

POLITIQUE DE SAUVEGARDE DE CORDAID POUR LES ENFANTS, LES JEUNES ET LES ADULTES

GESTIONNAIRE DE DOCUMENTS : RESPONSABLE DE L'INTEGRITE

SEPTEMBRE 2023

La politique de sauvegarde fait partie intégrante de la politique d'intégrité et du cadre de procédures de Cordaid, dans lesquels les principes applicables, les rôles et les responsabilités, et les documents connexes sont décrits.

CONTENU

1. INTRODUCTION	3
2. CHAMP D'APPLICATION.....	3
3. QU'EST-CE QU'UNE MAUVAISE CONDUITE INTERPERSONNELLE ?.....	3
4. QUI PEUT ETRE AFFECTE PAR UNE MAUVAISE CONDUITE INTERPERSONNELLE ? 4	
5. SAUVEGARDE	4
5.1 Principes clés de sauvegarde	4
5.2 Sauvegarde des enfants	4
5.3 Comportements interdits	5
6. PREVENTION DU HARCELEMENT, DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS, DE LA MALTRAITANCE DES ENFANTS ET DES COMPORTEMENTS INTERDITS	7
7. QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN D'UNE FAUTE INTERPERSONNELLE ?.....	8
7.1 Fausses déclarations et déclarations malveillantes	9
7.2 Rapports externes.....	9
7.3 Confidentialité	9
8. ROLES ET RESPONSABILITES	9
9. GLOSSAIRE.....	10

1. INTRODUCTION

Cette politique de sauvegarde définit les normes de Cordaid pour garantir que notre personnel, nos opérations et nos programmes ne nuisent pas au personnel, aux enfants, aux jeunes et aux bénéficiaires adultes, ou à toute autre personne entrant en contact avec Cordaid.

Cordaid applique une tolérance zéro à l'égard des incidents de violence ou d'abus à l'encontre d'enfants, de jeunes ou d'adultes, y compris les abus sexuels, le harcèlement ou l'exploitation, commis soit par le personnel, soit par toute autre partie liée à notre travail.

Aux fins de la présente politique, un enfant est une personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement dans le pays où l'enfant vit ou dans son pays d'origine. Dans les cas où les normes locales et internationales reconnaissent des âges de majorité différents, c'est la norme prévoyant l'âge de majorité le plus élevé qui s'applique.

Cordaid s'engage à être un fournisseur de travail sûr et accueillant et à s'assurer que nous maintenons le respect et la dignité envers les parties prenantes externes dans nos programmes. Ce n'est pas seulement parce que Cordaid est légalement tenu de protéger la santé et la sécurité des employés (Occupational Health and Safety Act 2017), mais surtout parce que tout type d'inconduite interpersonnelle - y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus - va à l'encontre de notre vision de permettre une vie dans la dignité pour tout le monde.

Cette politique consolide la politique précédente concernant les comportements (non) souhaitables (2017) et comprend une attention particulière à la protection des enfants, des jeunes et des adultes à risque, précédemment décrite dans la politique de protection des enfants et des adultes vulnérables de Caritas Internationalis (2019) en combinaison avec la résolution du Conseil d'administration de Cordaid du 11 mars 2019.

Cette politique doit être lue conjointement avec

- Code de conduite
- Cadre d'intégrité
- Procédures opérationnelles standard en matière d'intégrité
- Politique de lutte contre la fraude
- Politique en matière de conflits d'intérêts
- Procédure de réclamation
- Politique de lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique au comportement des représentants de Cordaid envers toute personne entrant en contact avec Cordaid :

1. En interne : Conseil d'administration, directeurs, personnel, consultants, volontaires, stagiaires, ci-après dénommés "représentants de Cordaid".
2. En externe : les enfants, les jeunes, les adultes, y compris les adultes à risque, les bénéficiaires, le personnel des partenaires, etc. qui entrent en contact avec les programmes de Cordaid.

3. QU'EST-CE QUE L'INCONDUITE INTERPERSONNELLE ?

La "mauvaise conduite interpersonnelle" est un terme générique qui englobe tout type de préjudice commis à l'encontre d'une autre personne ou d'un groupe - par opposition à la fraude, par exemple, qui implique un

préjudice pour les ressources. L'inconduite interpersonnelle comprend, sans s'y limiter, le harcèlement sexuel, les abus et l'exploitation, les brimades, la discrimination, l'agression et la violence. La section 5.3 fournit une liste non exhaustive des fautes interpersonnelles.

L'inconduite interpersonnelle n'a pas toujours pour but de nuire à une autre personne. En outre, selon les expériences personnelles, les traits de caractère et les influences culturelles et religieuses, ce qui est perçu comme inapproprié peut varier d'une personne à l'autre ou selon les circonstances.

À titre indicatif, l'inconduite interpersonnelle peut se référer à un comportement qui.. :

- est illégale ou interdite par le code de conduite de Cordaid et par la présente politique, par exemple la maltraitance des enfants, la discrimination ou le harcèlement sexuel.
- est explicitement indésirable : la personne concernée a clairement indiqué, par des mots ou des actions, que le comportement n'était pas désiré.
- on peut raisonnablement penser qu'il est inapproprié ou indésirable : le comportement est généralement considéré comme inacceptable, hostile, dégradant ou intimidant dans le contexte, que la personne concernée ait explicitement exprimé cette perception ou non.

4. QUI PEUT ETRE CONCERNE PAR LA MAUVAISE CONDUITE INTERPERSONNELLE ?

Toute personne en contact avec Cordaid, qu'elle soit interne (personnel et autres représentants de Cordaid) ou externe (personnel des partenaires, bénéficiaires), peut être affectée par une mauvaise conduite interpersonnelle. Les auteurs et les personnes concernées peuvent être de n'importe quel sexe, âge ou position dans l'organisation.

Toutefois, certaines personnes ont tendance à courir un risque disproportionné d'être affectées par une faute interpersonnelle et sont généralement moins à même de s'exprimer à ce sujet. Il s'agit de la position de pouvoir d'une personne au sein de l'organisation et de la société, qui est influencée par une combinaison de facteurs tels que l'âge, le sexe, la religion, l'origine ethnique, la race, le fait d'être LGBTQ¹, les handicaps, l'état de santé et d'autres facteurs pertinents de l'identité d'une personne qui se recoupent.

5. SAUVEGARDE

5.1 Principes clés de sauvegarde

Cordaid s'engage à respecter les principes fondamentaux du Comité permanent inter-agences relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels. Plus précisément, les représentants de Cordaid adhéreront à tout moment aux principes suivants.

1. Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ainsi que la maltraitance des enfants par les représentants de Cordaid constituent des actes de faute grave et donneront lieu à des mesures disciplinaires, y compris la résiliation de l'emploi ou du contrat, et/ou peuvent obliger Cordaid à informer les autorités compétentes ou à prendre des mesures juridiques si nécessaire.
2. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. L'erreur sur l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense.

¹ LGBTQ : lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et queers

3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation est interdit. Cela inclut l'échange de l'aide due aux bénéficiaires.
4. Toute relation sexuelle entre les employés de Cordaid et les bénéficiaires (y compris les membres de la famille immédiate des bénéficiaires directs) est interdite. De telles relations sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et peuvent nuire à la crédibilité et à l'intégrité du travail de Cordaid.
5. Lorsqu'un représentant de Cordaid a des inquiétudes ou des soupçons concernant un abus ou une exploitation sexuelle de la part d'un collègue, qu'il fasse partie de Cordaid ou d'une autre organisation, il doit le signaler par le biais des mécanismes de signalement établis.
6. Le personnel et les représentants de Cordaid sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, y compris les abus sur les enfants, et qui promeut la mise en œuvre de cette politique. Les responsables à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.
7. Cordaid ne travaillera pas avec des partenaires qui n'ont pas mis en place des procédures de protection adéquates.

5.2 Sauvegarde des enfants

Cordaid adhère à la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant. En particulier, Cordaid observera le principe de "l'intérêt supérieur de l'enfant" et veillera à ce que, dans toutes les actions et décisions concernant les enfants, le bien-être des enfants soit une considération primordiale.

Cordaid adhère au Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies ST/SGB/2003/13 sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Les représentants de Cordaid respecteront l'ensemble de la législation locale et internationale en matière de protection de l'enfance (ou cette politique si elle est plus stricte) dans les pays où ils voyagent et travaillent, ainsi que les lois et conventions internationales relatives à toutes les formes d'abus et d'exploitation des enfants, y compris, mais sans s'y limiter, le tourisme sexuel impliquant des enfants, le trafic sexuel d'enfants, le travail des enfants et la pornographie infantile.

Les représentants de Cordaid respecteront le droit des enfants à participer à toute décision les concernant dans toute la mesure du possible et veilleront à ce que leurs opinions soient entendues et prises en compte.

Cordaid s'engage à respecter des normes d'intégrité encore plus rigoureuses lorsqu'elle travaille avec des enfants. Plus précisément, les représentants de Cordaid et les autres parties externes respecteront les règles suivantes.

Ce qu'il faut faire

- Il faut qu'au moins un autre adulte soit présent, ou au moins en vue d'autres adultes, lorsque l'on travaille avec un enfant.
- Veillez à ce qu'un adulte soit présent lors du transport d'un enfant ou à ce qu'il ait l'autorisation nécessaire.
- Dévoilez toutes les accusations ou condamnations liées à des abus sur des enfants ou à des délits sexuels.
- Demandez le consentement éclairé de l'enfant et de la personne qui s'en occupe avant de prendre des photos ou d'interroger un enfant, si nécessaire à plusieurs reprises.
- Arrêtez un comportement si l'enfant se sent mal à l'aise.
- Interagir avec les enfants, les jeunes et les bénéficiaires d'une manière respectueuse et culturellement appropriée.

Ce qu'il ne faut pas faire

- Ne vous engagez pas dans une activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris dans des attouchements à caractère sexuel.

- Ne frappez pas les enfants et n'abusez pas d'eux physiquement (même si c'est culturellement acceptable).
- Ne pas exercer de violence émotionnelle ou verbale sur les enfants, notamment en leur criant dessus, en les humiliant ou en leur faisant honte.
- Ne demandez pas à un enfant de vous rendre un service personnel.
- N'envoyez pas de messages écrits ou verbaux dégradants ou nuisibles à un enfant, tels que des sextos ou de la pornographie.
- N'utilisez pas d'ordinateurs, de téléphones portables, de caméras vidéo, de médias sociaux ou d'autres moyens pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à du matériel pédopornographique, le télécharger ou le partager.
- N'embauchez pas un enfant.
- N'encouragez pas un enfant à se rencontrer en dehors des activités liées au travail.
- N'accueillez pas chez vous un enfant qui participe ou est bénéficiaire des programmes de Cordaid et ne dormez pas dans le même lit que lui.
- Ne faites pas pour l'enfant des choses personnelles qu'il peut faire lui-même (par exemple, l'hygiène personnelle).
- Ne faites pas de favoritisme ou de discrimination à l'égard d'un enfant ou d'un groupe d'enfants.
- Ne soyez pas en état d'ébriété ou sous l'influence de drogues lorsque vous travaillez avec des enfants.
- Ne participez à aucun compromis avec les parents, les agresseurs ou les autorités lorsqu'un enfant est victime de maltraitance.

Les lignes directrices ci-dessus doivent également être appliquées aux jeunes et aux adultes à risque dont la capacité à donner leur consentement est limitée, par exemple les personnes souffrant de certains handicaps mentaux qui limitent leur capacité à donner ou à retirer leur consentement.

5.3 Comportements interdits

COMPORTEMENTS INTERDITS	
Abus	Sexuel : activité ou comportement sexuel non désiré qui se produit sans consentement ou compréhension. Les activités peuvent impliquer un contact physique, y compris l'agression par pénétration (par exemple, le viol ou le sexe oral) ou des actes non pénétratifs tels que la masturbation, les baisers, les frottements et les attouchements. Les abus sexuels comprennent des activités sans contact, comme le fait d'impliquer involontairement la personne dans la consultation, y compris en ligne et avec des téléphones portables, ou dans la production de matériel pornographique, d'observer des activités sexuelles ou d'encourager les enfants à se comporter de manière sexuellement inappropriée, ou de préparer un enfant à des abus (y compris via l'internet).
	Physique : comprend, sans s'y limiter, les coups, les gifles, les bousculades, les coups de pied, les contraintes illégales ou inappropriées et les sanctions physiques inappropriées.
	Émotionnel : préjudice causé par un mauvais traitement ou un rejet émotionnel persistant ou grave, tel que des punitions dégradantes, des menaces, des brimades et l'absence de soins et d'affection (en particulier pour les enfants). Tous les types de maltraitance comportent un certain degré d'abus émotionnel, même s'il peut être isolé.
	Négligence : manquement persistant aux besoins fondamentaux tels que la nourriture, la chaleur et les soins médicaux, ou manquement à l'obligation d'éviter l'exposition à un danger quelconque. Cette notion est particulièrement pertinente lorsqu'une personne ne s'acquitte pas de ses responsabilités à l'égard d'un enfant ou d'une autre personne à charge.
Agressivité et violence	Harcèlement, menaces ou agressions, par exemple
	Physique : dommages aux biens, coups de pied, coups de poing et bousculades.

	Psychologiques : commérages, commentaires désagréables, blagues aux dépens d'une personne, jurons, insultes, menaces, intimidations, réprimandes publiques, gestes.
Intimidation	Comportement verbal, physique et/ou social répété qui vise à causer un préjudice physique, social et/ou psychologique. Il peut s'agir d'un individu ou d'un groupe qui abuse de son pouvoir, ou du pouvoir qu'il perçoit, sur une ou plusieurs personnes qui se sentent incapables de l'empêcher. Les brimades peuvent se produire en personne ou en ligne, via diverses plateformes et dispositifs numériques, et elles peuvent être évidentes (manifestes) ou cachées (secrètes). Le comportement d'intimidation est répété, ou a le potentiel d'être répété, au fil du temps (par exemple, par le partage d'enregistrements numériques).
Discrimination	Abus, harcèlement, insultes, discours haineux ou crime, ou tout autre traitement différentiel, basé sur les caractéristiques personnelles (perçues) d'un individu telles que la race, l'ethnie, la nationalité, le sexe, le handicap, l'état de santé, la foi (y compris les non-croyants), le fait d'être LGBTQI, l'âge, la situation matrimoniale, la parentalité (y compris la grossesse), le statut de réfugié, la situation professionnelle (horaires de travail, type de contrat), ou autres.
Exploitation	Abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance pour tirer profit des actes sexuels d'autres personnes, y compris des enfants, du travail ou des services forcés, y compris le travail des enfants, de l'esclavage ou de pratiques similaires à l'esclavage, de la servitude, du prélèvement d'organes, de la traite des êtres humains. Cela n'inclut pas les actes sexuels consensuels avec des travailleurs du sexe adultes qui ne bénéficient pas directement du travail de Cordaid. Voir également notre Code de conduite.
Harcèlement	On parle de harcèlement au travail lorsqu'une personne est soumise à un comportement (autre que le harcèlement sexuel) qui.. : - est répétée, importune et non sollicitée ; - la personne la considère comme offensante, intimidante, humiliante ou menaçante ; - une personne raisonnable la considérerait comme offensante, humiliante, intimidante ou menaçante. Le harcèlement au travail peut être le fait d'un employeur, d'un travailleur, d'un collègue, d'un groupe de collègues, d'un partenaire, d'un donateur ou d'un membre du public. Le harcèlement sur le lieu de travail couvre un large éventail de comportements. En voici quelques exemples (non exhaustifs) : - abuser d'une personne à voix haute, généralement en présence d'autres personnes ; - des menaces répétées de licenciement ou d'autres sanctions sévères, qui ne respectent pas les procédures disciplinaires standard de l'OUA ; - faire ou envoyer des messages offensants (par exemple, par courrier électronique, par téléphone ou par d'autres moyens) ; - altérer de manière significative le travail de la personne, par exemple en retenant des informations, en supprimant du contenu ou en modifiant l'intention du travail de la personne ; - l'exclusion et l'isolement malveillants d'une personne des activités professionnelles auxquelles elle devrait normalement participer ; - des critiques persistantes et injustifiées, souvent sur des sujets insignifiants ou sans intérêt ; - humilier une personne par des gestes, des sarcasmes, des critiques et des insultes, souvent devant d'autres personnes ; - la diffusion de fausses informations.
	Sexuel : toute avance sexuelle importune, toute demande expresse ou implicite de faveur sexuelle, tout comportement verbal ou physique, toute plaisanterie ou tout geste à caractère sexuel, ou tout autre comportement à caractère sexuel dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit offensant ou humiliant pour autrui ou qu'il soit perçu comme tel, lorsque ce comportement interfère avec le travail, est érigé en condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Bien qu'il s'agisse généralement d'un modèle de comportement, il peut s'agir d'un incident isolé. - formes verbales : plaisanteries et commentaires de nature sexuelle, commentaires inappropriés sur les vêtements ou l'apparence, suggestions de rapports sexuels, rapports d'expériences, de fantasmes ou de rêves érotiques ; - des formes non verbales : le fait de fixer et d'épier, de s'approcher physiquement trop près, de faire des gestes de nature sexuelle, d'envoyer des courriels pornographiques ou des économiseurs d'écran ; - les formes physiques : embrasser, toucher les seins, les fesses ou d'autres parties du corps, étreindre, se tenir inutilement près, etc.

Toilettage	Le processus consistant à se lier d'amitié avec un enfant, un jeune ou un adulte, en ligne ou hors ligne, afin d'obtenir sa confiance avant de l'exploiter, de le harceler ou de le maltraiter.
Relation inappropriée	Les relations inappropriées sont des relations qui sont consensuelles mais qui comportent un risque d'exploitation d'une différence de pouvoir ou d'un conflit d'intérêts - par exemple, une relation entre un membre du personnel et son supérieur hiérarchique ou entre un membre du personnel et des bénéficiaires. Les membres du personnel sont fortement encouragés à divulguer une telle relation afin d'éviter la perception ou les allégations d'exploitation. La divulgation permet d'évaluer conjointement si la relation pourrait être inappropriée sur le lieu de travail. Il peut s'avérer nécessaire de procéder à des ajustements, par exemple en changeant d'équipe ou en déplaçant le personnel vers une autre activité.
Abus de pouvoir	L'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité à l'encontre d'une autre personne, par exemple pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, y compris, mais sans s'y limiter, la nomination, l'affectation, le renouvellement du contrat, l'évaluation des performances, les conditions de travail ou la promotion. L'abus d'autorité peut également inclure un comportement qui crée un environnement de travail hostile ou offensant, ce qui inclut, sans s'y limiter, le recours à l'intimidation, aux menaces, au chantage ou à la coercition.
Traque	Suivre ou harceler délibérément et de manière répétée une autre personne et la faire se sentir en danger. Cela peut se produire de différentes manières : physiquement, par courrier, par téléphone, par courrier électronique, par messages textuels, etc.
Programmation dangereuse	Négligence grave dans la conception ou la mise en œuvre d'un programme qui crée des risques prévisibles pour l'intégrité.

6. LA PREVENTION DU HARCELEMENT, DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS, DE LA MALTRAITEMENT DES ENFANTS ET DES COMPORTEMENTS INTERDITS

Pour prévenir le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, la maltraitance des enfants et d'autres comportements interdits, Cordaid veillera à ce qu'un recrutement et une programmation sûrs, une formation et une sensibilisation ainsi qu'une gestion appropriée de la communication et du marketing soient intégrés dans les processus et les programmes de Cordaid.

Un recrutement sûr

Cordaid s'engage à empêcher les auteurs connus d'abus, de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus envers les enfants d'être embauchés, réembauchés ou redéployés. Elle s'engage également à atténuer les risques potentiels de sauvegarde qui peuvent affecter les enfants, les jeunes et les adultes. Cordaid veillera donc à ce que le processus de recrutement de tous les représentants de Cordaid comprenne un examen préalable. Les procédures de sélection incluront, sans s'y limiter, des vérifications de références auprès des employeurs précédents et des vérifications d'antécédents. Lors du recrutement, une vérification des antécédents criminels sera effectuée pour le personnel recruté à des postes nécessitant de travailler directement avec des enfants et/ou des adultes vulnérables. Ces employés devront répondre à des questions basées sur le comportement lors des entretiens et devront signer une déclaration attestant qu'ils n'ont pas été accusés ou impliqués dans des délits de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus d'enfants.

Programmation sûre

Cordaid reconnaît que les programmes peuvent présenter des risques inhérents pour les enfants, les jeunes et les adultes. Les chefs de projet procéderont donc à des évaluations des risques de sauvegarde pour leurs programmes, développeront et documenteront la manière de réduire les risques identifiés. Les mesures de

protection seront intégrées à toutes les étapes du cycle du projet et dans les relations avec les partenaires et les participants au programme.

Formation et sensibilisation

Tous les employés, consultants, bénévoles, stagiaires, membres du conseil d'administration et partenaires de Cordaid recevront une formation sur la protection des enfants dans le cadre de leur formation initiale. Une formation de remise à niveau sera également dispensée aux employés existants et aux membres du conseil d'administration lors de leur réélection.

Communication et marketing

1. Cordaid s'engage à respecter les cultures, traditions et autres restrictions locales lors de la reproduction d'images personnelles. Les images utilisées doivent donner une représentation honnête du contexte et des faits. Dans toutes les formes de communication de Cordaid, les enfants, les jeunes et les adultes seront traités avec dignité et respect.
2. Les représentants de Cordaid doivent obtenir le consentement des adultes et/ou des tuteurs/parents des enfants qui font l'objet de photos, de vidéos ou de sons pris au nom de Cordaid.
3. Les informations personnelles des enfants, des jeunes et des adultes qui sont collectées, stockées ou partagées dans le cadre du travail de Cordaid doivent être conservées en toute sécurité et respecter les lois sur la protection des données.
4. Les documents publiés concernant les enfants et les adultes à risque ne doivent mentionner que le prénom et le pays afin de protéger leur identité.
5. Lorsque le matériel publié contient des sujets sensibles, les images doivent être masquées et des pseudonymes doivent être utilisés.

7. QUE FAIRE SI VOUS ETES VICTIME OU TEMOIN D'UNE MAUVAISE CONDUITE INTERPERSONNELLE ?

Les représentants de Cordaid et les personnes extérieures à Cordaid qui sont témoins ou qui ont connaissance d'une mauvaise conduite interpersonnelle présumée sont tenus de la signaler.

Les allégations de mauvaise conduite interpersonnelle doivent être signalées pour deux raisons essentielles :

- Pour que la personne concernée reçoive un soutien et mette fin à la mauvaise conduite,
- Aider Cordaid à identifier et à gérer les risques et les tendances, qui peuvent être utilisés pour renforcer la culture de l'intégrité au sein de l'organisation, par exemple en formant, en avertissant ou en licenciant le personnel qui ne respecte pas les normes d'intégrité de Cordaid.

Le signalement d'une faute interpersonnelle présumée ne doit jamais avoir d'effet négatif sur la personne qui signale l'allégation. Le personnel qui signale les allégations doit être protégé par la direction et le superviseur direct contre toutes représailles. Cordaid ne tolère pas les représailles à l'encontre d'une personne qui signale une suspicion de mauvaise conduite interpersonnelle ou qui participe au processus d'enquête. Toute forme de représailles ou de dissuasion d'une personne de signaler des soupçons de mauvaise conduite interpersonnelle sera traitée comme une mauvaise conduite et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

Les représentants de Cordaid et d'autres parties externes peuvent faire un rapport sur des allégations de mauvaise conduite interpersonnelle par le biais des canaux suivants :

- Directement au responsable de l'intégrité et de la sauvegarde via integrity@cordaid.org ou
- En remplissant le formulaire de signalement et en l'envoyant au responsable de l'intégrité et de la sauvegarde via integrity@cordaid.org.
- Au supérieur hiérarchique direct ou supérieur, qui soumettra ensuite le rapport à l'agent d'intégrité. Dans le cas d'un partenaire, d'un consultant ou d'un fournisseur, au gestionnaire responsable de son contrat.

Les personnes qui ont des soupçons fondés peuvent également faire un rapport aux supérieurs hiérarchiques lorsque les supérieurs hiérarchiques sont impliqués ou qu'elles estiment que le supérieur hiérarchique ne prendra pas le rapport au sérieux.

- En ligne via www.cordaid.org/en/reporting-integrity-concerns-and-security-incidents/

Les membres du personnel qui ne sont pas en mesure de s'adresser à leur supérieur hiérarchique ou directement au responsable de l'intégrité peuvent également utiliser le service externe de dénonciation des dysfonctionnements. Les rapports de mauvaise conduite interpersonnelle peuvent également être envoyés par les canaux externes suivants :

- Un service externe de dénonciation via le +31 (0)88 1331 030, par courriel à advies@huisvoorklokkenuidiers.nl, ou directement en ligne (en néerlandais). Pour signaler une faute (présumée) par l'intermédiaire de la Maison des dénonciateurs, l'acte répréhensible doit être d'intérêt public et reposer sur des soupçons raisonnables.
- Utilisez le service de dénonciation du secrétariat de l'Alliance ACT (dont Cordaid est membre) en envoyant un courriel à l'[adresse](mailto:complaintsbox@actalliance.org) complaintsbox@actalliance.org. Ou utiliser le service de dénonciation de Caritas Internationalis (dont Cordaid est membre) en s'adressant directement au Secrétaire général de Caritas Internationalis (si la plainte est déposée contre le Secrétaire général, le responsable du traitement des plaintes rendra compte au Président).

Les représentants de Cordaid et toute autre partie externe qui ont l'intention de signaler des allégations de mauvaise conduite interpersonnelle sont encouragés à épuiser d'abord les voies de signalement internes, sauf s'ils pensent que les allégations soulevées ne seront pas prises au sérieux.

Cordaid traitera les rapports anonymes comme n'importe quel autre rapport, à condition que les informations disponibles soient suffisantes pour traiter la plainte.

Toutes les allégations de mauvaise conduite interpersonnelle seront prises au sérieux, traitées de manière confidentielle et suivies comme indiqué dans les procédures opérationnelles standard en matière d'intégrité, qui décrivent en détail toutes les mesures à prendre.

7.1 Rapports faux et malveillants

Les rapports sur les allégations d'inconduite interpersonnelle doivent être faits de bonne foi. La présentation intentionnelle d'un ou de plusieurs faux rapports constitue une faute pour laquelle des mesures disciplinaires seront imposées. Aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'une personne qui signale une faute de bonne foi, même si les allégations ne sont pas fondées à l'issue d'une enquête ou d'un examen.

7.2 Rapports externes

Dans les cas où il est établi que les allégations rapportées sont crédibles, un rapport externe sera établi à l'intention de la Commission européenne :

1. Le(s) donateur(s) si l'obligation contractuelle entre Cordaid et le donateur exige qu'un rapport soit fait. Le propriétaire du projet sera chargé de signaler au(x) donateur(s) l'inconduite interpersonnelle présumée.
2. la police locale ou toute autre autorité si nécessaire et conformément à la législation locale. Le gestionnaire de cas est chargé de veiller à ce que l'autorité locale soit informée.
3. Les fonctionnaires du CBF et du MOFA suivent leurs procédures spécifiques et uniquement par l'intermédiaire du CEO.

7.3 Confidentialité

Cordaid respecte la confidentialité et a la responsabilité de protéger les données personnelles sensibles conformément à la politique de protection des données. Les informations ne doivent être partagées et traitées que sur la base du besoin de savoir, c'est-à-dire que l'accès aux informations doit être nécessaire à

l'exercice des fonctions officielles. Seules les personnes ayant des raisons légitimes d'accéder aux informations sont autorisées à les recevoir. La violation de la confidentialité sera traitée comme une faute et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

8. ROLES ET RESPONSABILITES

Employés et représentants de Cordaid

Tous les employés de Cordaid sont responsables :

- Lire, comprendre et respecter le contenu de la présente politique et des politiques connexes.
- Signaler tout soupçon ou incident de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de maltraitance d'enfants et d'autres comportements interdits.
- Participer à la prévention et à la réponse aux allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de maltraitance des enfants et d'autres comportements interdits, conformément à la présente politique et aux politiques connexes.
- Ne pas tolérer ou participer à des comportements interdits.
- Participer à la formation d'initiation à la protection et à toute autre formation de remise à niveau dispensée par Cordaid.

Chefs de projet et gestionnaires

Les chefs de projet et les gestionnaires doivent :

- Procéder à une évaluation des risques en matière de sauvegarde afin de programmer, d'élaborer et de documenter la manière d'atténuer les risques identifiés.
- Intégrer les mesures de sauvegarde identifiées à toutes les étapes du cycle du projet et dans les relations entre les partenaires et les participants au programme.
- Créer un environnement qui empêche le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la maltraitance des enfants et d'autres comportements interdits, et mettre en place des systèmes et des procédures pour maintenir cet environnement.

Responsable de l'intégrité et de la sauvegarde

Le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde :

- Recevoir les rapports d'allégations d'inconduite interpersonnelle, procéder à des évaluations préliminaires, superviser et entreprendre des enquêtes et tenir des registres appropriés pour toutes les allégations reçues.
- Promouvoir la sensibilisation et la compréhension de cette politique en veillant à ce que tous les représentants de Cordaid et les tiers soient formés.
- Fournir un soutien et des conseils aux survivants et aux victimes d'inconduite interpersonnelle.
- Veille à ce que cette politique soit accessible à toutes les parties concernées.

Le comité d'intégrité

Le comité d'intégrité est chargé de soutenir et d'orienter la mise en œuvre de la politique.

Directeur général

Le directeur général sera chargé de veiller à ce que cette politique soit effectivement mise en œuvre, de fournir des orientations et de montrer comment Cordaid s'efforcera de garantir que toutes les personnes avec lesquelles Cordaid travaille sont protégées contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et la maltraitance et/ou la maltraitance des enfants.

Conseil de surveillance de Cordaid

Le conseil d'administration de Cordaid est responsable de cette politique et de sa mise en œuvre.

9. GLOSSAIRE

Adulte en danger : Personne âgée de plus de 18 ans incapable de prendre soin d'elle-même / de se protéger contre les préjudices ou l'exploitation ; ou qui, en raison de son sexe, de sa santé mentale ou physique, de son handicap, de son âge, ou à la suite de catastrophes et de conflits, est considérée comme courant un risque plus élevé d'être victime d'abus.

Enfant : une personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays où l'enfant vit ou dans son pays d'origine.

Plaignant : Une personne qui dépose une plainte/un rapport sur une faute auprès de l'organisation/des autorités. Il peut s'agir de la personne affectée par la faute ou d'un témoin ou d'un dénonciateur. Ce terme ne doit pas être compris de manière négative, comme dans le cas d'un "pinailleur".

Consentement : Permission de faire quelque chose ou accord pour faire quelque chose.

Représentant de Cordaid : Conseil d'administration de Cordaid, directeurs, personnel, stagiaires, bénévoles, consultants fournissant des services à Cordaid ou toute autre personne exerçant une fonction de représentation de Cordaid.

Mauvaise conduite : Tout comportement qui peut être raisonnablement considéré comme une violation des normes de comportement définies dans le cadre d'intégrité, le code de conduite et les politiques connexes de Cordaid.

L'auteur : La personne qui commet la faute. Lorsque l'on parle d'une personne soupçonnée d'avoir commis une faute, on parle d'"auteur présumé".

Personne affectée : Une personne affectée par une mauvaise conduite, par exemple une personne qui a été harcelée (sexuellement). Voir aussi : Survivant/Victime.

Sauvegarde : Les efforts de Cordaid pour s'assurer que le personnel, les opérations et les programmes ne nuisent pas au personnel, aux enfants, aux jeunes et aux adultes, ou toute autre personne en contact avec Cordaid.

Survivant/Victime : Les deux termes peuvent être utilisés pour décrire les personnes affectées par une mauvaise conduite interpersonnelle. Alors que certaines personnes - en particulier celles qui ont atteint un certain niveau de rétablissement - peuvent dire qu'elles ont "survécu" à l'incident ou aux incidents pénibles, d'autres se sentent davantage "victimes" de ces derniers. Une option qui ne dépend pas de la connaissance de l'auto-identification d'une personne est de se référer aux "personnes affectées" par l'inconduite.

Jeune : Selon le contexte, les jeunes sont définis comme des personnes âgées de 15 à 24 ans ou de 15 à 35 ans. Bien que les jeunes puissent être confrontés à des problèmes de protection et à des vulnérabilités différents de ceux des enfants, les jeunes de moins de 18 ans doivent être traités selon les normes de protection des enfants, par mesure de précaution.

À PROPOS DE CORDAID

Cordaid s'efforce de mettre fin à la pauvreté et à l'exclusion. Nous le faisons dans les régions les plus fragiles et les plus touchées par les conflits dans le monde, ainsi qu'aux Pays-Bas. Nous engageons les communautés à reconstruire la confiance et la résilience et à accroître l'autonomie des personnes.

Nos professionnels apportent une aide humanitaire et créent des opportunités pour améliorer la sécurité, les soins de santé, l'éducation et les systèmes agroalimentaires. Nous sommes soutenus par 250 000 donateurs privés aux Pays-Bas et par un réseau mondial de partenaires. Cordaid est un membre fondateur de Caritas Internationalis, de la CIDSE et de l'Alliance ACT.

CONTACT

Bureau de l'intégrité et de la sauvegarde

Courriel :

Integrity@cordaid.org

Adresse postale

Boîte postale 16640
2500 BK La Haye
Les Pays-Bas

Adresse

Grote Marktstraat 45
2511 BH La Haye

+31(0)70-31 36 300

info@cordaid.org

www.cordaid.org

CARE.

ACT.

SHARE.

LIKE CORDAID.
