

DOT Code de Conduite

Introduction

Conformément à sa vision et à ses valeurs, Digital Opportunity Trust (DOT) s'engage à maintenir le plus haut niveau de conduite éthique parmi tous ses employés et personnels associés.

Afin de favoriser une meilleure compréhension, ce Code de conduite expose les attentes de DOT à l'égard de ses employés, des employés de ses partenaires de mise en œuvre, du personnel associé et des jeunes leaders dans des domaines clés. Il comprend notamment les politiques suivantes: Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH), Lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail, Intervention active des témoins, et Lancement d'alerte (Whistleblowing).

Portée et Objectif

Ce Code de conduite s'applique à tous les employés de DOT, à ceux des filiales et des bureaux de DOT, y compris les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires, les jeunes leaders, ainsi qu'aux contractants individuels ou corporatifs des filiales et bureaux de DOT.

Cela inclut également les entités non affiliées à DOT, leurs employés et toutes personnes physiques ou morales ayant conclu des accords de partenariat ou de sous-subvention avec DOT.

L'objectif de ce Code de conduite est de définir le comportement attendu de tous les employés et personnels associés lorsqu'ils sont sous contrat avec DOT. Les politiques incluses dans ce Code de conduite font partie intégrante de tous les contrats. Le Code s'applique en tout temps. Toute violation du Code de conduite constitue un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Mission et Valeurs

La mission de DOT est de créer un mouvement dirigé par les jeunes, composé d'innovateurs sociaux audacieux qui disposent des outils, des connaissances et des réseaux nécessaires pour créer des opportunités et transformer leurs communautés. Nous partageons les valeurs suivantes:

DIRIGÉ PAR LES JEUNES : Nous croyons au pouvoir et au potentiel des jeunes.

DIGITAL : Nous croyons que les technologies numériques, adaptées aux contextes locaux, peuvent accélérer et amplifier l'impact social positif.

INCLUSIF : Nous réduisons les barrières de genre et les obstacles sociaux.

LOCAL : Nous soutenons les innovateurs sociaux locaux, les communautés locales et le personnel local.

OUVERT : Nous sommes clairs et transparents sur notre travail et nos résultats.

COLLABORATIF : Nous collaborons avec différents secteurs et régions pour générer un impact social positif.

Contents

Introduction	1
Portée et Objectif	1
Mission et Valeurs	1
Politique de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PSEA)	4
Politique sur la Violence et le Harcèlement	12
Directives pour le Témoin Actif	15
Politique et Procédure de Dénonciation	16
Définitions	19
Procédures Associées	23
Annexe - Les Six Principes Fondamentaux de l'IASC Relatifs à l'Exploitation et aux Abus Sexuels, 2019	24

Politique de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PSEA)

Objectif de la Politique

L'objectif de Digital Opportunity Trust (DOT) est de garantir une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (SEAH) pour l'ensemble de ses employés, du personnel associé et des participants.es à ses programmes, y compris tous les enfants, les jeunes et les adultes. DOT veille à ce que toutes les parties prenantes comprennent clairement les rôles, les responsabilités et les normes de conduite attendues, conformément aux six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations (IASC) en matière d'exploitation et d'abus sexuels¹.

DOT s'engage à créer et maintenir un environnement sûr pour toutes et tous, exempt de toute forme de SEAH, tant en interne que dans les communautés où l'organisation intervient (directement ou par l'intermédiaire de partenaires de mise en œuvre), en assurant une prévention rigoureuse du SEAH et des réponses centrées sur les survivant·e·s.

Un pilier essentiel de la création de milieux de travail et de programmes sûrs chez DOT est notre Politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH), que tous les employés, personnels associés et jeunes leaders de DOT doivent signer et respecter dans tous les pays du réseau DOT.

Politique

L'exploitation et les abus sexuels violent les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et constituent des comportements inacceptables et interdits pour tous les travailleurs humanitaires et du développement, y compris les employés et le personnel associé de DOT.²

DOT applique une politique de tolérance zéro en matière d'EAS. Ses employés et son personnel associé doivent respecter en tout temps les plus hauts standards de conduite personnelle et professionnelle et fournir une assistance au développement international

¹ Inter-Agency Standing Committee's Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse, 2019.

<https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

² UN Secretary General's Bulletin ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

de manière à respecter et promouvoir les droits des participants.es et des membres vulnérables des communautés locales.

L'engagement de DOT repose sur le principe de ne causer aucun préjudice aux enfants, aux jeunes et aux adultes. DOT ne tolère aucun acte de violence ou d'abus à leur encontre, y compris l'exploitation et les abus sexuels, commis par ses employés et son personnel associé.

DOT prendra toutes les mesures nécessaires pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels et réagir de manière appropriée aux incidents suspectés ou avérés grâce à l'éducation et la formation, son mécanisme de signalement et de plaintes, ainsi que ses services de soutien aux survivants, afin de garantir que les signalements sont gérés efficacement, de manière confidentielle et en temps opportun.

DOT adopte une approche centrée sur les survivants et informée des traumatismes, répondant aux besoins spécifiques des enfants, des jeunes et des adultes survivants.

DOT fera tout son possible pour créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, en mettant en place un cadre solide de PSEA, comprenant des mesures de prévention et de réponse dans les communautés où il opère.

Les actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par les employés et le personnel associé de DOT constituent des fautes graves et entraînent un licenciement³.

Aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'un membre du personnel qui signale de bonne foi une violation de la Politique PSEA. Toute forme de représailles contre une personne ayant signalé un incident ou participé à une enquête est interdite. Les représailles, y compris l'intimidation, la coercition ou le harcèlement, feront l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le fait de ne pas signaler un incident d'EAS connu ou suspecté, ou encore de rapporter sciemment et volontairement des informations fausses ou malveillantes sur un autre membre du personnel, entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Date d'entrée en vigueur: 22 mai 2020

Cette politique sera révisée annuellement.

Rôles et responsabilités du personnel concernant l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et les participants.es

Les responsabilités de tous les employés de DOT et du personnel associé sont conformes aux six principes fondamentaux du Comité permanent inter-organisations (IASC) relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels (voir Annexe).

³ Including all other forms of contractual agreements, such as for example volunteer assignment.

Les employés de DOT et le personnel associé ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise la mise en œuvre de cette politique. Les gestionnaires, à tous les niveaux, ont une responsabilité particulière dans le soutien et le développement de systèmes permettant de maintenir cet environnement.

Les employés de DOT, les employés des partenaires de mise en œuvre, le personnel associé et les jeunes leaders doivent:

- a) traiter tous les participants.es avec dignité;
- b) reconnaître et respecter les droits⁴ de tous les participants.es à tout moment;
- c) prendre toutes les mesures possibles pour garantir un environnement sûr et sécurisé, empêchant l'exploitation et les abus sexuels des participants.es et des autres membres vulnérables des communautés locales;
- d) veiller à ce que leur langage, leurs actions et leurs relations avec les participants.es soient appropriés à leur âge et exempts de tout signe de harcèlement, de mauvaise conduite ou d'abus sexuel;
- e) garantir que tout contact physique ou en ligne avec les participants.es soit approprié, tant sur le plan culturel que selon les normes internationales;
- f) accepter sans réserve leur responsabilité quant à leur comportement et à leur réaction face à un enfant ou un jeune qui agit de manière sexuellement inappropriée;
- g) éviter toute situation compromettante ou vulnérable avec les enfants et les jeunes;
- h) lorsque possible, s'assurer qu'au moins deux adultes supervisent toutes les activités impliquant des enfants et des jeunes, et qu'ils soient visibles et présents en permanence;
- i) partager immédiatement toute information pertinente pour les enquêtes (internes et externes) liées à l'exploitation et aux abus sexuels des participants.es et mettre à disposition toutes les informations nécessaires à la finalisation des enquêtes;
- j) comprendre que l'absence de preuves ou le manque de clarté sur le consentement ne constituent pas une justification pour retarder ou omettre de signaler une préoccupation liée à l'exploitation ou aux abus sexuels. L'omission de signaler une préoccupation peut entraîner des mesures disciplinaires;
- k) signaler immédiatement, via le mécanisme de plainte de DOT, tout incident connu ou suspecté d'exploitation et d'abus sexuels ou toute violation de cette politique impliquant un participant.e;
- l) savoir que l'exploitation et les abus sexuels constituent une faute grave pouvant entraîner le licenciement, et que les personnes impliquées peuvent faire l'objet de poursuites judiciaires;

⁴ The Convention on the Rights of the Child <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>; The Universal Declaration of Human Rights <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

- m) traiter de manière confidentielle toute information reçue concernant un incident présumé ou avéré d'exploitation et d'abus sexuels, y compris les enquêtes menées à ce sujet.

Tous les employés de DOT, les employés des partenaires de mise en œuvre, le personnel associé et les jeunes leaders ne doivent pas:

- a) avoir des relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans), quel que soit l'âge légal de la majorité ou du consentement localement. Une croyance erronée sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense;
- b) permettre le mariage d'un enfant ou d'un jeune participant.e s'ils en ont connaissance;
- c) échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou exploitant, ce qui est strictement interdit. Cela inclut l'échange d'une aide due aux participants.es;
- d) participer à toute activité d'exploitation commerciale impliquant des enfants, y compris le travail des enfants ou la traite;
- e) entretenir une relation sexuelle avec des participants.es d'une assistance ou d'autres membres vulnérables de la communauté locale, impliquant un abus de pouvoir ou de position. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire et du développement international;
- f) soumettre un enfant à des abus physiques, émotionnels ou psychologiques, ou à de la négligence;
- g) adopter un comportement inapproprié avec un participant.e, notamment en le touchant, en l'embrassant, en le prenant dans ses bras ou en le caressant de manière déplacée ou culturellement inappropriée;
- h) utiliser un langage, faire des suggestions ou donner des conseils inappropriés ou abusifs à un participant.e, y compris un langage provoquant la honte, l'humiliation ou étant dévalorisant ou dégradant;
- i) passer un temps excessif et inutile seul avec un participant.e, hors de la vue des autres, à huis clos ou dans un endroit isolé;
- j) tolérer ou participer à un comportement illégal, dangereux ou abusif avec les participants.es;
- k) frapper ou infliger toute autre forme de punition corporelle à un enfant sous leur responsabilité dans le cadre de leur travail pour DOT;
- l) abuser ou être négligent avec les données personnelles des participants.es;
- m) communiquer avec un enfant impliqué dans les programmes de DOT via des plateformes numériques (Facebook, Twitter), des technologies mobiles (SMS, WhatsApp, Skype) ou en ligne sans le consentement et la connaissance de ses parents. Toute communication numérique ou en ligne avec les participants.es ne doit jamais être inappropriée ou à caractère sexuel;
- n) garder le silence, couvrir ou faciliter un incident connu ou suspecté de protection ou une violation de cette politique;

- o) soumettre un adulte à risque à des abus physiques, émotionnels ou psychologiques, ou à de la négligence;
- p) garder le silence, couvrir ou faciliter un incident connu ou suspecté de protection ou une violation de cette politique;
- q) exercer des représailles contre toute personne signalant un incident ou participant à une enquête. Toute forme de représailles, y compris l'intimidation, la coercition ou le harcèlement, entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Voir les politiques de DOT sur la dénonciation et la violence et le harcèlement pour plus de détails.

Rôles et responsabilités concernant les incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (EAHS) impliquant le personnel

Les employés de DOT et le personnel associé ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement de travail qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en œuvre de cette politique. Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes permettant de maintenir cet environnement.

Les employé-e-s de DOT, les employé-e-s des partenaires de mise en œuvre, le personnel associé et les jeunes leaders doivent:

- a) traiter tous les employés et le personnel associé avec dignité et conformément au Code de conduite de DOT;
- b) s'efforcer de garantir un environnement sûr et sécurisé qui prévient l'exploitation et les abus sexuels au sein de DOT;
- c) s'assurer que leur langage, leurs actions et leurs relations avec les employés de DOT et le personnel associé ne comportent aucun signe de harcèlement, d'inconduite ou d'abus sexuel;
- d) veiller à ce que tout contact physique ou en ligne avec les employés de DOT et le personnel associé soit approprié, tant dans la culture locale que selon les normes internationales;
- e) partager volontiers toutes les informations pertinentes pour les enquêtes (internes et externes) relatives aux incidents SEA impliquant un employé de DOT ou un personnel associé, et mettre à disposition toutes les informations nécessaires à l'achèvement des enquêtes;
- f) comprendre que l'absence de preuves ou le manque de clarté sur le consentement ne constituent pas des motifs raisonnables pour retarder ou omettre de signaler des préoccupations concernant une exploitation ou un abus. Le fait de ne pas signaler un problème peut entraîner des sanctions disciplinaires;
- g) signaler immédiatement via la procédure de signalement de DOT tout incident connu ou suspecté de SEA ou toute violation de cette politique impliquant un employé de DOT ou un personnel associé;
- h) savoir que l'exploitation et les abus sexuels constituent une faute grave et peuvent entraîner un licenciement ainsi que des poursuites judiciaires;

- i) traiter toute information communiquée concernant un incident SEA suspecté ou réel de manière confidentielle, y compris dans le cadre d'une enquête sur des allégations d'exploitation ou d'abus;
- j) s'ils ont connaissance ou ont été témoins d'un incident SEA ou de harcèlement sexuel, ou si une victime leur demande de l'aide pour signaler un cas, suivre les directives pour être un témoin actif et respecter la procédure de signalement des incidents SEA.

Tous les employé-e-s de DOT, les employé-e-s des partenaires de mise en œuvre, le personnel associé et les jeunes leaders ne doivent pas:

- a) utiliser l'exploitation et les abus sexuels comme moyen d'intimidation et de coercition;
- b) développer ou chercher à établir une relation sexuelle entre membres du personnel lorsque cela implique une relation hiérarchique (ex.: un responsable et un subordonné, un responsable et un stagiaire), car cela crée un déséquilibre de pouvoir;
- c) enregistrer, photographier, transmettre, visionner ou diffuser des images intimes ou sexuelles sans la connaissance et le consentement de toutes les parties concernées;
- d) engager une activité sexuelle avec un employé de DOT ou un personnel associé lorsqu'il est en état d'incapacité (c'est-à-dire endormi, inconscient, sous l'effet d'une anesthésie ou d'une substance intoxicante), lorsqu'il est incapable de consentir volontairement à une activité sexuelle ou qu'il n'a pas le contrôle de son corps, ou encore lorsqu'il ne sait pas qu'un acte sexuel se produit ou qu'il est incapable d'en apprécier la nature;
- e) soumettre un employé de DOT ou un personnel associé à des abus physiques, émotionnels ou psychologiques;
- f) adopter des comportements tels que des attouchements, enlacer, embrasser ou toucher un membre du personnel de manière inappropriée ou culturellement inadaptée;
- g) utiliser un langage, faire des suggestions ou donner des conseils à un employé de DOT ou un personnel associé de manière inappropriée ou abusive, y compris des propos humiliants, rabaissants ou dégradants;
- h) approuver ou participer à un comportement illégal, dangereux ou abusif avec des employés de DOT ou un personnel associé;
- i) communiquer avec les employés de DOT et le personnel associé sur des canaux professionnels tels que les courriels, Skype ou autres plateformes en ligne ou de médias sociaux de manière inappropriée ou à caractère sexuel;
- j) échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres comportements humiliants, dégradants ou exploitants. Cela inclut l'échange d'une assistance destinée aux participants.es;

- k) rester silencieux, dissimuler ou permettre tout incident de sauvegarde connu ou suspecté, ou toute violation de cette politique;
- l) exercer des représailles contre toute personne signalant un incident ou participant à une enquête. Les représailles, y compris l'intimidation, la coercition ou le harcèlement, sont passibles de mesures disciplinaires et/ou de licenciement. Se référer aux politiques de DOT sur la dénonciation et la lutte contre la violence et le harcèlement pour plus de détails.

Mesures de prévention

Vérification des antécédents: DOT effectue systématiquement des vérifications sur tous les candidats à un poste conformément aux procédures de sélection établies.

Formation: DOT organisera des formations d'intégration obligatoires ainsi qu'un programme de formation continue et de recyclage⁵ pour tous les employés et le personnel associé sur la politique et les procédures de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA). Le personnel devra revoir et signer annuellement la présente politique ainsi que les documents de référence (voir annexe).

DOT organisera également des formations obligatoires d'orientation pour les participants.es sur la politique PSEA de DOT et le mécanisme de dépôt de plaintes. Ils recevront également une formation sur la procédure d'enquête de DOT.

Les personnes impliquées dans la réception des signalements seront formées à la gestion et au signalement des incidents de violences sexuelles. Elles apprendront comment recevoir des informations relatives à un incident de violence sexuelle, comment maintenir la confidentialité et l'objectivité, ainsi que la manière de réagir de manière appropriée afin de réduire le traumatisme et d'instaurer la confiance dans les mécanismes de signalement de l'organisation.

Révisions et mises à jour: L'équipe exécutive de DOT révisera et mettra à jour la politique et les procédures PSEA selon les besoins. Une révision et une approbation obligatoires seront effectuées chaque année en mai.

Conception des programmes et des activités: DOT développera un outil d'évaluation des risques pour tous les programmes et activités afin d'éviter et/ou d'atténuer les risques liés aux incidents SEA.

⁵ The training includes at a minimum: 1) a definition of SEAH (that is aligned with the UN's definition); 2) a prohibition of SEAH; and 3) actions that employees and related personnel are required to take (i.e. prompt reporting of allegations and referral of survivors).

Signalement:

DOT dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux participants.es et aux communautés de signaler des allégations d'exploitation et d'abus sexuels (EAS). Des informations sur ces procédures et mécanismes figurent dans la Politique de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) ainsi que dans les procédures de signalement des EAS et du harcèlement sexuel pour le personnel et les participants.es. Ces documents détaillent les différents canaux disponibles pour signaler un incident, afin d'offrir un maximum d'options garantissant confidentialité et accessibilité.

À toutes les étapes de la collecte et de l'utilisation des informations fournies par une victime concernant un incident, son consentement éclairé sera obtenu.

Les personnes en charge de la réception des signalements informent clairement la victime des étapes suivantes, garantiront la confidentialité entre les membres du personnel concernés et les conseilleront sur la manière de répondre aux questions éventuelles concernant l'incident. Elles veilleront également à respecter les protocoles de communication entre DOT et les entités associées et prendront des mesures proactives avec les médias si l'incident devait être couvert, notamment en s'assurant que les noms des personnes impliquées, y compris la victime, ne soient pas divulgués.

Enquête:

DOT a mis en place une procédure d'enquête sur les allégations d'EAS. Si une allégation d'EAS constitue une violation potentielle de la politique PSEA, DOT lancera immédiatement la procédure d'enquête ou orientera l'affaire vers l'organisme d'enquête compétent si l'auteur des faits est affilié à une autre entité. Pour plus d'informations, consulter la procédure d'enquête PSEA.

Tous les incidents seront signalés trimestriellement à l'équipe exécutive de DOT. Les incidents majeurs seront également communiqués au Conseil d'administration lors des réunions trimestrielles, sans divulgation d'informations personnelles pour préserver la confidentialité.

Les incidents seront signalés aux bailleurs de fonds conformément à leurs exigences et délais respectifs.

Toutes les actions de suivi seront rapportées au Conseil d'administration afin d'assurer un engagement et un suivi appropriés des mesures prises.

Référence aux Autorités Nationales:

Si, après enquête, des preuves confirment les allégations d'EAS, ces cas pourront être transmis aux autorités nationales pour des poursuites pénales.

Assistance aux Victimes

DOT dispose d'un système permettant d'orienter rapidement les survivantes d'EAS vers des services disponibles, en fonction de leurs besoins et avec leur consentement.

Accords de Coopération

Les contrats et accords de partenariat de DOT incluent une clause standard obligeant les contractants, fournisseurs, consultants et sous-traitants à adhérer à une politique de tolérance zéro en matière d'EAS et à mettre en place des mesures de prévention et de réponse aux abus.

L'incapacité de ces entités ou individus à prendre des mesures préventives contre l'EAS, à enquêter sur des allégations ou à prendre des mesures correctives en cas d'abus constitue un motif de résiliation de tout accord de coopération.

Politique sur la Violence et le Harcèlement

Objectif de la politique

Cette politique vise à garantir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, à identifier et définir les comportements inacceptables, à affirmer une tolérance zéro envers l'exploitation et les abus sexuels (EAS), à préciser les responsabilités de tous les employés, à fournir des directives sur le rôle de témoin actif avec une approche centrée sur la victime et à exposer les mécanismes de signalement et de traitement des plaintes.

Politique

Conformément à la vision, à la mission et aux valeurs fondamentales de DOT ainsi qu'à son engagement en faveur de la diversité, l'organisation s'efforce de créer et de maintenir un environnement exempt de discrimination, de harcèlement, d'exploitation et de violence, tant en interne que dans ses interactions avec les communautés et partenaires. Cela est essentiel à son efficacité. Chaque membre des communautés avec lesquelles DOT travaille doit être assuré qu'il ne sera soumis à aucune forme de violence au travail. De même, chaque employé de DOT doit pouvoir contribuer pleinement à la mission de l'organisation dans un environnement exempt de discrimination sociale.

À cette fin, DOT interdit strictement et ne tolérera aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'exploitation ou de violence. Cela inclut l'intimidation en milieu de travail, le harcèlement professionnel, la violence au travail, le harcèlement sexuel, ainsi que toute discrimination ou violence physique, sexuelle ou psychologique fondée sur la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, le handicap ou le statut social.

Cette politique s'applique à tous les cadres et activités professionnels, qu'ils aient lieu à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail.

Date d'entrée en vigueur: 9 mai 2025

Révision annuelle de la politique.

Responsabilités

Les comportements et actions suivants sont formellement interdits par DOT et feront l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Maintenir un environnement exempt de harcèlement nécessite des efforts de la part de chaque employé de DOT. Cela signifie que tous les employés doivent:

- Maintenir un comportement exemplaire et établir des normes de conduite élevées.
- Signaler immédiatement tout incident ou toute violation présumée de cette politique via la procédure de signalement de DOT. Pour les cas d'EAS ou de harcèlement sexuel, le personnel doit suivre la procédure de signalement du siège de DOT.
- Être conscient que l'exploitation et les abus sexuels constituent une faute grave justifiant le licenciement et pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires.
- Adopter l'approche de témoin actif décrite dans la formation d'intégration de DOT et appliquer ces principes lors d'interactions avec des collègues ayant subi un incident connu ou présumé.
- Traiter toute information communiquée concernant des incidents présumés ou avérés avec la plus grande confidentialité.

Procédure de Signalement du Harcèlement, de la Violence et de l'Intimidation en Milieu de Travail

Pour les employés et le personnel associé de DOT Canada

Si vous vous sentez victime de harcèlement:

- a) Si vous vous sentez à l'aise, informez la personne concernée dès que possible de votre ressenti et demandez-lui d'arrêter le comportement offensant.
- b) Si vous ne vous sentez pas à l'aise ou si le harcèlement persiste, signalez immédiatement le problème à la Direction des Ressources Humaines.

Pour les employés et le personnel associé des filiales et bureaux de DOT

Veuillez-vous référer au manuel des ressources humaines de votre bureau DOT local.

Pour les facilitateurs et facilitatrices du programme de formation de DOT (jeunes leaders):

Si vous vous sentez harcelé-e sur votre lieu de travail:

- a) Signalez immédiatement le problème au/à la responsable national-e du genre et de la sauvegarde. Vous pouvez également contacter tout membre de l'équipe de DOT avec lequel/laquelle vous vous sentez le plus à l'aise.

Pour le personnel des partenaires de mise en œuvre, veuillez-vous référer aux Ressources Humaines de votre organisation.

Procédure de Signalement des EAS ou du Harcèlement Sexuel

DOT dispose de mécanismes sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux participants.es et aux communautés, y compris les enfants, de signaler des allégations d'EAS. Des informations détaillées sur ces procédures, ainsi que sur la manière de signaler un incident, figurent dans la **Procédure de Signalement PSEA et Harcèlement Sexuel pour le Personnel** et le **Mécanisme de Plaintes PSEA et Harcèlement Sexuel pour les [Participants.es](#)**.

Des informations sur la procédure d'enquête sont disponibles dans la **Procédure d'Enquête PSEA**.

À toutes les étapes du recueil et de l'utilisation des informations fournies par une victime, son consentement éclairé sera obtenu.

Enquête:

Pour le harcèlement en milieu de travail, la violence et le harcèlement:

- a) DOT peut, si nécessaire, mettre en place des arrangements de travail temporaires pour garantir qu'aucun autre incident ne se produira pendant l'enquête.
- b) DOT commence l'enquête immédiatement (dans les trois jours suivant la déclaration de l'incident) et documente toute l'enquête.
- c) DOT interrogera l'employé et recueillera et enregistrera les détails.
- d) DOT interrogera l'agresseur présumé et enregistrera sa version des faits.
- e) DOT interrogera les témoins de l'incident et enregistrera leurs déclarations.

Pour les allégations d'exploitation et abus sexuels (SEA) ou de harcèlement sexuel:

DOT dispose d'un processus pour enquêter sur les allégations de SEA et de harcèlement sexuel. Si une allégation de SEA constitue effectivement une violation potentielle de la politique SEA du DOT, l'enquête sera immédiatement lancée par DOT concernant ses employés ou le personnel associé, ou l'affaire sera renvoyée à l'organisme compétent si le ou les auteurs de l'infraction sont affiliés à une autre entité. Voir la procédure d'enquête

SEA du DOT pour plus d'informations. Tous les incidents doivent être signalés immédiatement à l'équipe exécutive du DOT; les incidents importants seront rapportés au conseil d'administration lors des réunions trimestrielles. Les détails personnels seront omis pour garantir la confidentialité. Les incidents seront également signalés aux bailleurs de fonds conformément à leurs exigences et délais identifiés.

Directives pour le Témoin Actif⁶

Être un témoin actif signifie être la personne qui entre en contact direct avec une victime/survivant qui partage ce qui lui est arrivé et/ou demande de l'aide. Un témoin actif peut aussi être un témoin de l'incident et venir en aide à la victime/survivant. Cette personne interagit avec la victime/survivant en adoptant une approche centrée sur le survivant pour que cette personne se sente soutenue et en sécurité. En tant que témoin actif:

À faire:

- Écouter activement, sans jugement ni altération du récit du survivant.
- Poser des questions ouvertes qui ne suggèrent ni culpabilité ni honte.
- Faire savoir au survivant qu'il n'est pas seul, par votre présence et vos mots.
- Lui dire que vous le croyez.
- Le remercier d'avoir partagé ce qu'il a vécu avec vous.
- Lui rappeler que ce qui est arrivé n'est pas de sa faute.
- Demander ce dont il a besoin et l'aider à l'obtenir.
- Laisser au survivant de petites décisions à prendre, comme choisir où aller ou quoi manger, pour renforcer sa confiance et sa sécurité.
- L'accompagner, s'il le souhaite, chez le médecin ou à d'autres rendez-vous et/ou lui demander son consentement pour l'orienter vers quelqu'un (y compris le point focal de la protection) qui peut l'accompagner, si vous ne pouvez pas, et rester avec lui jusqu'à vous assurer qu'il soit en compagnie de quelqu'un qui assurera sa sécurité et sa confidentialité. Se référer à la procédure de signalement PSEA et SH pour les employés et au mécanisme de plainte PSEA et SH pour les participants.es pour savoir à qui vous pouvez vous adresser pour aider à soutenir la victime/survivant.

À ne pas faire:

Il est tout aussi important de ne jamais faire ce qui suit:

- Demander s'ils sont sûrs ou questionner le récit de leur expérience.

⁶ Report The Abuse - Addressing Sexual Violence in Humanitarian Organisations: Good Practices for Improved Prevention Measures, Policies, and Procedures, August 2017 <https://bit.ly/3cypC19>

- Exprimer de l'incrédulité ou soutenir le comportement ou le caractère de l'agresseur.
- Suggérer que le survivant devrait se sentir honteux d'avoir vécu des violences sexuelles.
- Suggérer que signaler l'incident endommagerait la vie ou la carrière du survivant ou de l'agresseur.
- Menacer de nuire ou de se venger du survivant pour avoir signalé l'incident.

Politique et Procédure de Dénonciation

Objectif

Il est essentiel que toutes les personnes travaillant pour DOT maintiennent les plus hauts standards de conduite, d'intégrité et d'éthique, et respectent la législation locale. Dans cette optique, l'objectif de cette politique est d'encourager et de permettre aux employés et au personnel associé de signaler les comportements répréhensibles graves, les violations et les infractions aux politiques et procédures du DOT sans crainte de représailles, et en sachant qu'ils seront protégés contre la victimisation et le licenciement. Une personne qui, de bonne foi et sur la base d'une croyance raisonnable qu'une faute grave a eu lieu, signale la mauvaise conduite présumée est un lanceur d'alerte.

Policy

Conformément à la vision, la mission et les valeurs fondamentales du DOT, l'organisation cherche à créer et à maintenir un environnement organisationnel qui respecte les plus hauts standards de conduite, d'intégrité et d'éthique, et qui se conforme à la législation locale. Tous les employés du DOT ont la responsabilité de respecter ces standards et de se conformer aux lois et règlements applicables. Si cette responsabilité est mise en doute ou si elle n'est pas suivie, et/ou si des employés et des personnels associés du DOT sont impliqués dans des actes de mauvaise conduite grave, de violations et/ou d'infractions aux politiques et procédures du DOT, DOT encourage et permet aux employés et au personnel associé de soulever des préoccupations en suivant cette politique et cette procédure. DOT prendra alors les mesures nécessaires pour y remédier.

Date d'entrée en vigueur: 9 mai 2025
Cette politique sera révisée annuellement.

Motifs de dénonciations

Les motifs de dénonciation (signaler une mauvaise conduite grave, des violations et des infractions aux politiques et procédures du DOT) incluent les incidents suivants:

- Délits financiers, y compris le vol, la corruption, la fraude, le blanchiment d'argent et le détournement de fonds.
- Non-respect des obligations légales.
- Agressions sexuelles, y compris l'exploitation et les abus sexuels d'enfants, de jeunes et/ou d'adultes (voir la politique PSEA du DOT pour plus d'informations).
- Abus de position et/ou abus de confiance.
- Danger pour la santé et la sécurité des individus ou dommages à l'environnement.
- Comportement inapproprié ou contraire à l'éthique.
- Mauvaise utilisation des fonds publics ou des biens publics.
- Mauvaise gestion grave, omission ou négligence des responsabilités.
- Violation du Code de conduite du DOT.
- Activité pouvant nuire gravement à la réputation de l'organisation.
- Inciter délibérément une personne à commettre une mauvaise conduite mentionnée ci-dessus.
- Dissimuler délibérément des informations concernant l'un des éléments mentionnés ci-dessus.

Aucune représailles:

Aucune action ne sera prise contre un membre du personnel qui signale de bonne foi une information indiquant une faute grave en violation des politiques et procédures du DOT. Si la préoccupation est légitime et raisonnable dans l'intérêt public, même si l'on découvre plus tard que le lanceur d'alerte avait tort, dans le cadre de cette politique, il ne risquera pas de perdre son emploi ni de subir des représailles.

Les représailles contre toute personne ayant signalé un incident ou ayant participé à une enquête sont interdites. Les représailles, y compris le harcèlement, la coercition ou le harcèlement, sont passibles de mesures disciplinaires et/ou de licenciement.

Aucune malveillance:

Le fait de ne pas signaler un incident SEA connu ou suspecté ou une violation de la politique PSEA ou si un membre du personnel fait délibérément et volontairement de fausses déclarations malveillantes concernant un autre membre du personnel entraînera une action disciplinaire.

Confidentialité:

Les lanceurs d'alerte ont droit à la confidentialité, sauf dans certaines circonstances exceptionnelles. Cela comprend la protection des identités et le partage des informations uniquement avec le consentement éclairé des personnes concernées. Il y a des moments où la confidentialité ne peut pas être garantie (par exemple, si une référence est faite aux autorités nationales, ou si l'identité du témoin est facilement

déduite). Dans ces cas, le consentement éclairé doit être le principe directeur. Les informations doivent être partagées sur une base "besoin de savoir". L'identité des personnes impliquées ne sera divulguée que sur une base autorisée si une référence aux autorités nationales est nécessaire. Les dossiers seront stockés de manière sécurisée pour éviter toute divulgation accidentelle ou non autorisée d'informations.

DOT assure la confidentialité dans la gestion des cas, mais ne peut garantir la confidentialité si la loi exige la fourniture de toutes les informations. Tous les efforts seront faits à chaque étape de la collecte et de l'utilisation des informations fournies par une victime concernant un incident, pour obtenir son consentement éclairé et maintenir la confidentialité.

Ce qui ne constitue pas un motif de dénonciation:

Bien qu'il soit important de signaler les problèmes liés aux employés ou à des désaccords entre un employé et l'organisation, ces questions doivent être résolues en utilisant les politiques et procédures appropriées décrites dans le manuel des ressources humaines du DOT.

Où signaler

Les incidents de faute grave, les violations et les manquements aux politiques doivent d'abord être signalés par le personnel de DOT au Responsable Conformité de DOT Global.

Email: compliance@dotrust.org

Les rapports doivent inclure toutes les informations pertinentes concernant la mauvaise conduite présumée, ainsi que toute documentation ou autre preuve. Les rapports faits au Responsable de la conformité du DOT seront soutenus par le remplissage du formulaire approprié pour s'assurer que toutes les informations sont capturées aussi précisément que possible. Bien que les rapports sur des suspicions de mauvaise conduite puissent être soumis de manière anonyme, il est préférable d'inclure le nom de la personne faisant l'allégation afin d'ajouter de la crédibilité à l'allégation et de faciliter une enquête plus efficace.

Rôle du personnel

Tous les membres du personnel doivent:

- Signaler immédiatement au Responsable de la conformité du DOT les incidents de vol, fraude, corruption ou toute autre forme de faute en milieu de travail.
- Signaler les incidents de SEA conformément à la politique PSEA, à la procédure de signalement PSEA et au mécanisme de plainte PSEA, selon le cas.

Procédure de gestion et d'enquête des rapports:

Une fois un rapport soumis, il sera déterminé, par le Responsable de la conformité, si l'allégation du lanceur d'alerte constitue une faute grave, une violation ou une infraction aux politiques du DOT.

Si cela ne constitue pas un motif de dénonciation, le lanceur d'alerte en sera informé et son autorisation sera demandée pour transmettre le rapport au Consultant RH du DOT Canada afin de suivre la procédure RH appropriée.

Si une faute grave est liée à la politique PSEA du DOT, une action coordonnée sera entreprise par le point focal de protection du DOT Canada ou du pays, le Directeur du pays et le VP du développement stratégique du DOT pour s'assurer que la procédure de signalement et de plainte PSEA et SH a été suivie, en fonction de la personne impactée (employé ou participant.e). Si une allégation SEA nécessite une enquête, la procédure d'enquête PSEA et SH sera suivie et le lanceur d'alerte sera informé des prochaines étapes.

Lorsqu'il s'agit de fraude et de corruption signalées au Responsable de la conformité, des mesures appropriées seront prises. Si une enquête est menée, les résultats peuvent entraîner des actions disciplinaires si une faute a été prouvée, ce qui peut inclure un licenciement.

Définitions

Employés de DOT et personnel associé: Tous les employés de DOT, des filiales et des branches de DOT, y compris les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires et les leaders de jeunesse, ainsi que les contractants individuels et les contractants d'entreprise des filiales et branches de DOT. Cela inclut les entités non liées à DOT et leurs employés ainsi que les individus ayant signé des accords de partenariat ou de sous-subvention avec DOT.

Témoin actif: Une personne qui entre en contact direct avec une victime/survivante qui partage ce qui lui est arrivé et/ou demande de l'aide. Un témoin actif peut aussi être un témoin d'un incident et vient en aide à la victime/survivante. Cette personne interagit avec la victime/survivante en utilisant une approche centrée sur la survivante, afin que celle-ci se sente soutenue et en sécurité.

Perpétrateur présumé: Une personne accusée d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel, de harcèlement sexuel (HS), de violence ou de toute autre action décrite dans cette politique qui est découragée et interdite.

Participant e: Un enfant, un jeune ou un adulte qui reçoit directement des biens ou des services de DOT ou de ses entités associées. Il est à noter que l'abus de pouvoir peut

également s'appliquer à la communauté plus large servie par DOT et inclure également l'exploitation en donnant la perception d'être en position de pouvoir. Tout au long de ce document, le terme "participant.e" désigne un enfant, un jeune ou un adulte.

Enfant: Une personne de moins de 18 ans⁷.

Jeune: Les Nations Unies définissent la jeunesse comme étant les personnes âgées de 15 à 24 ans. Cette définition a été faite en 1985 et approuvée par l'Assemblée générale (voir A/36/215 et la résolution 36/28, 1981⁸). Selon le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, la catégorie "jeune" inclut aussi une distinction entre les adolescents (13-19 ans) et les jeunes adultes (20-24 ans), car les problèmes sociologiques, psychologiques et de santé auxquels ils sont confrontés peuvent être différents⁹.

Confidentialité: Les plaignants, les témoins et les auteurs présumés ont droit à la confidentialité, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Cela inclut la protection des identités et le partage d'informations uniquement avec le consentement éclairé de la ou des personnes concernées. Il y aura des moments où la confidentialité ne pourra pas être garantie (par exemple, lorsqu'un renvoi est fait aux autorités nationales ou lorsque l'identité du témoin sera facilement déduite). Dans de tels cas, le consentement éclairé doit être le principe directeur. Les informations doivent être partagées sur la base du "besoin de savoir". L'identité des personnes impliquées ne sera divulguée que sur une base autorisée, si un renvoi aux autorités nationales est indiqué. Les dossiers seront stockés de manière sécurisée pour éviter la divulgation accidentelle ou non autorisée d'informations. DOT garantira la confidentialité dans la gestion des cas, mais ne peut pas garantir la confidentialité si la loi exige la fourniture de toutes les informations. Tous les efforts seront déployés à chaque étape de la collecte et de l'utilisation des informations fournies par une survivante concernant un incident, pour obtenir son consentement éclairé et maintenir la confidentialité.

Plaignant: La personne qui dépose une plainte, y compris la victime/survivante présumée d'exploitation/abus sexuels.

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

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA): Le terme utilisé par la communauté humanitaire et de développement pour désigner la prévention de l'exploitation et des abus sexuels des populations affectées par le personnel ou le personnel associé. Ce terme provient du Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies

⁷ The Convention on the Rights of the Child

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

⁸ <https://www.un.org/development/desa/youth/what-we-do/faq.html>

⁹ Ibid.

sur les mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

Abus sexuel: Il s'agit d'une intrusion physique de nature sexuelle réelle ou menacée, qu'elle soit forcée ou dans des conditions inégales ou coercitives. Cela inclut toute action dans laquelle, par coercition (y compris l'utilisation de drogues ou d'alcool), menace ou force, l'auteur soumet la victime à un contact sexuel non désiré et offensant. L'agression sexuelle peut aller du toucher non désiré, du baiser et des attouchements à la violence physique, la tentative de viol, le viol et la torture sexuelle.

Exploitation et abus sexuels: Il s'agit de tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

L'abus sexuel est l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Cela inclut toute action dans laquelle, par la coercition (y compris l'usage de drogues ou d'alcool), la menace ou la force, l'auteur soumet la victime à un contact sexuel non désiré et offensant.

L'agression sexuelle peut aller du toucher non consenti, des baisers ou attouchements, jusqu'à la violence, la tentative de viol, le viol, et la torture sexuelle.

Harcèlement sexuel: Il s'agit d'avances non désirées de nature sexuelle. « Non désirées » signifie que les actions de l'auteur mettent l'autre personne mal à l'aise. Des exemples d'avances sexuelles non désirées incluent, sans s'y limiter: des demandes de faveurs sexuelles; des gestes à connotation sexuelle; des blagues sexuelles; des discussions à caractère sexuel; des regards insistants; des avances ou propositions; l'affichage de contenus sexuellement offensants; et toute autre conduite visuelle, verbale ou physique de nature sexuelle. Ces actions constituent du harcèlement sexuel lorsque la conduite a pour but ou pour effet de créer un environnement de travail intimidant ou hostile.

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes. Par exemple, il peut:

- Être dirigé vers une personne du sexe opposé ou du même sexe;
- Être utilisé comme une forme d'intimidation et de coercition afin qu'une personne ne révèle pas son orientation sexuelle ou son identité de genre dans des pays où il est illégal de s'identifier comme LGBTQ+;
- Survenir entre pairs ou entre individus ayant une relation hiérarchique;
- Viser à contraindre une personne à participer à une relation sexuelle non désirée ou avoir pour effet de modifier son comportement;
- Consister en des actes répétés ou en un incident isolé.

Conduite sexuelle inappropriée: La conduite sexuelle inappropriée est un terme générique englobant tout comportement de nature sexuelle non désiré qui est commis sans consentement ou par la force, l'intimidation, la coercition ou la manipulation. Cela

inclut l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel. La conduite sexuelle inappropriée peut être commise par une personne de n'importe quel sexe et peut se produire entre des personnes du même sexe ou de sexes différents.

Survivant: Une personne qui a subi des violations et des abus et qui est également un agent actif qui remet en question les abus, les abuseurs et les systèmes qui perpétuent la violence. Le terme "survivant" est souvent préféré à "victime", car il implique la force, la résilience et la capacité de survivre, mais c'est le choix de l'individu de s'identifier de la manière qui lui convient.

Victime: La personne qui a été exploitée ou abusée sexuellement. Ce terme n'est pas destiné à suggérer un manque de force, de résilience ou de capacité à survivre.

Témoin: Toute personne fournissant un témoignage ou des preuves dans le cadre de l'enquête, y compris, mais sans s'y limiter, la victime, le plaignant, un participant.e, un membre du personnel d'une agence partenaire, l'objet de la plainte ou un autre membre du personnel de DOT.

Harcèlement au travail: Cela consiste en une recherche constante de défauts, des critiques triviales et une recherche de fautes chez un autre (la trivialité, la régularité et la fréquence trahissent le harcèlement); minimiser les contributions, réalisations, existence, valeur, statut, mérite ou potentiel de l'autre; isoler ou traiter quelqu'un différemment; marginaliser, ignorer, outrepasser ou écarter quelqu'un; rabaisser, dévaloriser ou patroniser quelqu'un, que ce soit en privé ou en public; humilier, crier sur ou menacer quelqu'un; surcharger ou retirer les responsabilités d'un autre; déformer ou mal interpréter les paroles de quelqu'un; afficher de l'immaturation, de l'impulsivité, de l'agression, de la manipulation, de la méfiance ou de la tromperie; se comporter de manière vengeresse, perturbatrice, ingrate, rigide ou inflexible envers quelqu'un. Le harcèlement peut être physique, sexuel ou psychologique, et se baser sur la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, le handicap ou le statut social. Le harcèlement peut être l'accumulation de nombreux petits incidents au fil du temps.

Harcèlement en milieu de travail: Cela signifie adopter une conduite ou tenir des propos vexatoires envers un travailleur dans notre environnement de travail, alors qu'il est connu ou devrait raisonnablement être connu que ces actions sont indésirables. "Indésirable" signifie que la personne concernée se sent mal à l'aise en raison de ces actions. Le harcèlement en milieu de travail peut inclure des comportements d'intimidation, des blagues ou des insinuations offensantes, l'affichage ou la diffusion d'images, de commentaires ou de documents offensants, ainsi que des appels téléphoniques intimidants ou du harcèlement par filature.

Le comportement offensant comprend les préjugés et les biais manifestes, l'hostilité ou les sentiments négatifs exprimés à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de

leur apparence physique, de leur santé mentale, de leur race, de leur couleur de peau, de leur religion, de leur origine nationale, de leur sexe, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur statut matrimonial, de leur handicap ou de leur statut social. Il peut également s'agir d'un type de stéréotype, c'est-à-dire attribuer les mêmes caractéristiques à tous les membres d'un groupe, sans tenir compte des différences individuelles. Cela repose souvent sur des idées fausses, des informations incomplètes et/ou des généralisations erronées, et suppose des caractéristiques négatives à propos d'un groupe.

Violence en milieu de travail: Il s'agit de l'usage de la force physique contre un travailleur, sur le lieu de travail, entraînant ou pouvant entraîner des blessures physiques; d'une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, sur notre lieu de travail, pouvant causer des blessures physiques; ou d'une déclaration ou d'un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre lui, sur notre lieu de travail, pouvant entraîner des blessures physiques.

Procédures Associées

Procédure de signalement de la PSEA et du SH de DOT
Procédure d'enquête sur la PSEA et le SH de DOT

Le soussigné a soigneusement lu et compris les politiques et procédures associées incluses dans ce Code de conduite et s'engage à respecter ses exigences.

Nom: _____

Organisation: _____

Fonction: _____

Signature: _____

Date: _____

Annexe - Les Six Principes Fondamentaux de l'IASC Relatifs à l'Exploitation et aux Abus Sexuels, 2019

10

Date de publication: 23 septembre 2019

1. L'exploitation et les abus sexuels commis par les travailleurs humanitaires constituent des fautes graves et justifient donc un licenciement.
2. Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement légal dans le pays concerné. Une erreur sur l'âge de l'enfant ne constitue pas une défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement humiliant, dégradant ou exploitant, est interdit. Cela inclut l'échange d'une assistance destinée aux participants.es.
4. Toute relation sexuelle entre une personne fournissant une aide humanitaire et une personne bénéficiant de cette aide qui implique un usage abusif du rang ou de la position est interdite. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité de l'action humanitaire.
5. Lorsqu'un travailleur humanitaire a des préoccupations ou des soupçons concernant des abus ou une exploitation sexuelle commis par un collègue, qu'il soit ou non de la même organisation, il doit signaler ces préoccupations par les mécanismes de rapportage établis par son agence.
6. Les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise l'application de leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont une responsabilité particulière dans le soutien et le développement de systèmes garantissant cet environnement.

¹⁰ Inter-Agency Standing Committee's Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse, 2019.

<https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>