

POLITIQUE DE PEAHS POUR LES ENFANTS, LES JEUNES ET LES ADULTES

MARS 2026

LA POLITIQUE DE PROTECTION ET DE PREVENTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS (PSEAH) EST UNE PARTIE INTEGRANTE DU CADRE DE POLITIQUE ET DE PROCEDURES D'INTEGRITE DE CORDAID, QUI DEFINIT LES PRINCIPES APPLICABLES, LES ROLES ET RESPONSABILITES, AINSI QUE LES DOCUMENTS CONNEXES.

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	4
2. CHAMP D'APPLICATION	3
3. QU'EST-CE QU'UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ENTRE PERSONNES ?	5
4. QUI PEUT ÊTRE AFFECTÉ PAR UNE INCONDUITE INTERPERSONNELLE ?	5
5. PROTECTION	5
5.1 Principes clés de la protection	5
5.2 Protection des enfants	6
5.3 Comportements interdits	7
6. PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL, DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS, DE LA MALTRAITANCE DES ENFANTS ET DES COMPORTEMENTS INTERDITS	9
Recrutement sécurisé	10
Programmation sécuritaire	10
Formation et sensibilisation	10
Communication et marketing	10
7. QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN D'UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ENTRE COLLÈGUES ? .	11
7.1 Fausses déclarations et dénonciations malveillantes	12
7.2 Sous-paragraphe	12
7.3 Sous-paragraphe	12
8. ENQUÊTE ET RÉPONSE	13
Signalement aux autorités judiciaires	13
9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	13
Employés et représentants de Cordaid	13
Cadres, directeurs nationaux et chefs de projet	14
Points focaux en matière d'intégrité	14
Responsable de l'intégrité et de la protection	14
Le comité d'intégrité	15
Le directeur financier	15
Le directeur général	15
Conseil de surveillance de Cordaid	15
10. GLOSSAIRE	17

1. INTRODUCTION

Cordaid s'engage à favoriser un environnement sûr, respectueux et inclusif pour toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons. Cet engagement vise à garantir que nous sommes un employeur sûr et accueillant et que nous faisons preuve de respect et de dignité envers les parties prenantes externes de nos programmes. Cela s'explique non seulement par le fait que Cordaid est légalement tenue de protéger la santé et la sécurité de ses employés (loi de 2017 sur la santé et la sécurité au travail), mais aussi, fondamentalement, parce que toute forme de comportement inapproprié entre personnes va à l'encontre de notre vision qui consiste à permettre à chacun de mener une vie dans la dignité.

La présente politique de protection contre l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement (PEAHS) fait partie intégrante du cadre de politique et de procédures d'intégrité de Cordaid, qui définit les principes directeurs, les rôles et les responsabilités, ainsi que les documents associés. Cette politique souligne la position inébranlable de Cordaid, qui applique une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de comportement inapproprié entre personnes et de l'inaction face à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels (EAHS). Nous reconnaissons les rapports de force inégaux qui existent au sein de l'organisation et dans nos interactions avec les communautés que nous servons, et nous nous engageons à prévenir et à traiter toutes les formes de préjudice.

Cette politique exprime notre engagement à prévenir et à traiter toutes les formes de préjudice, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EAHS), la maltraitance des enfants et d'autres manifestations d'inconduite interpersonnelle. Elle repose sur une approche centrée sur les survivants, donnant la priorité aux droits, aux besoins et à la sécurité des personnes touchées par de tels actes. Conformément aux principes humanitaires et aux normes en matière de droits de l'homme, cette politique s'applique à l'échelle mondiale et prévaut sur la législation locale lorsqu'elle établit une norme plus stricte.

Cette politique consolide la précédente Politique relative aux comportements indésirables (2017). Elle accorde une attention particulière à la protection des enfants, des jeunes et des adultes en situation de vulnérabilité, comme indiqué précédemment 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 en matière de fraude
- Politique relative aux conflits d'intérêts
- Procédure de plainte
- Politique de lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent
- Guide de communication éthique de Cordaid

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique au comportement de tous les représentants de Cordaid envers toute personne entrant en contact avec Cordaid, tant pendant les heures de travail normales qu'en dehors de celles-ci.

Cela inclut :

1. **En interne** : les membres du conseil d'administration, les responsables, le personnel, les consultants, les bénévoles et les stagiaires – tous désignés sous le terme de « représentants de Cordaid ».
2. **En externe** : les enfants, les jeunes, les adultes (y compris les adultes en situation de vulnérabilité), les bénéficiaires, le personnel des partenaires et toute autre personne ou entité en contact avec les programmes et les opérations de Cordaid. Cela s'étend également à toute personne ou entité ayant conclu des accords de partenariat, de sous-subsidation ou de sous-bénéficiaire avec Cordaid.

3. QU'EST-CE QU'UNE INCONDUITE INTERPERSONNELLE ?

Le terme « inconduite interpersonnelle » (ou comportements inappropriés) est un terme générique qui englobe tout préjudice ou risque de préjudice causé à une autre personne ou à un groupe, par opposition, par exemple, à la fraude, qui porte atteinte aux ressources. L'inconduite interpersonnelle comprend, sans s'y limiter, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, les abus sexuels, le harcèlement, la discrimination, l'agression et la violence.

Conformément à l'engagement de Cordaid en faveur d'interactions respectueuses et dignes, les communications contraires à l'éthique, en particulier lorsqu'elles impliquent l'utilisation de stéréotypes préjudiciables, d'un langage discriminatoire ou d'un manque de respect, relèvent également de cette catégorie. La section 5.3 fournit une liste non exhaustive des inconduites interpersonnelles.

Les comportements inappropriés dans les relations interpersonnelles ne visent pas toujours à causer du tort à une autre personne. De plus, 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, on entend par « inconduites interpersonnelles » (ou comportements inappropriés) tout comportement qui :

- Est illégal ou interdit 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 fait savoir, par des mots ou des actes, que ce comportement n'était pas le bienvenu.
- Peut raisonnablement être considéré comme inapproprié ou indésirable : le comportement serait généralement jugé inacceptable, hostile, humiliant, intimidant ou offensant dans le contexte donné, que la personne concernée ait ou non explicitement exprimé cette perception.
- Implique l'abus effectif ou la tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, d'un rapport de force ou d'une relation de confiance, y compris l'exploitation de ce pouvoir à des fins personnelles.

4. QUI PEUT ETRE AFFECTE PAR UNE INCONDUITE INTERPERSONNELLE ?

Toute personne en contact avec Cordaid, qu'elle soit interne ou externe, peut être affectée par un comportement inapproprié.

- **En interne** : cela inclut tous les représentants de Cordaid : conseil d'administration, gestionnaires, personnel, consultants, bénévoles et stagiaires.
- **En externe** : cela inclut, sans s'y limiter, les enfants, les jeunes, les adultes (y compris les adultes en situation de vulnérabilité), les bénéficiaires, le personnel des partenaires et toute autre personne ou entité entrant en contact avec les programmes et les opérations de Cordaid. Toute communication, y compris les descriptions des groupes vulnérables, doit respecter les principes de langage inclusif énoncés dans le Guide de communication éthique de Cordaid.

Les auteurs et les personnes concernées peuvent être de tout genre, de tout âge ou occuper n'importe quelle position au sein ou en dehors de l'organisation. On reconnaît toutefois que certaines personnes sont exposées à un risque disproportionné d'être victimes d'inconduite interpersonnelle et peuvent rencontrer davantage d'obstacles pour s'exprimer. Cette vulnérabilité accrue peut être attribuée à la position de pouvoir d'une personne au sein de l'organisation et dans la société, qui est influencée par l'intersection de facteurs tels que l'âge, le genre,

la religion, l'ethnicité, la race, l'orientation sexuelle, l'identité de genre (LGBTQI+), les handicaps, l'état de santé et d'autres aspects pertinents de son identité.

5. PROTECTION

5.1 PRINCIPES CLES DE PROTECTION

Cordaid s'engage à respecter les principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations relatifs à la prévention de l'exploitation, des abus ainsi que des harcèlement sexuels (PEAHS). Plus précisément, les représentants de Cordaid respecteront toujours les principes suivants :

1. Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que la maltraitance des enfants par des représentants de Cordaid constituent des fautes graves et entraîneront des mesures disciplinaires, y compris la résiliation de l'emploi ou du contrat. Cordaid peut également être tenue de signaler ces faits aux autorités compétentes ou d'engager des poursuites judiciaires si nécessaire.
2. Les relations 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 en vigueur localement. Une erreur quant à l'âge d'un enfant ne constitue pas un motif de défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens, de services ou d'aide contre des faveurs sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'aide due aux bénéficiaires.
4. Toute relation sexuelle entre des employés ou des représentants de Cordaid et des bénéficiaires (y compris les membres de leur famille proche) est strictement interdite. De telles relations reposent sur des rapports de force intrinsèquement inégaux et sont considérées comme une forme d'exploitation sexuelle. Cette interdiction est absolue et reflète la position de tolérance zéro de Cordaid face aux abus de pouvoir et de confiance. Les employés doivent signaler toute relation préexistante avec un membre de la communauté avec laquelle nous travaillons à leur supérieur hiérarchique, aux RH et/ou au responsable de l'intégrité.
5. Lorsque des représentants de Cordaid ont des inquiétudes ou des soupçons concernant des abus sexuels, de l'exploitation sexuelle ou du harcèlement sexuel commis par un collègue, qu'il s'agisse d'un membre de Cordaid ou d'une autre organisation, ils doivent signaler ces préoccupations via les mécanismes de signalement établis.
6. Le personnel et les représentants de Cordaid sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que toutes les formes de maltraitance des enfants, et qui favorise la mise en œuvre de cette politique. Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités spécifiques pour soutenir et développer des systèmes qui préservent cet environnement.
7. Cordaid ne travaillera pas avec des partenaires qui ne disposent pas de procédures de protection adéquates. Afin de garantir cet engagement, et de vérifier et maintenir la conformité :
 - Afin de s'assurer que les partenaires respectent les normes de protection de Cordaid, qui comprennent une politique de protection et un code de conduite écrits, des procédures claires de signalement et d'intervention, un recrutement sécurisé, l'évaluation et l'atténuation des risques, ainsi que la formation et la sensibilisation du personnel :
 - Des évaluations des partenaires potentiels sont menées afin d'évaluer les politiques, procédures et formations existantes en matière de protection dans le cadre du processus de « diligence raisonnable en matière d'intégrité » et de « l'évaluation des capacités et des risques des partenaires (ECRP) ».
 - Lorsque des lacunes sont identifiées, Cordaid propose un renforcement des capacités et un soutien aux partenaires, intégrés dans l'accord de partenariat.
 - Les accords avec les partenaires intègrent explicitement la présente politique de protection en annexe et exigent le respect de ses normes. Le fait de ne pas prendre de mesures préventives contre les abus sexuels, d'exploitation et de harcèlement (EAHS), de ne pas enquêter sur les allégations ni les signaler, ou de ne pas prendre de mesures correctives constitue un motif de résiliation de l'accord.
 - Les processus de suivi des partenaires comprennent des contrôles de la mise en œuvre et des rapports en matière de protection, les capacités des partenaires dans ce domaine étant évaluées, suivies et soutenues tout au long du cycle de vie du partenariat.
8. Cordaid veillera à ce que, lors de la conclusion de partenariats, des accords de sous-subvention ou des accords avec des sous-bénéficiaires, ces accords :
 - intègrent la présente politique en annexe ;

- comportent des dispositions appropriées exigeant que les entités et les personnes contractantes, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment à un code de conduite conforme aux normes de la présente politique ; et
- stipulent expressément que le manquement de ces entités ou personnes, selon le cas, à prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel, à enquêter et à signaler les allégations en la matière, ou à prendre des mesures correctives lorsque des cas d'exploitation et d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel se sont produits, constituera un motif valable pour Cordaid de résilier ces accords.

5.2 PROTECTION DES ENFANTS

Cordaid adhère à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, qui définit un enfant comme tout être humain âgé de moins de dix-huit ans (article 1, CDE). Le principe de « l'intérêt supérieur de l'enfant » est au cœur de notre approche, garantissant que, dans toutes les actions et décisions concernant les enfants, leur bien-être soit une considération primordiale.

Cordaid adhère au Bulletin ST/SGB/2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies relatif aux mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Cordaid accepte les normes de conduite énoncées à la section 3 du ST/SGB/2003/13. Les représentants de Cordaid respecteront l'ensemble de la législation locale et internationale en matière de protection de l'enfance (ou la présente politique lorsque celle-ci prévoit des normes plus strictes) dans les pays où ils se rendent et travaillent, ainsi que les lois et conventions internationales relatives à toutes les formes de maltraitance et d'exploitation des enfants, y compris, mais sans s'y limiter, le tourisme sexuel impliquant des enfants, la traite des enfants à des fins sexuelles, le travail des enfants et la pornographie infantile.

Cordaid adopte également les définitions suivantes des Nations Unies :

- Le harcèlement sexuel est défini dans le bulletin ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général des Nations Unies.
- L'exploitation et les abus sexuels sont définis dans le glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels du 5 octobre 2016.

Les représentants de Cordaid respecteront autant que possible le droit des enfants à participer à toute décision les concernant 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 concernant ce qu'il faut faire et ne pas faire.

À faire

- Veillez à ce qu'au moins un autre adulte soit présent, ou au moins à portée de vue d'autres adultes, lorsque vous travaillez avec un enfant.
- Veillez à ce qu'un adulte responsable soit présent lors du transport d'un enfant ou obtenir l'autorisation appropriée.
- Divulguiez toutes les accusations ou condamnations liées à des abus sur mineurs ou à des infractions sexuelles.
- Cessez tout comportement si un enfant exprime son malaise.
- Interagissez avec les enfants, les jeunes et les bénéficiaires de manière respectueuse et adaptée à leur culture.
- Obtenez un consentement clair, éclairé et adapté à l'âge de l'enfant avant de le photographier ou de l'interviewer, en tenant compte du fait que les exigences varient en fonction de l'âge de l'enfant :
 - **Pour les enfants de moins de 12 ans** : obtenez le consentement éclairé de leurs parents ou de leur tuteur légal. L'enfant doit néanmoins être informé de ce qui se passe d'une manière qu'il puisse comprendre, et sa volonté de participer (son assentiment) doit être priorisée et respectée.
 - **Pour les enfants âgés de 12 à 16 ans** : obtenez le consentement éclairé à la fois de l'enfant et de ses parents ou de son tuteur légal.
 - **Pour les jeunes de 16 ans et plus** : obtenir leur propre consentement éclairé, en les considérant comme capables de prendre leurs propres décisions.

À ne pas faire

- Ne vous livrez à aucune activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris tout attouchement à caractère sexuel.
- Ne frappez pas les enfants et ne leur infligez aucune autre forme de violence physique (même si cela est culturellement acceptable).
- Ne maltraitez pas les enfants sur le plan émotionnel ou verbal, notamment en leur criant dessus, en les humiliant ou en les faisant honte.
- Ne demandez pas à un enfant de vous rendre des services personnels.
- N'envoyez pas de messages écrits ou verbaux dégradants ou préjudiciables à un enfant, tels que du sexting ou du contenu pornographique.
- N'utilisez aucun ordinateur, appareil mobile, caméra vidéo, réseau social ou autre moyen pour exploiter ou harceler des enfants, ni pour accéder à, télécharger ou partager du matériel pédopornographique.
- N'embauchez pas d'enfant.
- N'encouragez pas un enfant à vous rencontrer en dehors des activités liées au travail.
- N'emmenez pas chez vous un enfant qui participe à des programmes de Cordaid ou qui en bénéficie, et ne dormez pas dans le même lit que lui.
- Ne faites pas pour un enfant des choses de nature personnelle qu'il peut faire lui-même (par exemple, l'hygiène personnelle).
- Ne faites pas preuve de favoritisme et ne discriminez aucun enfant ou groupe d'enfants.
- Ne soyez pas en état d'ébriété ou sous l'influence de drogues lorsque vous travaillez avec des enfants.
- Ne vous engagez pas dans un accord à l'amiable avec les parents, les auteurs d'abus ou les autorités lorsqu'un enfant est victime d'abus.

Les directives ci-dessus s'appliquent également aux jeunes et aux adultes en situation de vulnérabilité qui peuvent avoir une capacité limitée à donner ou à retirer leur consentement, comme les personnes atteintes de certains handicaps mentaux.

5.3 COMPORTEMENTS INTERDITS

TABLEAU 1 » COMPORTEMENTS INTERDITS

Abus	Description
Abus sexuel	<p>L'abus sexuel est défini dans le Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels (5 octobre 2016). Il comprend tout abus effectif ou tenté d'une situation de vulnérabilité, de rapport de force ou de confiance, à des fins sexuelles. Il s'agit également de toute avance sexuelle importune, de toute demande explicite ou implicite de faveurs sexuelles, de tout comportement verbal ou physique, ou de tout geste à caractère sexuel, ou de tout autre comportement à caractère sexuel dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme causant un préjudice ou une humiliation à autrui.</p> <p>Les abus sexuels comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les activités ou comportements sexuels non désirés qui se produisent sans consentement ou sans que la personne concernée en ait conscience. Ces activités peuvent impliquer un contact physique, y compris une agression avec pénétration (par exemple, un viol ou une fellation) ou des actes sans pénétration tels que la masturbation, les baisers, les frottements et les attouchements.• Les activités sans contact, telles que le fait d'impliquer involontairement une personne dans la visualisation, y compris en ligne et via des téléphones portables, ou dans la production de matériel pornographique, le fait d'observer des activités sexuelles ou d'encourager des enfants à adopter des comportements sexuellement inappropriés, ou encore le fait de préparer un enfant en vue d'un abus (y compris via 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 de mauvais traitements émotionnels persistants ou graves ou par le rejet, tels que les punitions dégradantes, les menaces, le harcèlement et le manque d'attention et d'affection (en particulier envers les enfants). Un certain degré de maltraitance émotionnelle est présent dans tous les types de maltraitance, bien qu'elle puisse se produire seule.
Négligence	Le manquement persistant à satisfaire les besoins fondamentaux tels que la nourriture, la chaleur et les soins médicaux, ou à prévenir l'exposition à tout danger. Cela est particulièrement pertinent lorsqu'une personne manque à ses responsabilités en matière de soins envers un enfant ou une autre personne à charge.
Agressivité et violence	Harcèlement, menaces ou agressions, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Physique : dégradation de biens, coups de pied, coups et bousculades. • Psychologique : commérages, remarques désagréables, blagues aux dépens d'une personne, jurons, insultes, menaces, intimidation, réprimandes publiques et gestes.
Harcèlement	Comportement verbal, physique et/ou social répété visant à causer un préjudice physique, social et/ou psychologique. Il peut s'agir d'un individu ou d'un groupe abusant de son pouvoir, ou de son pouvoir perçu, sur une ou plusieurs personnes qui se sentent incapables d'y mettre fin. Le harcèlement peut se produire en personne ou en ligne, via diverses plateformes et appareils numériques, et il peut être manifeste (ouvert) ou caché (dissimulé). Les comportements d'intimidation sont répétés, ou susceptibles de se répéter, au fil du temps (par exemple, par le partage d'enregistrements numériques).
Discrimination	Les abus, le harcèlement, les insultes, les discours de haine ou les crimes de haine, ou tout autre traitement différencié, fondés sur les caractéristiques personnelles (perçues) d'un individu telles que la race, l'origine ethnique, la nationalité, le genre, le handicap, l'état de santé, la religion (y compris les non-croyants), l'appartenance à la communauté LGBTQI, l'âge, l'état civil, 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 tenté d'une situation de vulnérabilité, d'un rapport de force ou d'une relation de confiance afin de tirer profit des actes sexuels d'autrui, y compris d'enfants, du travail ou de services forcés, y compris le travail des enfants, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude, le prélèvement d'organes ou 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 notre Code de conduite pour plus d'informations.
Harcèlement sur le lieu de travail	Il y a harcèlement au travail lorsqu'une personne est soumise à un comportement (autre que le harcèlement sexuel) qui : <ul style="list-style-type: none"> • Est répété, importun et non sollicité. • La personne considère comme offensant, intimidant, humiliant ou menaçant. • Une personne raisonnable le considérerait comme offensant, humiliant, intimidant ou menaçant. <p>Un employeur, un employé, un collègue, un groupe de collègues, un partenaire, un donateur ou un membre du public peut commettre un acte de harcèlement au travail. Le harcèlement au travail recouvre un large éventail de comportements. En voici quelques exemples (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insulter une personne à voix haute, généralement en présence d'autres personnes. • Menaces répétées de licenciement ou d'autres sanctions sévères, qui ne suivent pas les procédures disciplinaires standard de l'OUA. • Rédiger ou envoyer des messages offensants (par exemple, par e-mail, par téléphone ou par d'autres moyens). • Nuire de manière significative au travail de la personne de quelque manière que ce soit, par exemple en lui cachant des informations, en supprimant du contenu ou en modifiant l'intention de son travail. • Exclure et isoler de manière malveillante une personne des activités professionnelles auxquelles elle participerait normalement. • Critiques persistantes et injustifiées, souvent portant sur des questions insignifiantes, hors de propos ou sans importance. • Humilier une personne par des gestes, des sarcasmes, des critiques et des insultes, souvent en présence d'autres personnes. • Diffusion de fausses informations.
Harcèlement sexuel	Le harcèlement sexuel est défini dans le bulletin ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général des Nations Unies comme toute avance sexuelle importune, toute demande explicite ou implicite de faveurs sexuelles, tout comportement ou geste verbal ou physique à caractère sexuel, ou tout autre comportement à caractère sexuel dont on peut raisonnablement s'attendre à ce

qu'il cause de l'offense ou de l'humiliation à autrui, ou qui peut être perçu comme tel. Un tel comportement sera également considéré comme du harcèlement sexuel lorsqu'il perturbe le travail, est posé comme condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Bien qu'il s'agisse généralement d'un comportement récurrent, il peut prendre la forme d'un incident isolé.

Exemples :

- Formes verbales : blagues et commentaires à caractère sexuel, remarques inappropriées sur les vêtements ou l'apparence physique, propositions sexuelles, récits d'expériences érotiques, de fantasmes ou de rêves.
- Formes non verbales : regards insistants et regarder furtivement, approche physique trop rapprochée, gestes à caractère sexuel, courriels pornographiques ou écrans de veille.
- Formes physiques : embrasser, toucher les seins, les fesses ou d'autres parties du corps, serrer dans ses bras, se tenir inutilement près de quelqu'un, etc.

Grooming	Processus consistant à se lier d'amitié avec un enfant, un adolescent ou un adulte, en ligne ou hors ligne, afin de gagner sa confiance avant de l'exploiter, de le harceler ou d'abuser de lui.
Relations inappropriées	<p>Les relations inappropriées sont consensuelles mais présentent un risque d'exploitation d'un rapport de force ou d'un conflit d'intérêts – par exemple, une relation entre un membre du personnel et son supérieur hiérarchique ou entre le personnel et les bénéficiaires.</p> <p>Les membres du personnel sont vivement encouragés à signaler une telle relation afin d'éviter toute perception ou allégation d'exploitation. La divulgation permet d'évaluer conjointement si la relation pourrait être inappropriée dans le cadre professionnel. Des ajustements pourraient s'avérer nécessaires, par exemple un changement d'équipe ou le redéploiement du personnel vers une autre activité.</p>
Abus de pouvoir	Utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité à l'encontre d'une autre personne, par exemple pour influencer de manière inappropriée la carrière ou les conditions d'emploi d'autrui, y compris, mais sans s'y limiter, la nomination, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation des performances, les conditions de travail ou la promotion. L'abus d'autorité peut également inclure des comportements créant un environnement de travail hostile ou offensant, tels que l'intimidation, les menaces, le chantage ou la coercition.
Harcèlement obsessionnel	Suivre ou harceler délibérément et de manière répétée une autre personne, ce qui la fait se sentir en danger. Cela peut se produire de diverses manières : en personne, par courrier, par téléphone, par e-mail ou par SMS.
Programmation non sécurisée	Négligence grave dans la conception ou la mise en œuvre d'un programme, créant des risques prévisibles pour l'intégrité.
Relations consensuelles sur le lieu de travail	<p>Les relations consensuelles entre les représentants de Cordaid sont autorisées, à condition qu'elles n'impliquent pas de déséquilibre hiérarchique ou de fait en matière de pouvoir, qu'elles n'interfèrent pas avec les responsabilités professionnelles et qu'elles ne compromettent pas l'environnement de travail.</p> <p>Afin de prévenir les conflits d'intérêts et toute perception d'exploitation, Cordaid exige de tous ses représentants qu'ils signalent de manière proactive toute relation amoureuse ou sexuelle avec un autre membre de l'équipe à leur supérieur hiérarchique et/ou au responsable de l'intégrité. Lorsqu'une telle relation implique un superviseur, un responsable ou un dirigeant et un subordonné direct ou indirect, la divulgation est obligatoire.</p> <p>La divulgation permet une évaluation conjointe de la situation et, si nécessaire, des ajustements seront effectués, tels qu'un changement d'équipe ou la réaffectation du personnel à une autre activité. Le fait de ne pas divulguer une relation soumise à cette obligation peut être considéré comme une violation de la présente politique.</p>

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

Afin de prévenir le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, la maltraitance des enfants et tout autre comportement interdit, Cordaid assurera un recrutement en toute sécurité, la mise en œuvre de programmes sûrs, la formation et la sensibilisation, ainsi qu'une gestion appropriée de la communication et du marketing, soient intégrés dans ses processus et programmes.

TABLEAU 2 » MESURES PEAHS

PROCÉDURE	MESURES PSEAH
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Les offres d'emploi incluent les engagements PSEAH. • Les lacunes dans le parcours professionnel sont vérifiées lors de l'entretien. • Des questions relatives à la PSEAH sont posées lors de l'entretien. • Au moins deux références sont demandées, de préférence oralement, auprès d'anciens employeurs, et comprennent des questions sur la conduite et le comportement du candidat (MDS). • Une vérification du casier judiciaire est effectuée, dans la mesure du possible. • Envisager un formulaire d'autodéclaration, dans lequel le personnel déclare n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation ou licenciement susceptible de l'empêcher de travailler avec des enfants ou des adultes en situation de vulnérabilité. • Les nouveaux employés signent des contrats qui incluent le PSEAH et le code de conduite de l'organisation. Cordaid est signataire du Programme inter-agences de divulgation des fautes professionnelles.
Intégration / Formation	<ul style="list-style-type: none"> • L'intégration comprend au moins une séance d'information sur la PSEAH. • Tout le personnel bénéficie d'une formation d'une demi-journée sur la PSEAH – reconnaître et réagir aux risques et aux préoccupations. Des possibilités de formation de mise à jour sont proposées chaque année
Gestion des performances	<ul style="list-style-type: none"> • Les entretiens de gestion des performances incluent une compréhension de la PSEAH et la possibilité de faire part de ses préoccupations. Lorsque la gestion des performances porte sur les valeurs ou les compétences, celles-ci incluent la PSEAH
Lanceurs d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> • La politique et la procédure de Cordaid en matière de dénonciation encouragent les personnes à signaler leurs préoccupations sans crainte de représailles
Mesures disciplinaires et réclamations	<ul style="list-style-type: none"> • Cordaid considère les cas de PSEAH comme des motifs de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat
Directives relatives aux programmes	<ul style="list-style-type: none"> • Les directives relatives aux programmes prévoient l'identification et l'atténuation des risques d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement dans les programmes afin de les rendre plus sûrs
Registre des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels (SEAH) sont intégrés au cadre de gestion des risques de Cordaid ; ils sont identifiés et évalués principalement dans le cadre des évaluations des risques liés à l'intégrité et du système Ethics Point. • Bien qu'il ne s'agisse pas d'une catégorie de risque distincte au niveau stratégique ou national, l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels sont reconnus comme une composante importante des atteintes à l'intégrité, en particulier des fautes interpersonnelles.

	<ul style="list-style-type: none"> • Les principaux risques liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels (SEAH) sont traités par l'attribution de responsabilités ou le renvoi vers des experts. • Notre cadre d'intégrité garantit que toutes les formes de comportement inapproprié, y compris les risques liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels (SEAH), sont systématiquement prévenues, signalées et traitées. • Des systèmes de suivi, notamment le système de gestion confidentielle des cas et les rapports réguliers au Comité d'intégrité, permettent de suivre tous les incidents d'intégrité signalés, y compris les préoccupations en matière de protection.
Plaintes/Signalement	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanisme de plaintes/signalement mis en place pour recevoir et traiter les signalements de SEAH

Recrutement sécurisé

Cordaid s'engage à empêcher que des auteurs connus d'abus sur mineurs, de harcèlement sexuel, d'exploitation et de maltraitance ne soient embauchés, réembauchés ou réaffectés. L'organisation s'engage également à atténuer les risques potentiels en matière de protection des enfants, des jeunes et des adultes. Cordaid veillera donc à ce qu'une procédure de sélection soit intégrée au processus de recrutement de tous ses représentants. Les procédures de sélection comprendront, sans s'y limiter, la vérification des références auprès d'anciens employeurs et la vérification des antécédents. Lors du recrutement, une vérification des antécédents judiciaires sera effectuée pour le personnel recruté à des postes nécessitant de travailler directement avec des enfants et/ou des adultes vulnérables. Ces membres du personnel se verront poser des questions axées sur le comportement lors des entretiens. Il leur sera demandé de signer une déclaration attestant qu'ils n'ont été ni inculpés ni impliqués dans des infractions de harcèlement sexuel, d'exploitation et de maltraitance d'enfants.

Programmes sécurisés

Cordaid reconnaît que les programmes peuvent comporter des risques inhérents en matière de protection des enfants, des jeunes et des adultes. Les responsables de projet procéderont donc à des évaluations des risques liés à la protection dans le cadre de leurs programmes et élaboreront et consigneront des mesures d'atténuation pour les risques identifiés. Les mesures de protection seront intégrées à toutes les étapes du cycle de projet ainsi qu'aux relations entre 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 à la protection dès leur arrivée chez Cordaid, dans le cadre de leur formation d'intégration. Une formation de mise à niveau sera également dispensée aux employés en poste 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 refléter fidèlement le contexte et les 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 apparaissent sur les photos, vidéos et enregistrements audio réalisés pour le compte de Cordaid.
3. Les informations personnelles concernant les enfants, les jeunes et les adultes qui sont collectées, stockées ou partagées dans le cadre des activités de Cordaid doivent être conservées en toute sécurité et respecter les lois applicables en matière de protection des données.
4. Les documents publiés concernant des enfants et des adultes en situation de vulnérabilité ne doivent mentionner que le prénom et le pays afin de protéger leur identité.
5. Lorsque les documents publiés traitent de sujets sensibles, les images doivent être masquées et des pseudonymes doivent être utilisés.

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

Les représentants de Cordaid et les personnes extérieures à Cordaid qui sont témoins ou ont connaissance d'un cas présumé de comportement inapproprié sont tenus de le signaler. Toute personne peut faire part à Cordaid de ses préoccupations ou déposer une plainte concernant un incident qu'elle a vécu, dont elle a été témoin ou dont elle a entendu parler, impliquant un membre du personnel de Cordaid ou un partenaire (fournisseur, sous-traitant, etc.) sans craindre de représailles.

Les allégations de comportement inapproprié doivent être signalées pour deux raisons principales :

- Pour permettre à la personne concernée de bénéficier d'un soutien et pour mettre fin à l'inconduite.
- Pour aider Cordaid à identifier et à gérer les risques et les tendances, ce qui peut servir à renforcer la culture d'intégrité au sein de l'organisation, par exemple en dispensant des formations, en émettant des avertissements ou en licenciant les membres du personnel qui ne respectent pas les normes d'intégrité de Cordaid.

Un signalement d'allégations de comportement inapproprié ne doit en aucun cas porter préjudice à la personne qui le fait. La direction et le supérieur hiérarchique direct doivent protéger le personnel qui signale ces allégations contre toute forme de représailles. Cordaid ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui signale un comportement inapproprié présumé ou qui participe au processus d'enquête. Toute forme de représailles ou de dissuasion visant à empêcher quiconque de signaler des soupçons de comportement inapproprié sera considérée comme un comportement inapproprié et pourra entraîner des mesures disciplinaires.

Les représentants de Cordaid et les autres parties externes peuvent signaler des allégations de comportement inapproprié entre collègues par les canaux suivants :

- Directement au responsable de l'intégrité et de la protection via integrity@cordaid.org, ou
- En remplissant le formulaire de signalement sur EthicsPoint et en l'envoyant au responsable de l'intégrité et de la protection via integrity@cordaid.org.
- Au supérieur hiérarchique direct ou à un supérieur de niveau supérieur, qui transmettra ensuite le signalement au responsable de l'intégrité. Dans le cas d'un partenaire, d'un consultant ou d'un fournisseur, au responsable chargé de leur contrat. Les personnes ayant des soupçons peuvent également s'adresser à des supérieurs de niveau supérieur lorsque les supérieurs hiérarchiques directs sont impliqués ou si elles estiment que le supérieur hiérarchique direct ne prendra pas le signalement au sérieux.
- En ligne via <https://www.cordaid.org/en/who-we-are/our-integrity-policy/>
- Lorsque nécessaire, les bureaux nationaux de Cordaid mettront en place d'autres canaux de signalement hors ligne afin de permettre aux représentants de Cordaid, aux membres de la communauté et à d'autres personnes de signaler en toute sécurité les cas d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que de harcèlement sexuel. Conçus et mis en place en consultation avec les communautés locales et le personnel afin de garantir la sécurité et l'accessibilité, ces canaux (par exemple, boîtes de dépôt sécurisées, lignes d'assistance téléphonique dédiées à l'intégrité, SMS sécurisés) ainsi que les informations sur la manière d'y accéder, y compris des messages adaptés aux enfants et accessibles, seront diffusés dans les langues locales.

Les membres du personnel qui ne peuvent pas signaler un incident à leur supérieur hiérarchique ou directement au responsable de l'intégrité peuvent également utiliser le service externe de signalement. Les signalements de comportements inappropriés entre collègues peuvent également être envoyés via les canaux externes suivants :

- Un service d'alerte externe au +31 (0)88 1331 030, par e-mail à advies@huisvoorklokkenuiders.nl, ou directement en ligne (en néerlandais). Pour signaler un comportement répréhensible (présumé) via la House of Whistleblowers, le fait doit présenter un intérêt public et reposer sur des soupçons raisonnables.
- Faites appel au service d'alerte du secrétariat de l'Alliance ACT (dont Cordaid est membre) en envoyant un e-mail à complaintsbox@actalliance.org.

Ou faites appel au service d'alerte de Caritas Internationalis (dont Cordaid est membre) en vous adressant directement au secrétaire général de Caritas Internationalis (si la plainte vise le secrétaire général, le responsable du traitement des plaintes en rendra compte au président).

Les représentants de Cordaid et toute autre partie externe qui ont l'intention de signaler des allégations de comportement inapproprié sont encouragés à épuiser d'abord les voies de signalement internes, à moins qu'ils ne pensent que les allégations ne seront pas prises au sérieux.

Cordaid traitera les signalements anonymes comme tout autre signalement, à condition que des informations suffisantes soient disponibles pour traiter la plainte.

Toutes les allégations de comportement inapproprié entre collègues seront prises au sérieux, traitées de manière confidentielle et feront l'objet d'un suivi conformément aux procédures opérationnelles standard (POS) en matière d'intégrité, qui décrivent en détail les mesures à prendre.

7.1 SIGNALEMENTS FAUX ET MALVEILLANTS

Les signalements d'allégations de comportement inapproprié entre collègues doivent être effectués de bonne foi. Le fait de soumettre intentionnellement un signalement faux constitue un comportement inapproprié et entraînera des mesures disciplinaires. Toutefois, aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'une personne qui signale un comportement inapproprié de bonne foi, même si les allégations ne sont pas prouvées à l'issue d'une enquête ou d'un examen.

7.2 Signalements externes En règle générale, lors du partage de données et de statistiques relatives à la protection avec les organismes dirigeants et les bailleurs de fonds, Cordaid veillera à ce que toutes les données personnelles et les informations permettant d'identifier les victimes, les personnes ayant signalé les faits ou les auteurs présumés soient anonymisées.

Lorsque les allégations de faute professionnelle interpersonnelle signalées sont confirmées, un rapport externe sera établi :

1. Aux bailleurs de fonds si l'obligation contractuelle entre Cordaid et le bailleur de fonds l'exige. Le responsable du projet est chargé de signaler au(x) bailleur(s) de fonds les cas de mauvaise conduite interpersonnelle avérés.
2. À la police locale ou aux autres autorités compétentes, si nécessaire et conformément à la législation locale. Le responsable du dossier est chargé de veiller à ce que les autorités compétentes soient informées.
3. Au CBF et au ministère néerlandais des Affaires étrangères, conformément à leurs procédures spécifiques et uniquement par l'intermédiaire du directeur/trice général(e).
4. Seul le personnel disposant d'une délégation de pouvoir peut signaler les faits aux bailleurs de fonds externes et aux autorités de régulation. Les survivants/victimes ont le droit de signaler directement les faits aux autorités de régulation de leur pays. Cordaid aidera les survivants/victimes à faire un signalement s'ils en font la demande. Le personnel disposant d'une délégation de pouvoir pour les signalements externes comprend :
 - Responsable de dossier, le décideur/comité ou le directeur de pays/de cluster. Pour les risques importants ou les cas sensibles, en particulier ceux impliquant l'exploitation et les abus sexuels et l'intégrité financière, le
 - Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude rend compte au conseil de surveillance/comité d'audit sur les questions d'intégrité financière.
 - Le responsable de l'intégrité et de la protection rend compte au conseil de surveillance/comité de rémunération de l'intégrité interpersonnelle, ainsi que des tendances en matière d'intégrité et des indicateurs de plaintes.
 - Les rapports aux responsables du ministère des Affaires étrangères sont effectués spécifiquement par l'intermédiaire du directeur/trice général(e).
 - Les rapports adressés aux bailleurs de fonds externes et aux autorités de régulation par le personnel disposant d'une délégation de pouvoirs sont effectués après consultation du responsable de la lutte contre la corruption et la fraude (RLCF) et du responsable de l'intégrité et de la protection (RIP), et nécessitent l'approbation du conseil d'administration (CA) ou du PDG, en particulier pour les cas graves ou à haut risque

7.3 CONFIDENTIALITE

Cordaid respecte la confidentialité et s'engage à protéger les données personnelles sensibles conformément à la politique de protection des données. Les informations doivent être partagées et traitées selon le principe du « besoin d'en connaître » ; leur accès doit être nécessaire à l'exercice des fonctions officielles.

Seules les personnes ayant un besoin légitime d'accéder à ces informations sont autorisées à les recevoir. La violation de la confidentialité constitue une faute professionnelle et peut entraîner des mesures disciplinaires.

Les informations permettant d'identifier les personnes impliquées dans une plainte seront limitées au personnel ayant un besoin absolu de disposer de ces informations et ne seront pas divulguées sans le consentement de la victime, sauf si la vie d'une personne est en danger, si un enfant est en danger, ou si la loi l'exige, après consultation d'un conseiller juridique et lorsque cela peut se faire en toute sécurité.

8. ENQUETE ET REPONSE

Cordaid s'engage à mener une enquête rapide et impartiale sur tous les signalements d'inconduite interpersonnelle, conformément aux principes et procédures décrits dans les procédures opérationnelles standard (POS) en matière d'intégrité. Les enquêtes seront guidées par des principes clés : confidentialité, impartialité, rapidité, équité, pratique fondée sur des preuves, principe de « ne pas nuire », intérêt supérieur de l'enfant (le cas échéant) et approche centrée sur la victime.

Le processus d'enquête suivra les procédures détaillées dans les procédures opérationnelles standard (POS) en matière d'intégrité, y compris la désignation d'un ou de plusieurs enquêteurs formés à la PEAHS, la collecte de preuves, les accords de confidentialité et la rédaction d'un rapport d'enquête. Les enquêteurs et les points focaux chargés de la protection tiendront les survivants informés, veilleront à ce qu'ils comprennent le processus et leur proposeront des services de soutien. Cordaid privilégie une approche centrée sur le survivant, mettant l'accent sur la dignité, la sécurité, le respect des décisions, la confidentialité et la non-discrimination.

Signalement aux autorités judiciaires

Lorsqu'une enquête révèle qu'un crime a pu être commis au regard du droit local ou international applicable, Cordaid examinera attentivement l'opportunité de signaler l'incident aux autorités judiciaires compétentes. Cette décision sera prise conformément :

- Le principe de ne pas causer de préjudice supplémentaire à la victime et à toute autre personne concernée.
- Une approche centrée sur la victime, donnant la priorité au consentement éclairé et aux souhaits de la victime, dans la mesure où cela est sûr et faisable.
- Le devoir de diligence de Cordaid envers toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons et nos obligations légales.
- Une évaluation des risques documentée, pesant les avantages et les risques potentiels d'un signalement dans le contexte spécifique.

9. ROLES ET RESPONSABILITES

Employés et représentants de Cordaid

Tous les employés et représentants de Cordaid ont les responsabilités suivantes :

- Lire, comprendre et respecter le contenu de la présente politique, du Code de conduite et des autres politiques et procédures connexes.

- Être vigilant et signaler sans délai, par les voies appropriées, tout soupçon ou incident de comportement inapproprié entre personnes, notamment le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la maltraitance des enfants et tout autre comportement interdit.
- Participer activement à la prévention et à la gestion des allégations de comportement inapproprié, conformément à la présente politique et aux politiques connexes, et coopérer pleinement à toute enquête autorisée.
- Traiter toutes les personnes avec respect et dignité, et s'abstenir de tout comportement susceptible de constituer une inconduite interpersonnelle.
- Ne pas tolérer, ne pas participer à, ni omettre de signaler tout comportement interdit.
- Suivre toutes les formations obligatoires sur la protection des personnes et la sensibilisation aux questions de PEAHS, ainsi que toute autre formation de mise à jour dispensée par Cordaid.
- Créer et maintenir un environnement sûr et respectueux et promouvoir la sensibilisation à la présente politique et aux mécanismes de signalement connexes.

Responsables, directeurs de pays et chefs de projet

Les responsables, directeurs de pays et chefs de projet ont les responsabilités suivantes :

- Réaliser des évaluations des risques en matière de protection dans le cadre des programmes et des activités, élaborer et documenter des stratégies et des procédures claires pour atténuer les risques identifiés, et intégrer des mesures de protection à toutes les étapes du cycle de projet.
- Veiller à ce que les accords de partenariat, de sous-subvention et de sous-bénéficiaires comprennent des clauses relatives à la PEAHS, et évaluer et renforcer les capacités des partenaires à mettre en œuvre des mesures de protection.
- Créer et maintenir un environnement sûr, respectueux et inclusif qui prévient les comportements inappropriés entre personnes, y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, la maltraitance des enfants et tout autre comportement interdit, et développer et soutenir des systèmes et des processus visant à préserver cet environnement.
- Sensibiliser à cette politique et aux mécanismes de signalement associés, et veiller à ce que l'ensemble du personnel et des collaborateurs reçoivent une formation régulière et efficace en matière de PEAHS.
- Donner l'exemple par un comportement exemplaire, respecter le Code de conduite et prendre des mesures rapides et appropriées pour traiter toute préoccupation ou allégation de comportement inapproprié au sein de leurs équipes ou programmes.
- Dans les cas où un membre du conseil d'administration est cité dans un rapport d'intégrité, son pouvoir habituel de superviser l'affaire est immédiatement suspendu, et la prise de décision est renvoyée au conseil de surveillance afin de garantir une supervision indépendante.

Points focaux pour l'intégrité

Les points focaux d'intégrité, basés dans les bureaux nationaux et au siège mondial, jouent un rôle essentiel dans le soutien à la mise en œuvre de cette politique sur le terrain. Leurs responsabilités comprennent :

- Servir de point de contact clé pour recevoir et signaler les préoccupations et les allégations de comportement inapproprié au sein de leurs bureaux nationaux respectifs.
- Fournir un soutien et des conseils au personnel et aux personnes concernées, en veillant à ce qu'ils connaissent les canaux de signalement et les services d'aide disponibles.
- Procéder à une première évaluation des signalements et, s'ils ont reçu la formation et l'autorisation nécessaires, mener ou soutenir les enquêtes en collaboration avec le responsable de l'intégrité et de la protection.
- Sensibiliser à cette politique et aux procédures associées par le biais d'activités de formation et de communication au sein de leurs bureaux nationaux.
- Tenir des registres confidentiels des signalements et des enquêtes, conformément aux politiques de protection des données.

Responsable de l'intégrité et de la protection

Le responsable de l'intégrité et de la protection :

- Recevoir, évaluer et consigner tous les signalements de fautes professionnelles présumées et veiller à ce que ces signalements soient traités de manière confidentielle et dans les meilleurs délais.
- Superviser et, si nécessaire, mener des enquêtes approfondies et impartiales, en veillant à ce que celles-ci soient menées conformément aux procédures établies et aux principes d'équité.
- Fournir un soutien, des conseils et des informations aux victimes et aux autres personnes touchées par des comportements répréhensibles, en veillant à ce qu'elles connaissent leurs droits et les services d'aide disponibles.
- Promouvoir la sensibilisation et la compréhension de cette politique et des procédures connexes par l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation destinés à tous les représentants de Cordaid et aux tiers concernés.
- Suivre la mise en œuvre de cette politique, identifier les domaines à améliorer et formuler des recommandations à la direction générale sur le renforcement des pratiques de protection.
- Veiller à ce que cette politique et les mécanismes de signalement associés soient accessibles à toutes les parties concernées, y compris le personnel, les partenaires et les communautés.

Le Comité d'intégrité

Le Comité d'intégrité joue un rôle consultatif crucial en assurant la supervision, l'orientation et le soutien nécessaires à la mise en œuvre efficace de la politique de protection et de PEAHS. Ses responsabilités comprennent :

- De surveiller la mise en œuvre de la politique et des procédures connexes, en évaluant régulièrement leur efficacité et en identifiant les domaines à améliorer.
- Promouvoir une culture d'intégrité et de responsabilité au sein de l'organisation, en favorisant un environnement où les préoccupations peuvent être soulevées sans crainte de représailles.
- Examiner les modifications proposées à la politique de protection et aux PEAHS ainsi qu'aux procédures connexes et formuler des recommandations à leur sujet.

Le directeur financier

Le directeur financier (CFO) est chargé de la supervision et du soutien efficaces des fonctions d'intégrité de l'organisation. Cela comprend :

- Superviser le travail du responsable de l'intégrité et de la protection, en s'assurant qu'il dispose des ressources et du soutien nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités.
- Collaborer avec le PDG pour promouvoir une culture d'intégrité et veiller à ce que la protection et la PEAHS soient intégrées dans les pratiques de l'organisation.
- Veiller à ce que les ressources financières soient allouées de manière appropriée aux enquêtes, aux services de soutien, à la formation et aux autres activités liées à la protection.
- De surveiller les contrôles et procédures financiers afin d'atténuer le risque de fraude ou de détournement de fonds en lien avec des incidents de protection.
- En cas de plainte relative à l'intégrité impliquant le directeur financier ou d'autres membres du conseil d'administration, les lignes hiérarchiques et de signalement habituelles sont immédiatement suspendues. Le conseil de surveillance assume la supervision directe de l'enquête et l'accès du directeur financier aux dossiers numériques spécifiques du registre d'intégrité est restreint afin de garantir un traitement impartial et d'empêcher toute ingérence.

Président-directeur général

Le directeur général (PDG) est le responsable ultime de la mise en œuvre effective de la présente politique dans l'ensemble de l'organisation et de l'ancrage d'une culture de protection dans toutes ses activités. Bien que le responsable de l'intégrité et de la protection relève du directeur financier, le directeur général reste responsable de :

- Faire preuve d'un leadership fort pour promouvoir une culture de protection et veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées à la mise en œuvre de cette politique.
- Veiller à ce que tous les niveaux de l'organisation soient conscients de leurs responsabilités au titre de cette politique.
- Superviser les efforts de l'organisation visant à prévenir et à traiter les comportements inappropriés entre individus et évaluer régulièrement l'efficacité de ces efforts.
- Faire preuve d'un engagement personnel en faveur de la protection et veiller à ce que toutes les personnes soient protégées contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, ainsi que contre toutes les autres formes d'inconduite interpersonnelle.
- Conformément à nos protocoles de contrôle indépendants, toute allégation de comportement inapproprié impliquant le PDG ou d'autres membres du conseil d'administration est traitée directement par le conseil de surveillance. Cela entraîne la suspension immédiate des lignes hiérarchiques habituelles vers le PDG afin de garantir l'intégrité de l'enquête.

Conseil de surveillance de Cordaid

- Le conseil d'administration de Cordaid assume la responsabilité globale de cette politique et de sa mise en œuvre.
- En cas de plainte relative à l'intégrité impliquant le conseil d'administration, le conseil de surveillance agit en tant que décideur indépendant, se substituant au conseil d'administration afin de garantir une supervision impartiale et de prévenir toute mesure de représailles.

10. GLOSSAIRE

Adulte en situation de risque

Personne âgée de plus de 18 ans qui est incapable de prendre soin d'elle-même ou de se protéger contre tout préjudice ou toute exploitation, ou qui, en raison de son sexe, de son état de santé mentale ou physique, d'un handicap, de son âge, ou à la suite de catastrophes et de conflits, est considérée comme exposée à un risque accru d'abus.

Conseil d'administration

Ce terme désigne le conseil d'administration de Cordaid.

Enfant

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

Plaignant

Personne qui dépose une plainte ou signale un comportement répréhensible à l'organisation ou aux autorités : il peut s'agir de la personne victime du comportement répréhensible ou d'un témoin/lanceur d'alerte. Ce terme ne doit pas être compris de manière péjorative, comme dans l'expression « pinailleur/se ».

Consentement

Autorisation pour que quelque chose se produise ou accord pour faire quelque chose.

Représentant de Cordaid : le conseil d'administration de Cordaid, les dirigeants, le personnel, les stagiaires, les bénévoles ; les consultants fournissant des services à Cordaid, ou toute autre personne exerçant une fonction représentative pour Cordaid.

Inconduite

Tout comportement pouvant raisonnablement être considéré comme une violation des normes de conduite énoncées dans le Cadre d'intégrité, le Code de conduite et les politiques connexes de Cordaid.

Auteur

La personne qui commet la faute ou l'inconduite. Lorsqu'il est question d'une personne soupçonnée d'avoir commis une faute, il convient d'utiliser le terme « auteur présumé ».

Personne concernée

Une personne affectée par une faute professionnelle, par exemple une personne qui a été victime de harcèlement (sexuel). Voir également : Survivant/Victime.

Protection

Les efforts déployés par Cordaid pour garantir que son personnel, ses opérations et ses programmes ne causent aucun préjudice au personnel, aux enfants, aux jeunes et aux adultes bénéficiaires, ni à toute autre personne entrant en contact avec Cordaid.

Survivant/Victime

Ces deux termes peuvent être utilisés pour décrire les personnes touchées par des comportements répréhensibles d'ordre interpersonnel. Alors que certaines – en particulier celles qui ont atteint un certain stade de rétablissement – peuvent s'identifier comme ayant « survécu » à un ou plusieurs incidents traumatisants, d'autres se sentent davantage « victimisées » par ceux-ci. Une option qui ne repose pas sur la connaissance de l'auto-identification d'une personne consiste à parler de « personnes touchées » par des comportements répréhensibles.

Jeune

Selon le contexte, les jeunes sont définis comme les personnes âgées de 15 à 24 ans ou de 15 à 35 ans. Bien que les jeunes puissent être confrontés à des défis et à des vulnérabilités différentes de ceux des enfants en matière de protection, les moins de 18 ans doivent être traités conformément aux normes de protection de l'enfance à titre de mesure de précaution.

ANNEXE : FORMULAIRE DE SIGNALEMENT D'INCIDENT PEAHS / PROTECTION

STRICTEMENT CONFIDENTIEL

Objectif de ce formulaire :

Ce formulaire sert à signaler toute préoccupation ou allégation de comportement inapproprié entre personnes, y compris l'exploitation, les abus et les harcèlements sexuels (EAHS), la maltraitance des enfants, le harcèlement ou tout autre problème lié à la protection impliquant des représentants, des partenaires ou des programmes de Cordaid.

Instructions :

- Veuillez fournir autant d'informations que possible. Ce n'est pas grave si vous ne disposez pas de tous les détails.
- Votre signalement sera traité avec la plus grande confidentialité et conformément aux principes de Cordaid axés sur les survivants et à ses procédures d'intégrité. Les informations ne seront communiquées qu'aux personnes qui en ont strictement besoin.
- N'essayez pas d'enquêter vous-même sur la question. Votre responsabilité est de signaler vos préoccupations de bonne foi.
- Le fait de soumettre ce signalement ne vous causera aucun préjudice. Cordaid interdit toute forme de représailles à l'encontre des personnes qui signalent des préoccupations.
- En cas de danger immédiat pour la vie ou la sécurité, veuillez d'abord contacter les services d'urgence locaux.

PARTIE 1 : COORDONNÉES DU SIGNALANT

Vous pouvez choisir de rester anonyme. Toutefois, en fournissant vos coordonnées, vous permettez à l'équipe chargée de l'enquête de vous contacter pour obtenir des informations complémentaires si nécessaire.

Nom du signalant (facultatif) :

Coordonnées (e-mail/téléphone - facultatives) :		
Coordonnées (e-mail/téléphone - facultatives) :		
Êtes-vous un représentant de Cordaid (membre du personnel, bénévole, consultant)	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Sinon, quelle est votre relation avec Cordaid ? (par exemple, membre du personnel d'un partenaire, bénéficiaire, membre de la communauté, autre		
Date du présent rapport		

PARTIE 2 : INFORMATIONS SUR LA OU LES PERSONNES TOUCHÉES PAR L'INCIDENT (SURVIVANT(E) / VICTIME)

Nom(s) ou description (si le nom est inconnu) :

Âge approximatif (si connu) :	<input type="checkbox"/> Enfant (moins de 18 ans)	<input type="checkbox"/> Adulte (18 ans et plus)	<input type="checkbox"/> Inconnu	Âge
Sexe (si connu) :	<input type="checkbox"/> Femme	<input type="checkbox"/> Homme	<input type="checkbox"/> Inconnu	<input type="checkbox"/> Non binaire

Se trouve-t-il/elle dans une situation de vulnérabilité ? (par exemple, bénéficiaire d'une aide sociale, personne en situation de handicap) :		
Y a-t-il des besoins immédiats ? (par exemple, soins médicaux, sécurité, soutien psychosocial) :	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

PARTIE 3 : DÉTAILS CONCERNANT L'OBJET DE LA PLAINTE (AUTEUR PRÉSUMÉ)

Nom(s) et titre/fonction (si connu(s)) :

Organisation (par exemple, Cordaid, nom de l'organisation partenaire) :			
Cette personne occupe-t-elle une position d'autorité vis-à-vis de la personne concernée ? (par exemple, responsable, prestataire d'aide)	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas
D'autres personnes sont-elles impliquées ? Si oui, veuillez les énumérer ici :	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	

PARTIE 4 : DÉTAILS DE L'INCIDENT

Pays et lieu précis de l'incident :			
Date(s) de l'incident (ou des incidents) :			
Heure approximative de l'incident :			
Cette personne occupe-t-elle une position d'autorité vis-à-vis de la personne concernée ? (par exemple, responsable, prestataire d'aide)	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

Type de comportement répréhensible allégué (veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent, en vous référant aux définitions de la politique de protection et de prévention des abus sexuels) :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Exploitation sexuelle | <input type="checkbox"/> Discrimination |
| <input type="checkbox"/> Abus sexuel | <input type="checkbox"/> Abus de pouvoir ou d'autorité |
| <input type="checkbox"/> Harcèlement sexuel | <input type="checkbox"/> Relation inappropriée |
| <input type="checkbox"/> Maltraitance d'enfants (physique, émotionnelle, négligence) | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : |
| <input type="checkbox"/> Intimidation ou harcèlement au travail | |

Veuillez décrire en détail ce qui s'est passé. Veuillez indiquer :

- Ce que vous avez vu, entendu ou vécu.
- Qui était impliqué ?
- Où et quand le ou les incidents ont eu lieu.
- Tout autre détail pertinent. *(Utilisez des pages supplémentaires si nécessaire)*

PARTIE 5 : TÉMOINS ET PREUVES

D'autres personnes ont-elles été témoins de l'incident ou des incidents ? Si oui, veuillez indiquer leur nom/rôle si vous le connaissez.	
Existe-t-il des preuves ? (par exemple, e-mails, SMS, photos, documents). Veuillez les décrire, mais ne joignez pas de documents sensibles sauf si cela vous est demandé.	
D'autres personnes sont-elles au courant de ce problème ?	

PARTIE 6 : MESURES PRISES

Cela a-t-il été signalé à quelqu'un d'autre ? (par exemple, un responsable, la police, une autre organisation).	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Si oui, à qui et quand ?		
Quel a été le résultat, le cas échéant ?		

Merci d'avoir pris le temps de remplir ce rapport. Votre action est essentielle pour garantir un environnement sûr et respectueux pour tous.

Veuillez soumettre ce formulaire au responsable de l'intégrité du bureau national (en personne, par e-mail ou sous forme manuscrite) ou au responsable de l'intégrité et de la protection de Cordaid à l'adresse integrity@cordaid.org. Vous pouvez également signaler un incident en ligne sur www.cordaid.org/en/reporting-integrity-concerns-and-security-incidents.

CONTACT

**Bureau de l'intégrité et de
la protection**

integrity@cordaid.nl

Cordaid

Boîte postale 16640
2500 BK La Haye
Pays-Bas

+31(0)70-31 36 300
www.cordaid.org

