

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white sans-serif font on a solid blue rectangular background.

Code de conduite. Pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, de la fraude et de la corruption, et de l'abus de pouvoir [Code of Conduct. For the prevention of sexual exploitation and abuse, fraud and corruption and abuse of power]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository.
More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Preprint
Authors	Act Alliance
Publisher	Act Alliance
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-09-22 05:04:29
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/209835

Alliance ACT

CODE DE CONDUITE

Pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, de la fraude et de la corruption, et de l'abus de pouvoir

A l'intention des agents des membres d'ACT et du Secrétariat d'ACT

5 février 2011

Ce document a été approuvé dans sa version originale anglaise par le Comité directeur d'ACT le 5 février 2011. Il s'agit d'une révision du document intitulé « Code de conduite à l'intention des agents de l'Alliance ACT International en matière d'exploitation sexuelle, d'abus de pouvoir et de corruption », qui avait été approuvé par le Comité exécutif d'ACT International le 10 décembre 2002.

1. Introduction

Les membres de l'Alliance ACT et le Secrétariat d'ACT (ci-après désignés par « ACT ») attachent une importance commune à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, de la fraude et de la corruption, et de l'abus de pouvoir. Les membres d'ACT – ainsi que leurs partenaires – appuient ou mettent en œuvre des programmes humanitaires et de développement dans plus de 140 pays à travers le monde. Le personnel des organisations membres d'ACT actives aux niveaux local, national et international, ainsi que le personnel du Secrétariat d'ACT, ont pour responsabilité personnelle et collective de promouvoir et de faire respecter dans le cadre du travail les normes éthiques et professionnelles les plus élevées.

La direction de chaque organisation membre d'ACT et le Secrétariat d'ACT ont pour responsabilité de veiller à ce que tous les agents aient connaissance de ce Code de conduite et qu'ils comprennent ses implications concrètes sur le comportement de chacun et sur la mise en œuvre des programmes. La diffusion du présent Code bénéficie de l'appui de deux documents d'orientation d'ACT – les Directives de l'Alliance ACT pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (version 2011)¹ et les Directives de l'Alliance ACT pour la gestion des plaintes et les enquêtes (2010).

Les termes clés employés dans ce document sont définis à l'Annexe 1.

2. Objectif

Le Code de Conduite d'ACT a pour objectif principal de promouvoir une plus grande transparence entre et parmi les membres de l'Alliance et les individus avec lesquels nous travaillons dans le cadre de nos programmes humanitaires et de développement. Il vise à protéger le personnel ainsi que tout homme, femme, fille et garçon avec lesquels nous travaillons des abus que pourraient commettre des individus ou groupes d'individus au sein de nos organisations membres d'ACT. Le Code se veut être un guide donnant aux agents d'ACT des orientations pour que les décisions qu'ils prennent dans leur vie professionnelle, mais aussi dans leur vie personnelle, soient éthiques.

3. Portée

Le Code de conduite d'ACT s'applique à toute organisation membre d'ACT, qu'elle soit active au niveau local, national ou international, et au personnel du Secrétariat d'ACT. Il s'applique également au personnel temporaire – comme les consultants et les bénévoles – qui travaillent pour le compte de programmes humanitaires et de développement de membres d'ACT. Le terme « agent » désigne ci-après toute personne travaillant pour ACT à temps complet ou partiel.

Tous les membres d'ACT sont encouragés à promouvoir l'esprit et les principes du Code de conduite d'ACT auprès de leurs organisations partenaires.

Tout agent d'ACT est tenu de signer le Code de Conduite.² Chaque agent a pour responsabilité de veiller au respect du présent Code.

1 Ce document est une version révisée des « Directives pour la conformité et les mécanismes de plaintes – Code de conduite à l'intention des agents de l'Alliance ACT International en matière d'exploitation sexuelle, d'abus de pouvoir et de corruption » de décembre 2008.

2 Certaines organisations membres d'ACT disposent d'un Code de conduite dont les principes épousent ceux du Code de conduite d'ACT et dépassent parfois les dispositions énoncées dans le présent document. Le cas échéant, ces membres d'ACT doivent communiquer leur Code de conduite au Secrétariat et un accord devra être trouvé pour savoir quel document

4. Code de conduite de l'Alliance ACT

Le Code de conduite de l'Alliance ACT expose les responsabilités clés qui incombent à chaque agent d'ACT pour que soient respectés le bien-être et les droits des personnes avec lesquelles ils travaillent dans le cadre de leurs activités humanitaires et de développement. Il a été conçu pour aider les agents à mieux comprendre les obligations qui doivent gouverner leur conduite, de manière à prévenir les cas suivants: l'exploitation et les abus sexuels, toutes les formes de harcèlement, la fraude et la corruption, les atteintes à la sécurité et les pratiques commerciales contraires à l'éthique.

Ainsi, tous les agents d'ACT doivent, à tout moment:

- respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne³, sans discrimination;
- traiter les communautés avec lesquelles nous travaillons (notamment les populations en situation de crise, les personnes déplacées et les réfugiés) équitablement et avec respect, courtoisie et dignité, et conformément aux règles et normes internationales;⁴
- promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite d'ACT en contribuant à favoriser et entretenir les conditions qui permettent d'éviter l'exploitation et les abus sexuels, l'abus de pouvoir et la corruption;
- signaler immédiatement⁵ toute information, préoccupation ou soupçon fondé concernant une violation du Code à son supérieur hiérarchique direct et/ou à la haute direction de l'organisation membre d'ACT (ou suivant les procédures établies par les mécanismes de plaintes de l'organisation), qui devra prendre des mesures pour qu'une enquête soit diligentée;
- être conscients qu'en refusant de dévoiler ou en omettant sciemment toute information relative à un constat, une préoccupation ou un soupçon fondé d'infraction au présent Code de conduite, les agents d'ACT s'exposent à des mesures disciplinaires;
- se sentir protégés par la volonté ferme d'ACT de garantir un environnement sûr, dans lequel on pourra exprimer ses préoccupations sans craintes de représailles ni d'inégalité de traitement, conformément à la Politique de gestion des plaintes et directives en matière d'enquêtes d'ACT (2010);
- respecter les critères les plus exigeants de transparence,⁶ d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de responsabilité lorsqu'ils proposent des biens et des services dans le cadre de leur travail;

doit être signé par les agents de l'organisation. ACT est consciente que les organisations ont consacré beaucoup de temps et d'énergie à l'élaboration de leurs Codes et souhaite reconnaître la valeur de ce précieux processus d'apprentissage.

3 Tels qu'énoncés, par exemple, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, voir:

<http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

4 Ces normes comprennent le code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les Organisations non gouvernementales (ONG) lors des opérations de secours en cas de catastrophe

(<http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/codes-of-conduct>) et les normes SPHERE, version 2011

(<http://www.sphereproject.org/>).

5 La Politique de gestion des plaintes d'ACT met en lumière son engagement à offrir, grâce à la dénonciation des abus, un environnement sain dans lequel les parties prenantes peuvent exprimer leurs préoccupations sans craintes de représailles ni d'inégalités de traitement.

6 Il s'agit notamment d'adopter un comportement professionnel dans les relations, des procédures organisationnelles responsables et transparentes en matière de finances, de gouvernance et d'encadrement, et d'adhérer à des normes internationales telles que celles qui sont mentionnées à la note 4 ci-dessus.

- coopérer si nécessaire à toute enquête portant sur des accusations de violations du présent Code.

4.1 Exploitation et abus sexuels⁷

L'exploitation et les abus sexuels constituent une forme de violence sexiste. ACT a conscience que l'exploitation et les abus sexuels peuvent se produire dans n'importe quel contexte humanitaire ou de développement. Dans les cas de crise humanitaire, cependant, la dépendance des populations affectées envers les agences humanitaires pour leurs besoins fondamentaux fait naître une responsabilité éthique et un devoir de vigilance supplémentaires de la part de l'ensemble du personnel d'ACT.

Afin de protéger toutes les parties prenantes d'ACT, quelle que soit la situation, les agents d'ACT, qu'ils soient en service ou non, doivent:

- comprendre que l'exploitation et les abus sexuels qui sont du fait d'agents participant au travail humanitaire et de développement constituent une faute grave et peuvent justifier une rupture des relations de travail;⁸
- n'avoir en aucune circonstance de relations sexuelles avec des enfants (individus de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement localement. Toute activité sexuelle avec des enfants est interdite au sein de l'Alliance ACT. Une méprise sur l'âge d'un enfant ne peut être utilisée à décharge;
- ne pas accepter, solliciter ni entreprendre l'« achat » de services sexuels et ne pas en tirer profit. Ce principe s'applique également aux agents d'ACT en dehors de leurs heures de travail;
- ne jamais exploiter la vulnérabilité d'un groupe cible dans le cadre du travail humanitaire et de développement, en particulier les femmes et les enfants, et ne jamais laisser une personne se retrouver dans une situation compromettante;
- savoir que l'octroi d'argent, de travail, de biens ou de 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 est interdit. De même, l'aide due aux bénéficiaires ne saurait servir de monnaie d'échange;
- ne jamais abuser de leur position pour bloquer l'aide humanitaire ou au développement ou accorder un traitement préférentiel, de manière à solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, un paiement d'une quelconque nature ou des avantages;
- ne jamais, étant donné la vulnérabilité accrue des populations en situation de crise, avoir de relations sexuelles avec des personnes faisant partie des populations touchées par une crise, car ce type de relation se fonde sur une dynamique du pouvoir intrinsèquement inégale et sape la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire;

7 Voir les Directives d'ACT en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (2008, révisé en 2010). Pour obtenir des outils et des ressources pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, consultez également http://www.un.org/fr/pseataforce/tools_response.shtml

8 Dans les pays où il est obligatoire de signaler à la police nationale les allégations d'abus ou d'agression sexuelle commis sur des enfants, la direction du membre d'ACT doit estimer quels sont la meilleure manière et le meilleur moment d'en informer les autorités nationales, et s'il y a lieu de le faire. Il convient de demander l'avis de la victime au préalable, car dans certains pays, la police peut constituer une menace pour les personnes signalant des abus.

- éviter, lorsqu'ils travaillent avec des enfants, tout acte ou comportement pouvant être considéré comme répréhensible et ne jamais, par leurs actions, exposer un enfant à un risque d'abus;
- informer leurs supérieurs si, dans les pays où les membres d'ACT mènent des activités de développement de longue durée, ils entretiennent une relation sexuelle à long terme avec un membre de la communauté bénéficiant d'un programme d'ACT et/ou avec un autre agent, et ce afin d'éviter que cette relation ne soit perçue comme un conflit d'intérêt.

ACT encourage l'intégration de la dimension de genre dans les efforts visant à assurer une prévention et des interventions efficaces face à l'exploitation et aux abus sexuels.

4.2 Harcèlement

Les agents d'ACT ne doivent en aucun cas se livrer à une quelconque forme de harcèlement, car celui-ci cause des torts et des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique aux individus, en particulier aux femmes et aux enfants. ACT ne tolère sur le lieu de travail aucune forme de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, sexiste et racial, d'intimidations ni de discrimination, c'est-à-dire tout **propos ou comportement déplacé** pouvant être considéré comme offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié ne respectant pas la dignité d'un individu.

Ainsi, tous les agents d'ACT doivent:

- traiter toute personne avec dignité et respect sur le lieu de travail, en s'adressant aux gens avec courtoisie et gentillesse, en écoutant avec attention et en veillant au bien-être des autres;⁹
- ne jamais se livrer à une quelconque forme de harcèlement, car celui-ci cause des torts ou des souffrances d'ordre physique, sexuel, psychologique ou émotionnel aux individus, en particulier aux femmes, aux enfants et aux personnes handicapées;
- ne jamais adopter un comportement – qu'il soit délibéré ou non – pouvant susciter un sentiment de persécution, de vulnérabilité ou d'impuissance chez la personne à laquelle il s'adresse;
- comprendre ce qui relève du harcèlement, reconnaître les signes précurseurs de harcèlement sexuel, sexiste et racial (entre autres) et prendre rapidement des mesures pour le prévenir et y remédier;
- comprendre ce qui relève de l'intimidation, renforcer la position des agents affectés, élaborer des stratégies visant à l'atténuer et à la supprimer et prendre les mesures disciplinaires adéquates contre les personnes s'étant livrées à des formes de harcèlement;
- prendre conscience que toute forme de comportement violent, relevant du harcèlement ou discriminatoire à l'encontre d'une autre personne sur le lieu de travail ou dans les communautés avec lesquelles ACT travaille est inacceptable et ne saurait être tolérée.

9 Y compris les communautés avec lesquelles travaille ACT

4.3 Fraude et corruption

ACT applique le principe de tolérance zéro à l'égard de la fraude et de la corruption, comme elle l'a explicité dans sa Politique anti-fraude et anti-corruption de 2009 (voir l'Annexe 1 pour les définitions). Les agents d'ACT ne doivent en aucun cas tirer profit de leur position lorsqu'ils travaillent avec des communautés, des partenaires ou d'autres parties prenantes d'ACT.

Ainsi, à tout moment, les agents d'ACT doivent:

- promouvoir une culture de l'honnêteté et de l'ouverture parmi le personnel et la direction d'ACT;
- faire preuve de transparence dans toutes les transactions financières à caractère professionnel;
- ne jamais voler, utiliser à mauvais escient ni détourner des fonds ou des biens et veiller à ce que les ressources financières et autres soient destinées uniquement aux besoins prévus. Sont également concernés tous les autres revenus, comme les intérêts perçus sur les fonds;
- ne jamais effectuer de transactions en dehors des conditions de concurrence normale,¹⁰ se livrer à des falsifications de documents ou de chèques, procéder au blanchiment d'argent sale, prendre de commissions, ni exercer de pressions sur un processus d'appel d'offres à des fins de détournement ou de vol;
- favoriser un environnement de travail où les communautés et les agents peuvent rapporter en toute sécurité et confidentialité un soupçon fondé de fraude ou de corruption;
- ne jamais soutenir en connaissance de cause des individus ou des entités impliquées dans des activités illégales;
- ne jamais délibérément détruire, falsifier, modifier ou dissimuler de preuves pouvant étayer une enquête ni livrer de fausses informations aux enquêteurs afin d'influencer ou d'entraver une enquête portant sur des allégations de corruption, de fraude, de coercition ou de collusion;
- mener toute activité conformément aux pratiques et procédures acceptées au niveau international et respecter les critères les plus élevés de responsabilité et de transparence en matière de finance, de gestion et de gouvernance, le cas échéant.

4.4 Pratiques commerciales contraires à l'éthique

En tant qu'alliance d'organisations d'Eglise et affiliées à l'Eglise, ACT encourage les pratiques commerciales morales et éthiques. Ainsi, les agents d'ACT doivent:

- toujours respecter les principes de transparence, de responsabilité et d'honnêteté lorsqu'ils reçoivent des fonds destinés à des fins humanitaires ou de développement;
- ne jamais utiliser ni accepter de pots-de-vin – qu'ils se présentent sous forme d'argent, de biens ou de services – pour sceller un accord de services avec des prestataires dans le cadre d'une activité de développement ou humanitaire;

¹⁰ Une transaction faite **dans les conditions de concurrence normale** signifie que les parties à une transaction sont indépendantes et sur un pied d'égalité.

- ne jamais prendre part à des activités générant des profits personnels, organisationnels ou collectifs, par exemple acheter ou vendre, lorsque ces activités sont susceptibles d'affecter ou de donner le sentiment d'affecter la crédibilité ou l'intégrité d'ACT;
- ne jamais procéder à un partage des bénéfices ou des excédents budgétaires pour octroyer un pot-de-vin, une réduction ou un rabais au profit d'un individu ou d'une organisation;
- déclarer tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel à son employeur (par exemple, une relation directe avec des prestataires de biens ou de services des programmes d'ACT);
- ne jamais accepter de cadeaux ou d'autres faveurs pouvant influencer l'exercice de leurs fonctions ou devoirs. Voici une définition non exhaustive des cadeaux: services, voyages, divertissements, biens matériels, entre autres. Afin de respecter les traditions nationales et locales et les conventions de l'hospitalité, on pourra accepter de petits cadeaux comme des stylos, des calendriers, des agendas, etc.;
- ne jamais recourir au travail clandestin, au travail des enfants ni au travail forcé, quelle que soit la zone de travail;
- toujours s'acquitter des impôts nationaux et respecter le droit commercial du pays et les normes internationales;
- toujours tendre vers les critères sanitaires, sécuritaires et environnementaux les plus élevés dans toutes les activités du programme;
- veiller, dans la mesure du possible, à ce que les biens acquis soient produits et livrés dans des conditions où personne n'a été victime d'abus ou d'exploitation et où l'impact négatif sur l'environnement a été minimal;
- ne jamais utiliser ni distribuer en connaissance de cause des produits dangereux dans le cadre d'un travail humanitaire ou de développement.

4.5 Atteintes à la sécurité

ACT fait de la sécurité et de la sûreté pour tous les agents et toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons une priorité absolue et fera tout ce qui est en son pouvoir pour veiller à ce que les agents fassent leur travail en toute sécurité. La sécurité relève de la responsabilité de chaque individu et de l'organisation, c'est pourquoi tout agent d'ACT doit:

- adhérer aux principes et directives d'ACT en matière de sécurité¹¹ ou à la politique et aux procédures de sa propre organisation en matière de sécurité;¹²
- ne jamais utiliser ni être en possession d'armes ou de munitions pendant le travail;¹³
- ne jamais conduire de véhicules sous l'emprise de l'alcool ou de substances illicites pendant le travail et se conformer aux lois en vigueur dans le pays en matière d'alcool et de drogues.

11 Veuillez consulter le Guide sur la sécurité et, en complément de celui-ci, les Principes de sûreté et de sécurité d'ACT.

12 On se conformera à la politique qui offre au personnel les meilleures conditions de protection.

13 Dans certains cas exceptionnels d'insécurité, les membres d'ACT peuvent recourir aux services d'une entreprise externe de sécurité employant du personnel armé. Il est toutefois convenu que les employés de sécurité réguliers d'ACT qui sont au bénéfice d'un contrat d'ACT ne doivent pas être armés.

5. Plaintes et procédures disciplinaires

Les infractions au présent Code de conduite ne seront pas tolérées et peuvent donner lieu, conformément aux règlements correspondants, à des mesures disciplinaires internes, un renvoi de l'agent ou même des poursuites judiciaires.

Chaque membre de l'Alliance ACT a pour responsabilité de traiter de façon adéquate toute accusation de faute émanant de leurs partenaires concernant leurs agents, conformément à la politique de leur organisation et aux mesures disciplinaires prévues. La direction des organisations membres d'ACT et le Secrétariat d'ACT doivent mettre en place des dispositifs appropriés pour que la faute fasse l'objet d'une enquête, d'une consignation et d'un traitement adéquat. Un mécanisme doit être mis en place pour que les plaintes soient suivies sans délai d'une enquête en veillant au respect de la discrétion et la confidentialité et à la protection des droits de toutes les personnes concernées. Les infractions au Code de conduite doivent être immédiatement signalées à la direction et traitées conformément aux procédures de gestion des plaintes de l'organisation membre ou du Secrétariat d'ACT.¹⁴

Toute personne souhaitant déposer une plainte concernant une infraction au Code commise par un agent d'ACT doit le faire en s'adressant à son supérieur hiérarchique (ou à la personne ou l'entité désignée pour recueillir les plaintes) dès que possible après avoir pris connaissance de l'infraction supposée.

Tout agent d'ACT se livrant délibérément à de fausses accusations concernant le comportement d'un autre agent d'ACT qui aurait commis une infraction au Code de conduite sera soumis à des mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur.

14 Pour plus d'informations sur les plaintes qui peuvent être traitées par le Secrétariat d'ACT et la gouvernance d'ACT, veuillez consulter la Politique de plaintes et procédures disciplinaires d'ACT de 2010. Pour obtenir des informations sur la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes, veuillez consulter les Directives sur la gestion des plaintes et les enquêtes d'ACT 2010. Voir: <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/complaints-mechanism>

6. Acceptation du Code

Le/la signataire (l'agent d'ACT) ci-dessous a lu, compris et accepté le contenu du présent document. Le Code de conduite de l'Alliance ACT sera soumis à des révisions et réexamens périodiques. Le/la signataire accepte les conséquences d'une infraction à l'une des dispositions énoncées dans le présent Code de conduite.

Position:

Signature:

Date:

Lieu:

Annexe 1: Termes clés et définitions

Abus de pouvoir: Tout comportement abusif (d'ordre physique, psychologique, sexuel ou émotionnel) de la part d'une personne en position d'autorité et de confiance, à l'encontre d'une personne se trouvant dans une position de vulnérabilité et/ou de dépendance.

Abus sexuel: Fait concret ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, y compris les attouchements déplacés, de force ou dans des conditions de coercition.

Corruption: Tout acte revenant à offrir, donner, solliciter ou accepter un avantage ou une récompense pouvant influencer abusivement les actions d'une personne.

Discrimination: Exclusion, traitement ou action dont est victime une personne sur la base d'un ou plusieurs critères, notamment: statut social, race, ethnie, couleur de peau, religion, sexe, orientation sexuelle, âge, statut marital, origine nationale, affiliation politique ou handicap.

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 (Circulaire du Secrétaire général de l'ONU, 9 octobre 2003). Dans ces cas, la victime potentielle croit qu'elle n'a pas d'autre choix que de s'y soumettre; la victime n'a pas donné son consentement, ce qui constitue une forme d'exploitation. On se trouve dans ce cas de figure quand (liste non exhaustive):

- une personne travaillant dans un contexte humanitaire ou de développement exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange d'une aide matérielle, de services ou de privilèges;
- un enseignant exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange d'une note favorable ou de l'admission à un cours;
- un responsable d'une population réfugiée exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange de services ou de privilèges;
- un personne en charge de la sécurité exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange d'un passage sécurisé;
- un chauffeur exige (ou accepte) des relations sexuelles pour réserver un siège à une femme dans un véhicule.

L'exploitation consiste à utiliser une position d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources afin de faire pression, de contraindre ou de manipuler une personne à faire quelque chose contre sa volonté ou à son insu, en menaçant de répercussions négatives, par exemple en suspendant une aide au projet, en refusant d'approuver les demande de soutien au travail d'un agent, en menaçant de lancer de fausses accusations sur un agent en public, etc.

Fraude: Déformation, distorsion, modification ou perversion de la vérité ou abus de confiance portant sur les ressources financières, matérielles ou humaines d'une organisation, des services et/ou des transactions, généralement à des fins de gain ou de bénéfice personnel. La fraude est une manœuvre criminelle ou un recours à de fausses représentations en vue de récolter un bénéfice indu.

Harcèlement: Tout propos ou comportement offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié ne respectant pas la dignité d'un individu. Le harcèlement peut être **commis par** ou **contre** n'importe quel membre de la communauté avec laquelle nous travaillons, partenaire, agent, vendeur/vendeuse ou tout autre personne en visite ou traitant avec une agence (voir la définition de « harcèlement sexuel » ci-dessous).

Harcèlement sexuel: Toute forme déplacée d'avance sexuelle, de propos, de demande sexuelle explicite ou implicite, de contact, de plaisanterie ou de geste, ou toute autre forme de communication ou de comportement de nature sexuelle, exprimé à l'oral, à l'écrit ou visuellement, par une personne à destination d'une autre personne dans le cadre du travail. Le harcèlement sexuel peut être dirigé contre des personnes du même sexe ou du sexe opposé et comprend le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle. Le harcèlement sexuel peut avoir lieu entre un ou plusieurs individus, agents ou bénéficiaires, quelle que soit la nature de leurs relations professionnelles.

Intimidation: Forme d'agression exprimée davantage sur le plan psychologique et émotionnel que physique. On utilise ce terme en présence d'une situation répétée de comportement agressif et envahissant à l'encontre d'une ou plusieurs cibles, qui se manifeste notamment par la critique répétée de fautes sans importance, le refus d'apprécier ou de reconnaître la valeur du travail fait, le dénigrement, le discrédit et d'autres comportements de ce type.¹⁵

Mineur: Toute personne âgée de moins de 18 ans (un enfant selon la définition de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant).

Plaignant: La personne à l'origine de la plainte. Elle peut être la victime supposée de cas d'exploitation ou d'abus sexuel ou toute autre personne ayant été informée d'une faute.

Protection: Garantie que les droits fondamentaux d'un individu, son bien-être et son intégrité physique sont reconnus, assurés et protégés conformément aux normes internationales.

Sujet de la plainte: La personne qui, dans le cadre de la plainte, est accusée d'avoir commis la faute.

Victime: La personne qui est, ou a été, exploitée ou abusée sexuellement. Cette personne fait preuve de force de caractère, de résilience et d'une capacité à continuer de vivre.

Violence sexiste: « Tout tort causé à une personne contre sa volonté, ayant des conséquences négatives sur la santé physique ou psychologique, le développement et l'identité de cette personne, et qui résulte des inégalités de pouvoir sexistes qui exploitent les différences entre hommes et femmes, parmi les hommes et parmi les femmes. Bien qu'elle ne concerne pas exclusivement les femmes et les filles, ce sont principalement elles qui sont affectées par ce phénomène dans toutes les cultures. La violence peut être d'ordre physique, sexuel, psychologique, économique ou socioculturel. »¹⁶ La violence sexiste peut se manifester de multiples manières: violence domestique, coups et blessures, viol et viol dans le cadre du mariage, mutilation des organes génitaux féminins, torture, trafic,

¹⁵ Adapté de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> – site web de la National UK Workplace bullying advice line

¹⁶ Ward, Jeanne (2002), If Not Now When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings, New York, The Reproductive Health in Conflict Consortium.

prostitution forcée, violence liée à la dot, mariage forcé et, dans certains cas, violence perpétrée ou tolérée par l'Etat.

Violence sur le lieu de travail: Tout incident par lequel une personne est abusée, menacée ou agressée dans le cadre de son travail. Ce genre de comportement peut être du fait de clients ou de collègues à tous les niveaux de l'organisation. Cette définition inclut toutes les formes de harcèlement, d'intimidation, de menace ou d'agression physique, de vol et les autres comportements envahissant (OIT).