiles. Unicef 2016. https://www.unicef.org/csr/files/French_UNICEF_COSA_Guide.pdf

sexuelles. Bien qu'il n'y ait aucune définition de « matériel d'abus contre des enfants » qui soit convenue au niveau international, l'outil et les directives de l'outil d'auto-évaluation de l'impact des droits de l'enfant pour les opérateurs mobiles²⁰ qui utilisent le terme tel que défini ci-dessus, sur la base du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie enfantine, en son Article 2. Aux fins de la présente publication, le terme est préférable à « pornographie enfantine », car il ne laisse aucun doute que des mauvais traitements et l'exploitation sont impliqués. Ceci est aussi valable pour les personnes adultes (femmes et hommes).

Survivant-e (Source RQCALAQS):

Personne ayant vécu un traumatisme. On utilise ce terme pour honorer sa force et sa résilience, plutôt que celui de victime, souvent perçu comme passif. Les personnes ayant vécu un traumatisme peuvent toutefois s'identifier de la façon qu'elles préfèrent.

²⁰ Mobile Operator Child Rights Self-Impact Assessment Tool (MO-CRIA).
https://www.unicef.org/csr/files/French_UNICEF_MOCRIA.pdf

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR POUR LA RÉCEPTION D'UNE PLAINTE OU D'UN SIGNALEMENT.

Terre Sans Frontières

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Terre Sans Frontières, à travers les directions pays, chefs de programmes, chargé-e-s de projets et éventuelles personnes-ressources aura pour responsabilité :

- d'informer le personnel sur la Politique de l'organisation en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;

Les personnes suivantes sont désignées au siège pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels au travail et de traitement des plaintes de *Terre Sans Frontières* :

- Chef conseil aux programmes, La Prairie
- Directeur des communications, La Prairie

Ces personnes responsables doivent principalement :

- recevoir les plaintes et les signalements incluant celles arrivées par le site internet ou à l'adresse plainte@terresansfrontieres.ca;
- évaluer la recevabilité de la plainte;
- orienter les plaintes recevables vers le ou la personne ou le comité qui, d'après eux, serait en mesure d'en effectuer le traitement impartial et juste en faisant recours, dans des cas éventuels, à des personnes-ressources extérieures.

le comité de personnes choisi par ces responsables aura pour responsabilité :

- d'intervenir afin de régler des situations;
- de recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement;
- d'offrir le soutien approprié et souhaité par la personne ayant porté plainte.