acted

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS

Version 3 | 2023

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2
I. INTRODUCTION 3
Énoncé de la politique 3
II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION 4
Article 1 – Champ d'application 4
Article 2 – Définitions 4
Article 3 – Information et respect de la politique 7
Article 4 – Objet de la politique 7
III. PRINCIPES GENERAUX 8
Article 5 – Les six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels 8
Article 6 – Neutralité 8
Article 7 – Impartialité 8
Article 8 – Confiance des parties prenantes 9
Article 9 – Responsabilité hiérarchique 9
Article 10 – Confidentialité 9
Article 11 – Protection de la vie privée 9
Article 12 – Informations détenues 9
Article 13 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques 10
IV. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS 10
Article 14 – Importance de la prévention 10
Article 15 – Mécanisme de prévention et d'identification 10
Article 16 – Interdiction de toute forme d'exploitation, d'abus et harcèlement sexuels 11
Article 17 – Conduite à tenir en cas d'exploitation, d'abus et harcèlement sexuels 11
Article 18 – Obligation de faire rapport pour le personnel d'Acted 12
Article 19 – Faire rapport pour les parties prenantes 12
Article 20 – Enquête par Acted en cas de signalement interne 13
Article 21 – Enquête par Acted en cas de signalement par une partie prenante 13
Article 22 – Autorité chargée de l'enquête 14
Article 23 – Sanction de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels 14
Article 24 – Protection des victimes 14
V. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE 15
Article 25 – Mise en œuvre de la politique 15
Article 26 – Adhésion à la politique 15

I. INTRODUCTION

Indépendante, privée et à but non lucratif, l'ONG française Acted oeuvre dans le respect d'une impartialité politique et religieuse stricte, selon les principes de neutralité, de non-discrimination et de transparence, et les valeurs de responsabilité, d'impact, d'esprit d'entreprise et d'inspiration.

Acted répond aux besoins humanitaires des populations dans les situations de crise et au respect de leur dignité, tout en favorisant et mettant en œuvre des opportunités pour un développement durable, en investissant dans les potentiels de l'Homme. Acted s'engage à répondre aux urgences et à développer la résilience face aux situations de crise, à co-construire une gouvernance effective, et à promouvoir une croissance inclusive et durable.

L'engagement d'Acted est guidé par quatre valeurs fondamentales :

- **Responsabilité** : nous nous assurons qu'avec les moyens et ressources qui nous ont été confiés, l'aide humanitaire délivrée soit efficace et responsable.
- **Impact** : nous nous assurons de trouver les solutions les plus durables possible pour les communautés et les personnes avec qui nous nous engageons.
- **Esprit d'entreprise** : nous sommes entreprenants et engagés dans notre travail dans le cadre de valeurs et dans un état d'esprit visant à surmonter les défis.
- **Inspiration** : nous faisons tout notre possible pour inspirer ceux avec qui nous travaillons de notre vision, nos valeurs, nos approches et nos choix, notre façon de faire, nos actions et nos plaidoyers.

Énoncé de la politique

Acted adopte une approche zéro tolérance en ce qui concerne l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EAS-H). Acted s'engage dans la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels tant au sein de la structure que dans le cadre de l'action avec les populations bénéficiaires des programmes mis en place.
A cette fin, la politique d'Acted de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels :

- Encourage la prévention ;
- Promeut la détection ;
- Identifie une procédure d'enquête claire ;
- Met en place des mécanismes de sanction.

La présente politique vise à fournir une orientation aux personnels et partenaires d'Acted, tels que définis dans l'article 2 ci-après et doit être lue conjointement avec :

- Le Code de conduite d'Acted ;
- La politique d'Acted relative aux griefs ;
- La politique d'Acted de protection de l'enfant ;
- La politique d'Acted de genre ;
- La politique d'Acted de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêts ;
- La politique d'Acted de protection des données ;
- La politique d'Acted de lutte contre la fraude et la corruption ;
- La politique d'Acted anti-terrorisme et la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- La politique d'Acted de protection environnementale et sociale ;

- Les procédures, manuels (par exemple, Finances, Logistique, Administration & Ressources Humaines, Sécurité & Sûreté), guides (par exemple, Transparence & Conformité, Appréciation, Suivi & Evaluation) et chartes (par exemple, Utilisation des systèmes d'information) d'Acted ;
- Le Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les ONG lors des opérations de secours en cas de catastrophe, dont Acted est signataire ;
- Les six principes fondamentaux du Comité permanent inter-organisations des Nations Unies (IASC) relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels.

II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

1. La présente politique s'applique à tout le personnel et aux membres de la gouvernance d'Acted.

2. Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité effectuant des missions pour Acted.

3. La présente politique s'applique notamment aux partenaires de mise en œuvre, en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention, aux fournisseurs, aux sub-grantees, aux bénéficiaires (en tant que victimes), aux consultants, aux parties prenantes et aux entités associées.

Article 2 – Définitions

1. **L'exploitation sexuelle :** Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. Comprend le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Selon les règlements de l'ONU, cela inclut le sexe transactionnel, la sollicitation de sexe transactionnel et la relation d'exploitation.

2. **L'abus sexuel :** L'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inéquitables ou coercitives. Elle inclut l'agression sexuelle ainsi que le viol. Selon la réglementation de l'ONU, toute activité sexuelle avec une personne de moins de 18 ans est considérée comme un abus sexuel, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement au niveau local. La croyance erronée en l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
   Au sens de la présente politique, les termes d'exploitation et abus sexuels peuvent inclure, sans s'y limiter :
   - les faits d'abus de pouvoir dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles,
   - le viol,
   - les faits d'agression sexuelle,
   - les relations sexuelles avec un mineur,
   - les relations sexuelles tarifées,
   - le trafic d'êtres humains à caractère sexuel.

3. **Le harcèlement sexuel :** Le « harcèlement sexuel » se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements sexistes ou à connotation sexuelle qui :
   - portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
   - ou créent à son encontre un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut être compris comme un comportement non désiré de nature sexuelle. Il peut concerner n'importe quel sexe et peut être physique (par exemple, des attouchements), verbal (par exemple, des commentaires ou des appels téléphoniques offensants) ou non verbal (par exemple, l'affichage de matériel offensant). Il peut s'agir d'un ensemble de comportements.

Toute forme de pression grave exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel au profit de l'auteur ou d'un tiers est assimilée à du harcèlement sexuel.
Le harcèlement sexuel englobe un grand nombre de comportements prohibés tels que :

- les agressions physiques de nature sexuelle, telles que le viol, l'agression sexuelle, les baisers, les attouchements, les pincements, les caresses, ou toute autre prise à l'encontre du corps d'un autre individu, sans leur consentement, ainsi que la tentative de commettre de tels actes,
- les avances sexuelles, les propositions de nature sexuelle ou les commentaires sexistes ou à connotation sexuelle tels que des gestes équivoques, des bruits, des remarques, des blagues ou commentaires à propos de la sexualité d'une personne ou de ses expériences sexuelles,
- le traitement préférentiel ou la promesse d'un traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles de la part d'une personne incluant la seule sollicitation, ou la demande explicite d'un rapport sexuel en échange d'une récompense quelconque,
- L'intimidation, les menaces ou les obstacles en vue d'entraver la progression professionnelle en raison du sexe de la personne concernée,
- Les représailles en réponse à une alerte pour harcèlement sexuel.

4. **L'abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles :** Il se caractérise par une relation de nature sexuelle imposée par la force ou en raison d'une relation de dépendance sociale ou économique ou d'un lien de subordination.

Toute relation de nature sexuelle avec un mineur sera considérée comme une exploitation ou un abus sexuel.

L'abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles inclue également le viol ainsi que les faits d'agression sexuelle.

5. **Le viol :** Le « viol » se définit comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui qu'elle soit mineure ou majeure, sans le consentement de la personne. La pénétration sexuelle inclue le vagin, l'anus ou la bouche par le pénis ou toute autre partie du corps, y compris la pénétration par un objet.

6. **L'agression sexuelle :** Une « agression sexuelle » se définit comme tout acte de nature sexuelle perpétré sans le consentement de l'autre personne. L'agression sexuelle constitue une violation de l'intégrité physique qui se distingue du viol en ce qu'elle n'implique pas nécessairement une pénétration.

7. **La relation sexuelle avec un mineur :** Une « relation sexuelle avec un mineur » se définit comme la pénétration sexuelle (telle que définie au paragraphe (5) Le viol) ou l'agression sexuelle (telle que définie au paragraphe (6) L'agression sexuelle) à l'encontre d'une personne âgée de moins de 18 ans.

Toute activité sexuelle avec un enfant est interdite.

Un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. L'erreur sur l'âge réel n'est pas de nature à exonérer la personne mise en cause.

8. **La relation sexuelle tarifée :** Le versement d'une somme d'argent, une offre d'emploi, l'octroi de services en échange d'une relation ou de faveurs sexuelles tant s'agissant d'une personne mineure que majeure. La seule sollicitation est également prohibée.

9. **Le trafic d'êtres humains à caractère sexuel ou le proxénétisme :** Il se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre, à des fins d'exploitation sexuelle. L'exploitation sexuelle comprend, au minimum, la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, ou la servitude.

10. **Gouvernance :** Au sens de la présente politique, le terme « gouvernance » signifie, notamment, toute personne élue par les organes délibératifs afin de participer aux organes de direction et d'administration d'Acted et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau Acted. Les membres des conseils d'administration, conseils de surveillance, notamment, sont des membres de la Gouvernance.

11. **Entités associées :** Au sens de la présente politique, les « entités associées » sont des personnes morales de droit privé ou de droit public qui jouent un rôle actif dans la mise en œuvre du projet mais qui ne sont pas en charge de gérer un quelconque budget.

12. **Partenaires de mise en œuvre :** Au sens de la présente politique, un « partenaire de mise en œuvre » est un partenaire à qui la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets ou activités a été déléguée et à qui une subvention a été accordée pour ce faire. Il s'agit notamment des ONG internationales et/ou des ONG nationales et/ou des institutions publiques.

13. **Parties prenantes :** Au sens de la présente politique, les « parties prenantes » sont des individus ou des groupements, qui bénéficient ou non de la personnalité morale, qui directement ou indirectement, par tous moyens, volontairement ou involontairement, contribuent, participent ou bénéficient des actions, programmes et activités d'Acted et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau Acted.

14. **Personnel d'Acted :** Au sens de la présente politique, le terme « personnel d'Acted » signifie toute personne employée par Acted et/ou d'une de ses organisations sœurs et/ou d'une des organisations membres du réseau Acted. Les stagiaires d'Acted et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau Acted sont considérés comme relevant de cette catégorie, au sens de la présente politique.

15. **Bénéficiaires :** Au sens de la présente politique, les « bénéficiaires » sont toutes les personnes qui bénéficient, directement ou indirectement, des programmes d'Acted.

16. ***Sub-grantee* :** Au sens de la présente politique, un *sub-grantee* est un individu ou un groupement, bénéficiant ou pas de la personnalité morale, qui bénéficie d'une subvention pour réaliser un projet ou une activité.

17. **Fournisseur :** Au sens de la présente politique, un « fournisseur » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, procure, tout type de

biens et/ou de services à Acted et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau Acted, à titre onéreux ou à titre gratuit.

18. **Consultant :** Au sens de la présente politique, un « consultant » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, fournit une prestation de service en conseil à Acted et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau Acted, à titre onéreux ou à titre gratuit.

Article 3 – Information et respect de la politique

1. La présente politique est publiée sous l'autorité d'Acted. Le personnel d'Acted, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, sont tenus de se conduire conformément à la présente politique et doivent, par conséquent, prendre connaissance de ses dispositions et de toute modification et les avoir comprises. Lorsqu'ils ne sont pas sûrs quant à la manière de procéder, ils doivent demander l'avis d'une personne compétente, notamment leur supérieur hiérarchique.

2. Le personnel d'Acted, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, qui négocient les conditions de travail du personnel d'Acted, doivent y inclure une disposition précisant que la présente politique doit être respectée et qu'elle fait partie de ces conditions.

3. Il appartient au personnel d'Acted, ainsi qu'aux entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, chargés de superviser ou de diriger d'autres personnels d'Acted, de veiller à ce que ces derniers respectent la présente politique et de prendre ou de proposer des mesures disciplinaires appropriées pour sanctionner toute violation de ses dispositions.

4. Cette politique fera partie intégrante des conditions de travail du personnel d'Acted et des conditions d'exercice des missions des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, à partir du moment où ils ont certifié en avoir pris connaissance.

5. Acted reconsidérera à des intervalles réguliers les dispositions de la présente politique.

Article 4 – Objet de la politique

L'objet de la présente politique est de :

1. Mettre en œuvre les mécanismes de prévention, de signalement et de sanction nécessaires au respect des règles relatives aux comportements sexuels prohibés et s'appliquant au personnel d'Acted et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

2. Définir les règles relatives aux comportements sexuels prohibés et s'appliquant au personnel d'Acted et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

3. Informer les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s'attendre de la part du personnel d'Acted et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

III. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 5 – Les six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels

Le personnel d'Acted, ainsi que les autres entités visées à l'article 1 de cette politique, doivent adhérer pleinement aux six principes fondamentaux de l'IASC, ces principes sont définis comme suit :

1. " L'exploitation, les abus [et le harcèlement] sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de licenciement.

2. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement au niveau local. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.

3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut le conditionnement de l'aide, pourtant due aux bénéficiaires, à des faveurs sexuelles

4. Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaires et une personne bénéficiant de cette aide et de cette protection humanitaire qui implique une utilisation abusive du rang ou de la position est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.

5. Lorsqu'un travailleur humanitaire développe des préoccupations ou des soupçons concernant des abus ou une exploitation sexuels commis par un collègue, qu'il soit ou non dans la même agence, il doit faire part de ces préoccupations par le biais des mécanismes de signalement établis par l'organisation.

6. Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement où l'exploitation et les abus sexuels ne sont pas tolérés et de favoriser la mise en œuvre de leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement".

Ces principes fondamentaux sont reflétés dans la politique actuelle dans les articles 2.4, 2.7, 2.8, 13.3, 18 et 23.

Article 6 – Neutralité

Le personnel d'Acted, ainsi que les autres entités mentionnées à l'article 1 de cette politique, doivent remplir leurs fonctions de manière neutre et apolitique, conformément à la loi, aux instructions légitimes et aux règles éthiques relatives à leurs rôles

Article 7 – Impartialité

Dans le cadre de leurs fonctions professionnelles et/ou de leurs missions, le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent agir conformément à la loi et exercer un pouvoir d'appréciation de manière impartiale, en tenant compte uniquement des circonstances pertinentes.

Article 8 – Confiance des parties prenantes

Le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ont le devoir de se conduire toujours de manière à préserver et à renforcer les valeurs d'intégrité, d'impartialité et d'efficacité d'Acted et contribuer à renforcer la confiance de toutes les parties prenantes quant à l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité d'Acted.

Article 9 – Responsabilité hiérarchique

Le personnel d'Acted est responsable auprès de son supérieur hiérarchique immédiat et/ou de sa direction fonctionnelle, sauf disposition contraire de la loi.

Article 10 – Confidentialité

En tenant dûment compte de l'éventuel droit d'accès aux informations des parties prenantes, le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent traiter de manière adéquate, avec toute la confidentialité nécessaire, toutes les informations et tous les documents acquis dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 11 – Protection de la vie privée

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer que la vie privée du personnel d'Acted et celle des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique est respectée de manière appropriée ; par conséquent, les déclarations prévues à la présente politique doivent demeurer confidentielles, sauf disposition contraire de la loi.

Article 12 – Informations détenues

1. Eu égard au cadre général du droit international en matière d'accès aux informations détenues par les personnes privées, le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent communiquer des informations que dans le respect des règles et exigences applicables à Acted.

2. Le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des informations dont ils sont responsables ou dont ils ont connaissance.

3. Le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas chercher à avoir accès aux informations qu'il serait inapproprié pour eux d'avoir. Le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas faire un usage inadéquat des informations qu'ils peuvent obtenir dans ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

4. De même, le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas procéder à la rétention d'informations d'ordre professionnel qui peuvent ou devraient être légitimement diffusées, ni diffuser des informations dont ils savent ou ont des motifs raisonnables de croire qu'elles sont inexactes ou trompeuses.

Article 13 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques

1. Le personnel d'Acted chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels d'Acted doit le faire conformément aux politiques et objectifs d'Acted. Il ou elle devra répondre des actes et omissions de son personnel contraires à ces politiques et objectifs s'il ou elle n'a pas pris les mesures que la diligence normale exigeait d'une personne dans sa position pour empêcher de tels actes ou omissions.

2. Le personnel d'Acted chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels d'Acted doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher son personnel de se livrer à des actes susceptibles de caractériser une exploitation ou un abus sexuel. Ces mesures peuvent être : d'attirer l'attention sur l'importance d'appliquer les lois et règlements, d'assurer une formation adéquate relative à l'exploitation et les abus sexuels et de faire preuve d'exemplarité dans sa conduite personnelle.

3. Le personnel d'Acted chargé de superviser ou de gérer d'autres membres du personnel d'Acted est responsable de créer et de maintenir un environnement où l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ne sont pas tolérés.

IV. MÉCANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS

Article 14 – Importance de la prévention

Pleinement consciente que l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels peuvent être évités le plus efficacement en créant une culture organisationnelle efficace en la matière, Acted a développé une politique de genre, à lire en parallèle à la présente politique. Acted a également développé une série de modules de sensibilisation et de formations internes ayant pour but de prévenir et d'identifier l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

En parallèle, Acted, notamment à travers son Code de conduite, ses manuels des ressources humaines et MEAL notamment, a développé un corpus juridique et des pratiques rappelant le nécessaire respect de la dignité de la personne humaine.

Article 15 – Mécanisme de prévention et d'identification

1. Par ses actions internationales, Acted est confrontée à des cultures et des mentalités des plus diverses, cependant consciente de la nécessaire libération de la parole et de la nécessaire protection des victimes, Acted a développé des mécanismes qui peuvent contribuer à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels tels que :
   - La signature du Code de conduite par le personnel afin de clarifier les comportements répréhensibles et notamment l'exploitation et les abus sexuels ;
   - Le Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP), comme canal de communication direct entre les bénéficiaires et Acted, permettant la remontée de plaintes et l'identification des alertes notamment liées aux cas d'exploitations, d'abus et de harcèlement sexuels. La mise en place de formations et de sessions de sensibilisation afin que les équipes soient formées et responsabilisées

et notamment pour le personnel exposé travaillant avec des mineurs ou population les plus vulnérables ;
- L'identification des facteurs de risques en permanence et notamment tout au long des cycles des programmes ;
- La mise en place des procédures d'évaluation des partenaires d'Acted en effectuant des due diligences notamment au regard de leurs engagements éthiques et de leurs comportements passés.

2. Le personnel d'Acted chargé de recruter, ou diriger d'autres personnes employées par Acted doit être attentif à prévenir l'embauche ou le déploiement d'individus ayant fait l'objet d'un signalement antérieur pour des faits d'exploitations, abus ou harcèlement sexuels. Acted se réserve le droit de ne pas embaucher une personne si des antécédents professionnels ou personnels laissant penser que cette personne puisse représenter un risque inacceptable pour le personnel ou les bénéficiaires d'Acted ont été porté à sa connaissance.

Article 16 – Interdiction de toute forme d'exploitation, d'abus et harcèlement sexuels

1. Toute participation directe ou indirecte à une exploitation, abus et/ou harcèlement sexuel au sens de la présente politique est interdite pour le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

2. En aucun cas, le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent tirer un avantage indu de leur position professionnelle pour leur intérêt personnel ou pour obtenir une faveur de nature sexuelle.

Article 17 – Conduite à tenir en cas d'exploitation, d'abus et harcèlement sexuels

1. S'agissant d'une exploitation, d'un abus ou d'un harcèlement sexuel commis dans le cadre d'une relation de travail :
   - Si le personnel d'Acted estime être victime ou témoin de l'un des comportements énoncés à l'Article 2 de la présente politique, il ou elle doit le rapporter à Acted Transparency Line conformément à l'Article 18 de la présente politique.
   - De manière cumulative, le personnel peut choisir d'intervenir dans l'objectif de faire cesser le comportement dont il est question et de protéger la victime, s'il ou elle était à l'aise de le faire.
   - Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
   - En toute occurrence, le pôle Investigation en informera la Direction des Ressources Humaines.

2. S'agissant d'une exploitation, d'un abus ou d'un harcèlement sexuel commis à l'égard d'un bénéficiaire de l'action d'Acted :
   - Si des faits d'exploitation et d'abus sexuels commis à l'égard de bénéficiaires de l'aide sont constatés par le signataire de la présente politique, ce dernier s'engage à effectuer sans délai un signalement sur la plateforme Acted Transparency Line, conformément à l'article 18 de la présente politique. De manière cumulative, le personnel peut choisir d'intervenir dans

l'objectif de faire cesser le comportement dont il est question et de protéger la victime, s'il ou elle était à l'aise de le faire.
- Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
- En toute occurrence le pôle Investigation en informera la Direction des Ressources Humaines.

3. S'agissant d'une exploitation, d'un abus ou un d'un harcèlement sexuel commis à l'égard de toute autre partie prenante :
    - Si des faits d'exploitation ou d'abus sexuel commis à l'égard de tout autre individu sont constatés ou suspectés par un personnel d'Acted ou de toute autre entité mentionnée à l'Article 1 de la présente politique, ce dernier s'engage à effectuer sans délai un signalement sur la plateforme Acted Transparency Line, conformément à l'article 18 de la présente politique.
    - De manière cumulative, le personnel peut choisir d'intervenir dans l'objectif de faire cesser le comportement dont il est question et de protéger la victime, s'il ou elle était à l'aise de le faire
    - Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
    - En toute occurrence pôle Investigation informera la Direction des Ressources Humaines.

Article 18 – Obligation de faire rapport pour le personnel d'Acted

1. Acted entend apporter une réponse à toute forme d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel. Aussi, Acted a mis en place un point de contact via la plateforme Acted Transparency Line : https://transparency.acted.org.

2. Le personnel d'Acted de la présente politique qui estime être témoin ou victime d'un fait d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, pouvant relever de la forfaiture ou en contradiction de toute autre manière avec la présente politique, doit le signaler sur la plateforme Acted Transparency Line.

3. Le personnel d'Acted de la présente politique doit signaler sur la plateforme Acted Transparency Line toute suspicion d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel dont il ou elle a connaissance dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. L'enquête sur les faits rapportés incombe à Acted, conformément aux dispositions de l'Article 19 de la présente politique. S'il n'est pas possible de signaler via la plateforme Acted Transparency Line, le personnel d'Acted doit le faire à travers l'adresse transparency@acted.org.

4. Acted doit veiller à ce que le personnel d'Acted qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.

5. Les cas d'abus caractérisés dans l'utilisation des mécanismes du présent article sont susceptibles de sanctions.

Article 19 – Faire rapport pour les parties prenantes

1. Acted souhaite soutenir les personnes qui sont témoins ou victimes de violations de la présente politique. A cette fin Acted entend faciliter le rapport des parties prenantes pour toute violation de la présente politique. Ainsi, toute partie prenante au sens de la présente politique témoin ou victime de

la violation de la présente politique peut faire rapport à Acted à travers le Mécanisme de retour d'informations ou via la plateforme Acted Transparency Line : https://transparency.acted.org.

2. Acted doit veiller à ce que la partie prenante qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.

Article 20 – Enquête par Acted en cas de signalement interne

1. Conformément à l'Article 17 de la présente politique, le personnel d'Acted doit signaler via la plateforme Acted Transparency Line, tout soupçons d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels.

2. Une réponse par courrier électronique est envoyée au signalant via la plateforme, ou par transparency@acted.org à réception de l'alerte. Cette réponse :
   - détaille le processus à suivre en cas de suspicion d'exploitation ou d'abus sexuels ;
   - demande, le cas échéant, de fournir davantage d'éléments d'explication et d'évaluer l'alerte

3. La gestion de l'alerte est réalisée par le pôle Investigation du siège, avec l'implication de la Direction Pays, sauf dans le cas où cette personne serait le sujet de l'alerte, selon la gravité des faits dénoncés. Cette évaluation est effectuée par le siège d'Acted à réception de l'alerte.

4. Le processus d'enquête est basé sur les procédures internes en accord avec les Core Humanitarian Standards.

5. Le personnel d'Acted et des autres entités doit :
   - coopérer à toute enquête menée par Acted ;
   - conserver toutes les informations relatives à toute implication présumée qui pourrait être requise pour une enquête ;
   - préserver la confidentialité de toute allégation.

Article 21 – Enquête par Acted en cas de signalement par une partie prenante

1. Conformément à l'Article 18 de la présente politique, les parties prenantes peuvent signaler à travers le Mécanisme de retour d'informations ou la plateforme Acted Transparency Line, tout soupçons d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.

2. Une réponse via le Mécanisme de retour d'informations ou la plateforme Acted Transparency Line sera apportée au signalant à réception de l'alerte. Cette réponse :
   - détaille le processus à suivre
   - demande, le cas échéant, de fournir davantage d'éléments visant à clarifier et à évaluer l'alerte.

3. La gestion de la plainte est réalisée par le pôle Investigation du siège, avec l'implication de la Direction Pays, sauf dans le cas où cette personne serait le sujet de la plainte. Cette évaluation est effectuée par le pôle Investigation du siège d'Acted à réception de la plainte.

4. Le processus d'enquête est basé sur les procédures internes en accord avec les Core Humanitarian Standards.

5. Le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent :
   - coopérer à toute enquête menée par Acted ;

- conserver toute information relative à toute implication présumée qui pourrait être requise pour une enquête ;
- préserver la confidentialité de toute allégation.

Article 22 – Autorité chargée de l'enquête

1. Le pôle Investigation du siège est chargé d'enquêter sur toutes les allégations d'exploitations, abus et harcèlement sexuels au sein d'Acted.

2. Acted se réserve le droit de confier le processus d'enquête à une entité externe.

Article 23 – Sanction de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels

1. **Sanction disciplinaire**
   La violation de la présente politique, qui constitue notamment une violation du Code de conduite d'Acted entraîne des sanctions pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, supposant l'absence de préavis et de versement d'indemnités.

2. **Autres sanctions**
   Acted se réserve le droit d'utiliser toute la gamme des sanctions contractuelle prévues, jusqu'à une rupture de toute relation contractuelle, dans le cas de la violation de la présente politique par toute entité mentionnée à l'Article 1.

3. **Signalement aux autorités compétentes**
   Acted se réserve le droit de signaler aux autorités compétentes les faits constitutifs d'une exploitation, d'un abus ou d'un harcèlement sexuel.

Article 24 – Protection des victimes

Acted s'engage à tout mettre en œuvre, en accord avec les victimes de pratiques prohibées, pour les protéger, notamment en :

- conservant toute la confidentialité requise sur le traitement des signalements effectués conformément à la présente politique ;
- diligentant sans délais une enquête sur les faits signalés conformément à la présente politique;
- proposant un accompagnement personnalisé aux victimes des faits signalés conformément à la présente politique ;
- informant la victime des suites données aux faits signalés conformément à la présente politique;
- adaptant la présente politique, afin de permettre une meilleure compréhension et adhésion des personnels d'Acted à ces principes.

V. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE

Article 25 – Mise en œuvre de la politique

Le département des ressources humaines est responsable de la surveillance indépendante de la politique de lutte contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel et est chargé de sa mise en œuvre au sein de l'organisation.

Cette politique contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel est entrée en vigueur après son approbation par le Bureau d'Acted le 17 mars 2023.

Article 26 – Adhésion à la politique

Le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique certifient adhérer à ces principes en signant le formulaire d'acceptation des politiques d'Acted et/ou en signant leur contrat de travail.

*****

Politique de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

© Acted

2023