

Politique de Norwegian Church Aid (NCA)/Aide de l'Eglise Norvégienne (AEN) en matière de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PSHEA) et de protection de l'enfant.

Introduction

En tant qu'organisation diaconale humanitaire et conformément à notre mandat, Norwegian Church Aid (ci-après appelée NCA) / l'aide de l'Eglise Norvégienne (AEN) a l'obligation de veiller au respect et à la protection des personnes vulnérables à risque.

La NCA/AEN applique une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi qu'en matière de maltraitance des enfants. Afin de réduire au minimum le risque de préjudice pour les enfants qui entrent en contact avec les activités de la NCA/AEN et ceux qui travaillent avec la NCA/AEN ou qui y sont associés, nous réaffirmons notre engagement à l'égard de la préservation de l'enfance.

La NCA/AEN reconnaît que le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus peuvent se produire dans n'importe quel contexte et dans tous les milieux de travail. Toutefois, en cas de crise humanitaire, la dépendance des populations touchées à l'égard des agences humanitaires pour leurs besoins fondamentaux impose une responsabilité éthique et un devoir de soins supplémentaires de la part de tout le personnel de la NCA/AEN et du personnel associé. La violence sexuelle est le type de violence basée sur le genre le plus immédiat et le plus dangereux qui se produise dans les situations d'urgence et de développement et constitue une violation des droits de l'homme. Tout le personnel devrait donc supposer et croire que la violence basée sur le genre, et en particulier la violence sexuelle, peut avoir lieu, comme un problème de protection grave et potentiellement mortel, indépendamment de la présence ou de l'absence de preuves concrètes et fiables.

La NCA/AEN estime que toutes les formes de violence, d'abus et d'exploitation constituent un affront à la dignité des enfants en tant qu'êtres humains. Nous estimons que tous les enfants ont le droit d'être en sécurité en tout temps et qu'ils ont des droits égaux à la protection contre toutes les formes d'abus, de négligence et d'exploitation, indépendamment de leur identité de genre, de leur sexe, de leur nationalité, de leur âge, de leurs croyances religieuses ou politiques, de leurs antécédents familiaux, de leur statut économique, de leur statut juridique, de leurs capacités, de leur santé physique ou mentale ou de leurs antécédents criminels, et que toute forme de violence ou d'exploitation des enfants est inacceptable. La NCA/AEN respecte le droit des enfants à la participation et veille à ce que la priorité soit toujours accordée à l'intérêt suprême de l'enfant.

Tout le personnel de la NCA/AEN et ses partenaires opérationnels ont un engagement commun à prévenir le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, et à la protection de l'enfant, et tout le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé sont personnellement et collectivement responsables du maintien et de la promotion de cette politique pendant et en dehors des heures normales de travail.

Pour les termes clés utilisés dans ce document d'orientation, voir Annexe 1 - Définitions

Portée

La politique s'applique à l'ensemble du personnel, y compris, sans s'y limiter, tout le personnel permanent et temporaire, le personnel expatrié et leurs personnes à charge, les stagiaires, les consultants, les observateurs, les bénévoles, les entrepreneurs, les fournisseurs, le personnel détaché et toute autre personne travaillant pour ou représentant la NCA/AEN (ci-après définie comme personnel de la NCA/AEN et personnel associé). La politique doit être signée par tout le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé. Tout le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé sont responsables de veiller à ce que la politique soit respectée¹. Les infractions à la politique sont une forme d'inconduite et, si elles sont justifiées, entraîneront des mesures disciplinaires jusqu'au licenciement et/ou aux poursuites judiciaires requises.

Cette politique s'applique également à tous les bureaux de la NCA/AEN lorsqu'ils travaillent avec des partenaires opérationnels dans tous les contextes du programme². Les employés et les particuliers d'entités autres que la NCA/AEN qui ont conclu des ententes de partenariats, de sous-subvention, de sous-bénéficiaire et/ou d'entrepreneur avec la NCA/AEN peuvent plutôt signer le code de conduite et les normes de leur employeur s'ils sont conformes à ces normes. La NCA/AEN n'entre pas en partenariat avec des entités qui ne s'engagent pas à la lutte contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, et qui n'ont pas comme objectif la protection des enfants.

L'objectif principal de la politique est de promouvoir une plus grande redevabilité et de décrire les principales responsabilités envers la direction et le personnel. Elle vise à protéger le personnel ainsi que tous les membres de la communauté aidés par la NCA/AEN. Chaque employé doit être conscient du fait que chaque action dans le contexte respectif peut avoir des répercussions sur le sort de nombreuses personnes.

Principes clés et normes du personnel

La NCA/AEN applique une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et les abus sexuels. Cela signifie que tous les auteurs doivent rendre compte. Pour respecter et promouvoir les normes éthiques et professionnelles les plus élevées, conformément aux six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels, 2019, en particulier pour la NCA/AEN, les principes suivants doivent être respectés, en service et en dehors des heures de travail :

- Le harcèlement sexuel, l'exploitation, les abus en général et les abus des enfants en particulier perpétrés par le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé constituent des actes d'inconduite graves et, s'ils sont corroborés, entraîneront des mesures disciplinaires jusqu'au licenciement et/ou à des poursuites judiciaires au besoin.
- L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite indépendamment de l'âge de la majorité ou de l'âge du consentement dans le pays considéré. Une erreur sur l'âge supposé de l'enfant n'est pas un argument de défense.
- Il est interdit d'échanger de l'argent, de l'emploi, des biens ou des services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant,

¹ Annexe 3 - Rôles et responsabilités

² [Protocole des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels](#)

dégradant ou d'exploitation de la part du personnel de la NCA/AEN et du personnel associé. Cela inclut l'échange d'aide due aux participants au programme.

- Les relations sexuelles entre le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé et les participants au programme sont interdites puisqu'elles sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité des activités de secours et de développement de la NCA/AEN.
- Lorsque le personnel de la NCA/AEN ou le personnel associé exposent des préoccupations ou des soupçons concernant le harcèlement sexuel, les abus ou l'exploitation et la violence envers les enfants par un collègue, que ce soit dans la NCA/AEN, ou dans une organisation ou un entrepreneur partenaire (de la société civile ou du secteur privé), il doit immédiatement signaler ces préoccupations par l'intermédiaire des mécanismes de déclaration des organismes établis.
- Le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient le harcèlement sexuel, l'exploitation, les abus et la violence envers les enfants et favorise la mise en œuvre de cette politique. Les gestionnaires de la NCA/AEN ont, à tous les niveaux, une responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui respectent ces normes³.
- La NCA/AEN ne s'associe pas à des entités qui ne combattent pas le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus ou qui et qui n'ont pas comme objectif la protection des enfants à travers des mesures préventives et correctives appropriées et d'enquêtes. Ces manquements constituent des motifs de résiliation de tout accord de coopération avec la NCA/AEN.⁴

La NCA/AEN applique une approche de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de harcèlement, d'abus, de négligence et d'exploitation de toutes les personnes avec qui elle travaille, y compris les enfants. La NCA/AEN estime que tous les enfants ont des droits égaux à la protection et que certains enfants sont confrontés à des risques et à des difficultés à obtenir de l'aide, en raison de leur origine ethnique, de leur identité de genre, de leur sexe, de leur âge, de leur religion, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle. Pour respecter et promouvoir les normes éthiques et professionnelles les plus élevées, les principes fondamentaux suivants doivent être respectés pour la protection des enfants⁵ :

- Respecter le droit des enfants de participer à toute décision les touchant, veiller à ce que leurs points de vue soient écoutés et pris en considération, et à ce que la priorité soit toujours accordée à l'intérêt supérieur de l'enfant.
- Respecter toutes les lois sur la protection de l'enfant, adhérer à la législation locale et internationale sur la protection de l'enfant dans les pays où ils voyagent et travaillent, ainsi qu'aux lois et conventions internationales relatives à toutes les formes d'abus et d'exploitation des enfants, y compris, sans s'y limiter, le tourisme sexuel des enfants, la traite des enfants, le travail des enfants et la pornographie juvénile.
- Veiller à la sécurité des enfants lors de l'élaboration des programmes, afin d'atténuer les risques de préjudice physique pour les enfants résultant d'une prise en compte inadéquate

³ Se référer à la mise en œuvre/à l'annexe : Rôles et responsabilités, I

⁴ Conformément au [Protocole des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels](#)

⁵ Politique de l'Alliance ACT relative à la protection de l'enfance, 2015

des besoins et des vulnérabilités de l'enfance. Cette prise en compte devrait intervenir au cours des étapes d'évaluation/de base, de conception et de mise en œuvre.

- Assurer le recrutement sans danger pour les enfants pour le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé en vue de veiller à ce que le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé, y compris les bénévoles qui travailleront avec les enfants, fassent l'objet d'un examen approprié pour déceler les risques qu'ils peuvent présenter pour les enfants.
- En communication, des raisons valables doivent être fournies, tant pour l'utilisation d'images d'enfants que d'informations sur les enfants. Lorsqu'ils photographient ou filment un enfant à des fins professionnelles, le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé devront :
 - Respecter les traditions ou restrictions locales dans la reproduction d'images personnelles.
 - Obtenir un consentement éclairé et écrit dans la mesure du possible, ou encore un consentement verbal dans des circonstances exceptionnelles, telle une réponse humanitaire immédiate, d'un parent ou d'un tuteur d'un enfant lorsqu'il photographie ou filme l'enfant ou lorsque des rapports approfondis sont faits d'un enfant, et que le visage ou le nom de l'enfant est visuellement identifiable sur la photo ou le film. Ainsi, la façon générale dont la photographie ou le film sera utilisé doit être expliquée et l'étendue des informations d'identification qui l'accompagnent sont convenues.
 - Chercher à obtenir le consentement lors de la photographie d'un groupe d'enfants. Le consentement doit idéalement être obtenu avant le voyage. Ainsi, la façon générale dont la photographie/le film sera utilisé doit être expliquée et l'étendue des informations d'identification qui l'accompagnent sont convenues.
 - Lorsque vous expliquez comment la photographie ou le film sera utilisé, cela devrait également inclure tous les plans pour les activités sur les réseaux sociaux.
 - Assurez-vous que les photos ou les films présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse, et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être correctement vêtus et pas être dans des positions qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives.
 - Assurez-vous que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
 - Assurez-vous que l'identification de l'information sur un enfant est traitée conformément aux lignes directrices actuelles du RGPD.

Afin de protéger l'ensemble des parties prenantes dans toutes les situations, le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé doivent, en service et en dehors des heures de travail, respecter les règles de comportement obligatoires relatives au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels et à la protection de l'enfant, que l'on retrouve dans le code de conduite de l'ACT⁶ (*Annexe 2 - Règles de comportement*)

⁶ <https://actalliance.org/wp-content/uploads/2019/08/ACT-Code-of-Conduct-Policy-2016-E.doc.pdf>

Plaintes et procédures disciplinaires

Système de plaintes de la NCA/AEN⁷

La NCA s'engage à mettre en place un système de plaintes⁸ sécuritaire, confidentiel⁹, transparent et accessible aux membres de la collectivité, à la population touchée, au personnel de la NCA/AEN et au personnel associé, ainsi qu'aux partenaires, y compris les enfants. La NCA/AEN est chargée de diffuser les informations relatives au système de plaintes d'une manière efficace à travers des moyens de communication, et assurer que les informations concernant les canaux utilisés pour les plaintes soient disponibles dans les langues comprises dans le contexte et présentées de manière que tous les groupes, y compris les enfants, comprennent.

Les allégations délibérément fausses ou trompeuses faites sur toute mesure prise par un autre membre du personnel sont considérées comme une inconduite et feront l'objet de mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur.

Toutes les plaintes seront traitées par une équipe de plaintes désignée discrète et formée, qui peut mener une enquête correspondant au niveau de préjudice causé aux personnes et/ou à la NCA/AEN.

Mesures disciplinaires

Toute violation corroborée de cette politique ne sera pas tolérée et peut, conformément à la législation pertinente, conduire à des mesures disciplinaires internes, au licenciement ou même à des poursuites pénales. De telles mesures peuvent être prises à l'encontre du personnel et des organisations en fonction de la nature du problème, des résultats de l'enquête et des mesures proposées.

Intérêt supérieur de l'enfant

La NCA/AEN s'engage à veiller à ce que, pendant toute enquête, la sécurité et le droit à la participation de l'enfant demeurent primordiaux, en gardant toujours à l'esprit l'intérêt supérieur de l'enfant. Lorsqu'il s'agit de déterminer si une enquête complète est nécessaire, la sécurité de l'enfant est la principale préoccupation.

Protection contre les représailles

Les parties prenantes doivent pouvoir faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles ou de traitement injuste. Dans la mesure du possible, la NCA/AEN fera tout son possible pour s'assurer que les plaintes sont traitées en toute confidentialité et sans risque d'avoir un impact sur l'emploi ou toute forme de représailles et/ou de harcèlement en raison de la mise en évidence d'un véritable problème.

Responsabilités

Tous les employés ont la responsabilité individuelle de se familiariser eux-mêmes et leurs personnes à charge avec cette politique et son but.

⁷ Système de traitement des plaintes de la NCA : Politique et lignes directrices (actuellement indisponible en ligne)

⁸ Pour le personnel des bureaux de pays et le personnel externe : [Manuel d'exploitation de la NCA/AEN/Traitement des plaintes](#) Pour le personnel du siège social : [Guide SSE de la NCA/AEN](#)

⁹ L'accès et la diffusion des informations sont restreintes et ne sont accessibles qu'à un nombre limité de personnes autorisées sur la base du « besoin de savoir » aux fins de la conclusion des enquêtes nécessaires.

Tous les supérieurs hiérarchiques de la NCA/AEN ont la responsabilité de s'assurer que tous leurs employés respectifs sont au courant de cette politique, qu'ils comprennent ce que cela signifie concrètement sur le plan comportemental et comment elle s'applique à leur contexte de travail.

Lire la suite dans Annexe 3 - Rôles et responsabilités

Politiques associées

Les politiques associées sont la *politique générale relative au code de conduite de l'Alliance ACT*, la *politique de protection humanitaire de l'Alliance ACT*, la *politique et les lignes directrices du mécanisme de traitement des plaintes de la NCA*, le *code de bonne pratique de l'Alliance ACT*, les *lignes directrices de l'IASC relatives à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels*, et les *principes du code de conduite pour le Mouvement International de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et des ONG en cas de catastrophe*.

Cette politique a été élaborée conformément aux meilleures pratiques mondiales, en s'appuyant sur les normes *humanitaires de base et les normes SPHERE*, y compris les normes minimales d'accompagnement pour la protection de l'enfance et le *guide de genre pour les actions humanitaires de l'IASC*.

Cette politique est également une réponse à la responsabilité de la NCA/AEN envers les communautés avec lesquelles elle travaille et doit donc être opérationnelle dans le cadre de la responsabilité à grande échelle de la NCA/AEN.

Adhésion à la politique

Cette politique s'applique jusqu'à ce que le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé cessent de représenter ou de travailler pour la NCA/AEN et ses partenaires. Cette politique doit faire l'objet d'une révision et d'un examen périodiques. Le signataire accepte les conséquences de toute violation de l'un ou l'autre des principes et normes susmentionnés en vertu de cette politique. Tout le personnel et le personnel associé sont tenus de signer la politique.

Nom :

Poste :

Signature :

Date :

Lieu :

Annexe 1 : Définitions clés

Aux fins de la présente politique :

- Bénéficiaires** Les individus, les groupes ou les organisations qui bénéficient directement ou indirectement d'une intervention, d'un projet ou d'un programme.
- Enfant** Une personne de moins de 18 ans, quel que soit l'âge local de majorité ou de consentement.¹⁰
- Exploitation et abus des enfants (implique un ou plusieurs des éléments suivants)**
- a. Violence physique
La violence physique se produit lorsqu'une personne blesse délibérément ou menace de blesser un enfant ou un adolescent. Cela peut prendre la forme de gifles, de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de brûlures, de bousculades ou d'empoignements. Les blessures peuvent prendre la forme d'ecchymoses, de coupures, de brûlures ou de fractures.
 - b. Violence psychologique
La violence psychologique est un acte verbal ou symbolique inapproprié envers un enfant ou un modèle d'échec au fil du temps à fournir à un enfant une éducation non physique adéquate et une disponibilité émotionnelle adéquate. De tels actes ont une forte probabilité d'endommager l'estime de soi ou la compétence sociale d'un enfant.
 - c. La négligence est l'incapacité de fournir à un enfant (là où il est en mesure de le faire) les conditions qui sont culturellement acceptées comme étant essentielles à son développement physique et émotionnel et à son bien-être.
 - d. Abus sexuels sur les enfants
La violence sexuelle à l'égard des enfants est la participation d'un enfant à une activité sexuelle à laquelle il ne comprend pas pleinement, ne donne pas son consentement éclairé ou pour laquelle il n'est pas préparé sur le plan du développement et ne peut donner son consentement, ou qui viole les lois ou les tabous sociaux de la société. Cette violence est mise en évidence par une activité entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, par âge ou par développement, est dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir, l'activité étant destinée à assouvir ou à satisfaire les besoins de l'autre personne. Cela peut comprendre, sans s'y limiter, l'incitation ou la coercition d'un enfant à se livrer à une activité sexuelle illégale, l'utilisation abusive d'un enfant dans la prostitution ou d'autres pratiques sexuelles légales ou l'utilisation abusive de spectacles et de matériel pornographiques.
 - e. La prédation en ligne (« grooming ») fait généralement référence à un comportement qui facilite l'acquisition d'un enfant par un délinquant à des fins sexuelles. Il s'agit souvent d'établir la confiance avec les enfants et/ou leurs soignants pour avoir accès aux enfants afin d'abuser d'eux sexuellement. Par exemple, la prédation en ligne comprend l'encouragement de sentiments

¹⁰ Glossaire sur l'exploitation et les abus sexuels, deuxième édition, 2017, https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202021%5D%20-%20English_0.pdf

romantiques ou l'exposition de l'enfant à des concepts sexuels par la pornographie.

- f. La prédation en ligne est l'acte d'envoyer un message électronique avec un contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être âgé de moins de 18 ans, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à des activités sexuelles avec une autre personne, y compris, mais pas nécessairement l'expéditeur.

Travail des enfants

Le terme « travail des enfants » est souvent défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, ce qui nuit au développement physique et mental. Il fait référence à un travail qui :

- est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nuisible aux enfants ; et
- interfère avec leur scolarité en :
 - les privant de la possibilité d'aller à l'école ;
 - les obligeant de quitter prématurément l'école ; ou
 - les obligeant de tenter de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et lourd.

Pédopornographie

Conformément au Protocole Facultatif de la Convention relative aux droits de l'enfant, la « pédopornographie » désigne « toute représentation, par quelque moyen que ce soit, d'un enfant engagé dans des activités sexuelles explicites réelles ou simulées ou de toute représentation des parties sexuelles d'un enfant à des fins principalement sexuelles ».

Matériel pédopornographique

Matériel qui représente une personne, ou qui est une représentation d'une personne, qui est ou semble être âgée de moins de 18 ans et qui est engagée dans une pose ou une activité sexuelle ou qui semble être engagée dans une pose ou une activité sexuelle, ou qui est en présence d'une personne qui se livre à une pose ou à une activité sexuelle ou qui semble s'y être engagée, et le fait d'une manière qu'une personne raisonnable considérerait comme étant, dans toutes les circonstances, offensante.

Protection de l'enfant

Dans son sens le plus large, la protection de l'enfant est un terme utilisé pour décrire les mesures prises par les individus, les organisations, les pays et les communautés pour protéger les enfants contre les actes de maltraitance (mauvais traitements) et d'exploitation, par exemple la violence domestique, l'exploitation des enfants par le travail, l'exploitation et les abus commerciaux et sexuels, l'exposition délibérée à l'infection par le VIH, la violence physique pour n'en nommer que quelques-uns. Ce terme peut également être utilisé au sens large pour décrire le travail que les organisations entreprennent dans des communautés, des

environnements ou des programmes particuliers qui protègent les enfants contre le risque de préjudice dû à la situation dans laquelle ils vivent.

Protection de l'enfance

La protection de l'enfance est l'ensemble des politiques, procédures et pratiques ciblées à usage interne que nous utilisons pour veiller à ce que notre organisation elle-même soit une organisation sûre pour les enfants. Cela signifie que nous veillons notamment à ce que :

1. Quiconque représente notre organisation adopte un comportement adéquat à l'égard des enfants et n'abuse en aucun cas de la position de confiance que procure le fait d'être membre de notre famille d'organisation.
2. Chaque personne associée à l'organisation est au courant des problématiques relatives à l'abus et à l'exploitation sexuelle des enfants et prend les mesures qui s'imposent en cas de besoin.
3. Nous créons un environnement sûr pour les enfants dans toutes nos activités en évaluant et en réduisant toujours les éventuels risques pour les enfants
4. Nous sommes motivés par le devoir de protection à l'égard des enfants.¹¹

Environnement sécurisé pour les enfants

Un environnement sécurisé pour les enfants est un environnement où des mesures actives sont prises pour réduire les risques de maltraitance, et où il existe des lignes directrices et des procédures déontologiques claires quant à la déclaration et au suivi des mauvais traitements.

Partie plaignante

La personne qui informe la NCA ou ses partenaires de l'allégation de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

Personne à charge

Personne accompagnant un membre du personnel affecté à l'étranger et vivant dans des locaux dont l'organisation est locataire ou propriétaire.¹²

Discrimination

La discrimination comprend l'exclusion, le traitement ou l'agissement dont est victime une personne sur la base d'un ou de plusieurs critères, notamment le statut social, la race, les origines ethniques, la couleur de peau, la religion, le genre, l'identité de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut marital, l'origine nationale, l'affiliation politique ou le handicap.

Violence basée sur le genre (VBG)

Terme générique de violence visant ou affectant de façon disproportionnée quelqu'un en raison de son identité de genre réelle ou perçue. Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels sont toutes des formes de violence basée sur le genre (VBG).

Consentement éclairé

L'accord volontaire d'une personne qui a la capacité de donner son consentement et qui exerce un choix libre et éclairé.

Partenaires opérationnels (« partenaires »)

Toute entité responsable et en charge de la mise en œuvre du programme prévu. Ces partenaires peuvent être des institutions gouvernementales, des organisations intergouvernementales, des organisations de la société

¹¹ Adapté de Politique de l'Alliance ACT relative à la préservation de l'enfance (2015)

¹² Code de conduite de l'Alliance ACT (2016)

civile, des organisations confessionnelles, des acteurs confessionnelles et des organisations non gouvernementales.

**Personnel de la
NCA/AEN et
personnel associé**

Le terme « personnel de la NCA/AEN et personnel associé » englobe tous les employés du siège social de la NCA/AEN et des bureaux pays de la NCA/AEN. Le terme comprend également les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires et les consultants internationaux et locaux, le personnel sous contrat de la NCA/AEN rattaché à d'autres organisations, en plus des entrepreneurs individuels et corporatifs de ces entités et du personnel associé. Cela comprend les entités autres que la NCA/AEN, leurs employés et les particuliers qui ont conclu des ententes de partenariat, de sous-subsidation ou de sous-bénéficiaire avec la NCA/AEN.

Personnel

Il s'agit notamment des employés de la NCA/AEN ou des partenaires ainsi que des sous-traitants, des consultants, des stagiaires ou des bénévoles associés ou travaillant pour le compte de la NCA/AEN ou de l'organisation partenaire.

**Harcèlement,
exploitation et abus
sexuels**

Le « harcèlement sexuel » comprend toute forme de conduite verbale, non verbale ou physique non désirée de nature sexuelle dans le but ou avec l'effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'elle crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. L'« exploitation sexuelle » est le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. L'« abus sexuel » est une atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel. Cela comprend l'exploitation et les abus sexuels sans contact et en ligne.

Abus sexuel

Atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.

Commentaire : Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel. On comprend que « intrusion physique » signifie « activité sexuelle ». « Abus sexuel » est un terme général, qui comprend plusieurs actes décrits ci-dessous, y compris le « viol », l'« agression sexuelle », les « rapports sexuels avec un mineur », et l'« activité sexuelle avec un mineur ».¹³

Exploitation sexuelle

Fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Commentaire : « Exploitation sexuelle » est un terme général, qui comprend plusieurs actes décrits ci-dessous, y compris les « transactions

¹³ Glossaire sur l'exploitation et les abus sexuels, deuxième édition, 2017,
https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202021%5D%20-%20English_0.pdf

sexuelles », la « sollicitation de transactions sexuelles » et les « relations qui relèvent de l'exploitation ».¹⁴

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend toute forme de conduite verbale, non verbale ou physique non désirée de nature sexuelle dans le but ou avec l'effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'elle crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut s'agir d'une avance sexuelle importune, d'une demande de faveur sexuelle, d'un commentaire, d'une demande sexuelle exprimée ou implicite, d'un contact, d'une plaisanterie, d'une conduite verbale ou physique ou d'un geste de nature sexuelle, ou de toute autre communication ou conduite de nature sexuelle, qu'elle soit verbale, écrite ou visuelle, par une personne à une autre personne dans le cadre d'un travail ou de tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait raisonnablement être attendu ou être perçu comme une infraction ou une humiliation à une autre personne. Le harcèlement sexuel peut s'adresser aux membres du même sexe ou du sexe opposé et comprend le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle. Le harcèlement sexuel peut se produire entre une ou plusieurs personnes, employés ou bénéficiaires, peu importe leur relation de travail.¹⁵

Victime

Désigne une personne qui est ou a été exploitée ou abusée sexuellement.

Approche centrée sur la victime

Une approche centrée sur la victime est une approche pour laquelle la dignité, les expériences, les considérations, les besoins et les résiliences de la victime sont placés au centre du processus, de la conception initiale du programme à l'enquête et à la réponse aux incidents potentiels, avec une responsabilité appropriée pour les auteurs de mauvais traitements. Conformément au protocole des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels, la victime doit être informée, participer au processus décisionnel et donner son consentement à l'utilisation et à la divulgation possibles de ses renseignements. Ceux qui interagissent avec la victime et/ou qui manipulent des renseignements concernant l'allégation doivent maintenir la confidentialité, assurer la sécurité de la victime et appliquer des principes centrés sur la victime sans discrimination.

Comportements indésirables

Les comportements indésirables couvrent un large éventail de comportements. Ces comportements peuvent inclure, sans s'y limiter : • les mots prononcés • les plaisanteries • les mots écrits • les messages ou les contacts sur les réseaux/médias sociaux • les images • les graffitis • les gestes physiques • les expressions faciales • le mimétisme • les blagues ou les farces • les actes affectant l'environnement d'une personne • l'agression et • le comportement physique envers une personne ou ses biens.¹⁶

Vulnérable (enfants, adultes, personnes)

Ceux qui s'identifient comme incapables de prendre soin d'eux-mêmes ou de se protéger contre la maltraitance ou l'exploitation ; ou

¹⁴ Glossaire sur l'exploitation et les abus sexuels, deuxième édition, 2017,

https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf

¹⁵ Adapté des lignes directrices de l'Alliance ACT pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (2011)

¹⁶ Harcèlement sexuel et harcèlement au travail

Ceux qui, en raison de leur sexe, de leur santé mentale ou physique, de leur handicap, de leur origine ethnique, de leur identité religieuse, de leur orientation sexuelle, de leur statut économique ou social, ou en raison de catastrophes et de conflits, sont considérés comme étant à risque.

Dénonciateur

Tout personnel de la NCA ou de ses partenaires ou toute autre personne qui signale un acte de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels ou des mauvais traitements infligés à des enfants.

Politique de tolérance zéro

La politique de la NCA établissant que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel de la NCA et le personnel associé (y compris par des partenaires) sont interdits et que toute transgression fera l'objet de poursuites.

Annexe 2 - Règles de comportement¹⁷

Afin de promouvoir et de faire respecter les normes éthiques et professionnelles les plus strictes, le personnel (tel que défini dans la politique du Code de conduite de l'Alliance ACT) doit en tout temps :

- respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne, sans discrimination, et faire preuve d'intégrité ;
- respecter et se conformer aux lois nationales et internationales ;
- traiter toutes les communautés que l'Alliance ACT cherche à aider (notamment les populations en situation de crise, les personnes déplacées et les réfugiés) équitablement, avec respect, courtoisie et dignité, et conformément aux règles et normes internationales ;
- représenter l'Alliance ACT de manière positive ;
- maintenir un environnement permettant de prévenir les fautes et favorisant la mise en œuvre de ce Code de Conduite. À tous les niveaux, le personnel d'encadrement a pour responsabilité d'appuyer et de mettre en place des systèmes propices à un tel environnement ;
- favoriser le signalement sécurisé et confidentiel de soupçons de faute, conformément aux recommandations de l'Alliance ACT ;
- signaler immédiatement toute connaissance, préoccupation ou suspicion importante de violation du présent code de conduite, conformément aux directives de l'Alliance ACT à son/sa supérieur(e) hiérarchique direct(e), conformément aux recommandations de l'Alliance ACT. Garder à l'esprit que le fait de ne pas divulguer ou de retenir sciemment des informations sur des rapports, des préoccupations ou des soupçons importants de violation du présent code de conduite constitue un motif de mesures disciplinaires ;
- coopérer si nécessaire à toute enquête portant sur des allégations de violations du présent Code de Conduite.

Faute

Toute violation du présent Code de Conduite constitue une forme de faute qui, si elle est avérée, donne lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et/ou à des actions en justice si nécessaire.

Violations des statuts et des règlements

Il est interdit d'enfreindre les dispositions des statuts et des règlements internes, notamment en ce qui concerne les points suivants.

Le personnel doit :

- s'abstenir d'utiliser ou de porter sur lui ou dans ses bagages des armes ou des munitions ;
- utiliser les technologies informatiques à des fins professionnelles ou privées légitimes, en veillant à ne pas enfreindre le présent Code de Conduite ;
- protéger et sauvegarder les renseignements personnels recueillis dans les communautés qui pourraient faire courir un danger aux personnes concernées, en respectant les systèmes de sauvegarde de l'Alliance ACT ;
- à l'égard des enfants (y compris lors d'activités sur les médias sociaux) :

¹⁷ En référence à la politique du Code de conduite de l'Alliance ACT

- Obtenir un consentement éclairé et écrit dans la mesure du possible, ou alors un consentement verbal dans des circonstances exceptionnelles, telle une réponse humanitaire immédiate, d'un parent ou d'un tuteur d'un enfant lorsqu'il photographie ou filme l'enfant ou lorsque des rapports approfondis sont faits d'un enfant, et que le visage ou le nom de l'enfant est visuellement identifiable sur la photo ou le film. Dans ce cadre, la façon générale dont la photographie ou le film sera utilisé doit être expliquée et l'étendue des informations d'identification qui l'accompagnent sont convenues.
- Chercher à obtenir le consentement lors de la photographie d'un groupe d'enfants. Le consentement devrait idéalement être obtenu avant le voyage. Dans ce cadre, la façon générale dont la photographie/le film sera utilisé doit être expliquée et l'étendue des informations d'identification qui l'accompagnent sont convenues. (REMARQUE : Lorsque des photos/films impliquant des enfants sont pris spontanément ou de façon inattendue, ou lorsque le consentement éclairé ne peut raisonnablement être obtenu, comme des photographies/films de personnes fuyant des situations d'urgence ou de personnes prises à distance, les enfants ne doivent pas être identifiables dans ces cas par les informations accompagnant les séquences photo/film).

Il est interdit au personnel :

- de montrer de la discrimination à l'égard d'une personne ;
- de consommer, d'acheter, de vendre, de posséder ou de distribuer des stupéfiants ;
- de fréquenter des bars, des restaurants ou tout autre lieu où des mineurs sont sexuellement exposés ;
- de conduire sous l'emprise de l'alcool ou d'autres substances ;
- de consommer de l'alcool ou d'autres substances au point de compromettre son aptitude à exercer ses fonctions ou d'entacher la réputation de l'Alliance ACT.

Exploitation et abus sexuels

Afin de protéger toutes les parties prenantes, quelle que soit la situation le personnel est tenu, en service et en dehors du service, de respecter les normes de comportement obligatoires suivantes :

Le personnel doit :

- informer son/sa supérieur(e) hiérarchique direct(e) lorsqu'il ou elle entame une relation durable avec un membre de la communauté qui bénéficie d'un programme de développement ou de défense des causes et/ou avec un autre membre du personnel de l'Alliance ACT, afin d'éviter de donner l'impression d'un conflit d'intérêts dans les pays où l'Alliance ACT et ses partenaires réalisent des activités de développement à long terme. La direction du membre de l'Alliance ACT concerné est seule compétente pour distinguer une situation de crise d'une situation de développement à long terme.

Il est interdit au personnel :

- de se livrer à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels ;
- d'avoir des relations sexuelles avec un ou des enfants, quel que soit l'âge local de majorité ou de consentement. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ;

- d'agir de manière à faire courir un risque d'abus à un enfant, notamment en s'abstenant d'évaluer et de réduire les risques pour les enfants qui pourraient découler des activités mises en œuvre. Sont notamment interdits :
 - le recours à un langage ou à un comportement déplacé vis-à-vis d'un enfant,
 - l'intimidation et le harcèlement verbal ou physique d'un enfant, les châtiments corporels et l'exposition d'un enfant à la pornographie, y compris la prédation en ligne (« grooming ») et la traite d'enfants.
 - on évitera autant que possible de passer du temps seul avec un enfant ;
 - de consommer, d'acheter, de vendre, de posséder ou de distribuer toute forme de pédopornographie ;
 - d'accorder de l'argent, du travail, des biens ou des services en échange de rapports sexuels, y compris de faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement à caractère humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation. De même, il est interdit d'acheter ou de profiter de services sexuels, ou d'utiliser l'aide due aux titulaires de droits comme monnaie d'échange contre des faveurs sexuelles ;
 - d'exploiter la vulnérabilité d'un groupe cible dans le cadre du travail humanitaire, de développement et de défense des causes, en particulier les femmes et les enfants, ou de laisser une personne se retrouver dans une situation compromettante.
- on ne doit jamais abuser de sa position pour bloquer l'aide humanitaire ou au développement ou accorder un traitement privilégié, de manière à solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, un paiement d'une quelconque nature ou des avantages ;
- d'avoir des relations sexuelles avec des personnes faisant partie des populations touchées par une crise, en raison de leur vulnérabilité accrue, car ce type de relation est fondée sur une dynamique du pouvoir intrinsèquement inégale et sape la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire.

Annexe 3 - Rôles et responsabilités

Fonction	Exigences et responsabilités
Chef des section géographiques	Le chef des sections géographiques est responsable de la supervision du bureau régional ou national conformément à la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à la politique de préservation de l'enfance.
Service mondial des RH du siège social	Le service mondial des RH du siège social de la NCA/AEN est chargé de conseiller et d'apporter du soutien sur les questions relatives à la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à la politique de préservation de l'enfance au responsable du service RH, aux directeurs régionaux et nationaux et ainsi qu'au chef des divisions géographiques. Le responsable du service RH est tenu de fournir une assurance de la qualité et un soutien sur les stratégies de politique et de mise en œuvre de la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et de la politique de préservation de l'enfance.
Directeur régional/national	<p>Le directeur régional/national est tenu de connaître le contenu de la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et de la politique de préservation de l'enfance afin de remplir son rôle de gestion et d'être conscient des exigences. Le directeur national est responsable de la conformité du bureau régional/national envers la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la politique de préservation de l'enfance, y compris la stratégie d'aide aux survivants, ainsi que de leur mise en œuvre.</p> <p>Le directeur régional/national est responsable du leadership stratégique et de la gestion opérationnelle du bureau et du programme de la NCA/AEN dans la région, ce qui comprend la responsabilité d'assurer la mise en œuvre et la conformité de la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et de la politique de préservation de l'enfance, ainsi que les stratégies de mise en œuvre. Les directeurs nationaux veilleront également à ce que le traitement des plaintes et les procédures d'enquête soient adoptés, ainsi qu'aux procédures disciplinaires appropriées des employés au besoin.</p> <p>Le directeur régional/national est chargé de veiller à ce que la législation nationale liée à la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à la politique de préservation de l'enfance soit respectée. Si la législation nationale est en conflit avec la politique provinciale de la NCA/AEN et qu'elle contient des éléments qui ne sont pas abordés, l'exigence devrait être détaillée dans l'annexe de la législation nationale.</p>
Supérieurs hiérarchiques	Les supérieurs hiérarchiques sont tenus d'exécuter les tâches de gestion hiérarchique pour le personnel responsable de l'information afin de s'assurer que tout le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé comprennent et se conforment à cette politique et signent la politique.
Responsable du service des RH	<p>Le responsable du service des RH doit avoir une compréhension détaillée du contenu de la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et de la politique de préservation de l'enfance, ainsi que de leur mise en œuvre.</p> <p>Le responsable du service des RH est tenu de rester informé et de connaître, et d'informer SMT, des responsabilités juridiques de l'employeur en vertu du gouvernement du pays concerné/de la législation relative à la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à la politique de préservation de l'enfance.</p>

Le responsable du service des RH doit respecter les lignes directrices de la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et de la politique de préservation de l'enfance en matière de recrutement, d'initiation et de formation.

L'ensemble du personnel de la NCA/AEN et du personnel associé

Tout le personnel doit observer et respecter les attentes, les modalités mentionnées dans la politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la politique de protection de l'enfance, les annexes connexes et les stratégies de mise en œuvre.

Tout le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé partagent l'obligation de prévenir et de réagir à l'exploitation et à la violence sexuelles, ainsi qu'à la violence faite aux enfants. Il incombe à tout le personnel de la NCA/AEN et au personnel associé de respecter les principes et les engagements fondamentaux de cette politique ainsi que les normes pour le personnel de la NCA et le personnel associé. Tout le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé sont tenus de signer la politique. Le personnel de la NCA/AEN et le personnel associé qui travaillent avec les communautés concernées contribueront également à un suivi régulier en sollicitant les commentaires des participants au programme.