

NOM : Politique de Code de Conduite
APPROUVÉE PAR : CPAC
RESPONSABLE DE LA POLITIQUE : Co-directorat,
Ressources Humaines

CATÉGORIE : Ressources Humaines
APPROUVÉE : le 14 mai, 2018
REVISION APPROUVÉE : le 13 février, 2019
PROCHAINE RÉVISION : février 2022

1. INTRODUCTION

World Renew, avec ses partenaires, appuient ou mettent en œuvre des programmes humanitaires, de développement et de défense des causes dans plusieurs pays à travers le monde. Le personnel de World Renew a pour responsabilité personnelle et collective de promouvoir et de faire respecter dans le cadre de leur travail les normes éthiques et professionnelles les plus strictes.

La direction de World Renew a pour responsabilité d'assurer que l'ensemble du personnel ait connaissance du Code de conduite, et qu'il comprenne ses implications concrètes sur le comportement de chacun et sur la mise en œuvre des programmes. La diffusion de ce Code de conduite s'appuie sur les documents de politique et d'orientation de World Renew : La Politique de World Renew pour la Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels, la Politique et le Document d'orientation relatifs à la Préservation de l'Enfance, et la Politique et Directives pour le Traitement des Plaintes et aux Enquêtes.

Le Code de conduite s'applique à l'intégralité des activités réalisées par tous les membres de World Renew, et définit le comportement attendu du personnel.

2. PORTÉE ET BUT

Le Code de conduite de World Renew promeut une plus grande transparence et définit les responsabilités fondamentales de tous les membres du personnel de World Renew (ce terme comprend les employés rémunérés, les contractuels à court terme et les membres non rémunérés/bénévoles) pour que soient respectés le bien-être et les droits des personnes avec lesquelles ils travaillent dans le cadre de leurs activités humanitaires et de développement. Il vise à aider les membres du personnel à mieux comprendre les obligations qui doivent gouverner leur conduite et à prévenir les fautes, par exemple: l'exploitation et les abus sexuels, toute forme de harcèlement, de fraude et de corruption, les atteintes à la sécurité et les pratiques commerciales contraires à l'éthique.

En conséquence de la mission de l'Église Chrétienne Réformée en Amérique du Nord (CRCNA), tous les membres du personnel de World Renew sont tenus d'observer leur engagement envers l'éthique professionnelle et les valeurs

chrétiennes dans toutes leurs relations et dans le cadre de leurs responsabilités attribuées. Ils doivent chercher à garantir que toutes les personnes sont traitées avec dignité, respect, gentillesse, équité et impartialité. De plus, les membres du personnel de World Renew doivent fonctionner avec honnêteté, intégrité et diligence.

Les membres du personnel de World Renew sont censés agir en tant que représentants de World Renew et de la CRCNA dans leur conduite professionnelle et personnelle, tant au travail qu'ailleurs. Les membres rémunérés du personnel doivent se conformer à toutes les politiques visant les ressources humaines décrites dans le manuel des employés (Employee Manual) de la CRCNA. En outre, tous les membres du personnel de World Renew sont censés se conformer aux lois pénales et civiles qui régissent la juridiction nationale ou provinciale où ils habitent et travaillent, et ce, tant au travail qu'ailleurs.

Les membres du personnel de World Renew ont le droit de travailler dans un environnement sûr et sécuritaire, exempt de tout comportement violent. Les membres du personnel de World Renew sont également censés se comporter d'une manière qui soit exempte de harcèlement, de menaces, et d'intimidation d'autrui.

3. LES NORMES DE COMPORTEMENT

Par conséquent, tous les membres du personnel de World Renew doivent en tout temps:

- i. Traiter tous les gens avec respect, amour et honneur en reconnaissance de la dignité qui découle du fait qu'ils sont créés à l'image du Dieu trinitaire
- ii. respecter et promouvoir les droits de l'homme fondamentaux et ce, sans discrimination¹
- iii. traiter toutes les communautés avec lesquelles nous travaillons (y compris les populations frappées par des crises, les personnes déplacées et les réfugiés) équitablement, avec respect, courtoisie et dignité, et conformément aux règles et normes internationales²
- iv. Promouvoir la mise en œuvre du Code de Conduite de World Renew en contribuant à favoriser et entretenir les conditions qui permettent d'éviter l'exploitation sexuelle, l'abus du pouvoir, et toute autre forme d'abus et la corruption. Les dirigeants à tous les niveaux ont des responsabilités particulières en matière de soutien, de réparation et de développement de systèmes qui maintiennent ces conditions.
- v. Signaler sans délai toute connaissance, toute préoccupation ou tout soupçon

¹ par exemple, Déclaration des Droits de l'Homme, 1948, voir: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

² Les normes comprennent, par exemple, [la Code de Conduite du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et les ONG humanitaire](#) et [les Standards Sphere 2018](#).

- fondé de violation du Code de Conduite à son superviseur immédiat, à son chef d'équipe /directeur d'agence ou au gestionnaire des ressources humaines de World Renew, qui est censé prendre immédiatement des mesures d'enquête.
- vi. Être conscients qu'en refusant de dévoiler ou en omettant sciemment toute information relative à un constat, une préoccupation ou un soupçon fondé d'infraction au présent Code de Conduite, ils s'exposent à des mesures disciplinaires jusqu'à la cessation d'emploi.
 - vii. Connaître l'engagement de World Renew à garantir un environnement sûr permettant d'exprimer une préoccupation, sans crainte de représailles ou d'un traitement inéquitable tel que défini dans la politique de résolution des griefs (Grievance Resolution Policy) de la CRCNA.³
 - viii. Observer les critères les plus exigeants de responsabilité⁴, d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de transparence dans l'exécution de leur travail.
 - ix. Coopérer à toute enquête portant sur des accusations de violations du Code de Conduite.

4. LES FAUTES

4.1 Exploitation et abus sexuels⁵

L'exploitation et les abus sexuels sont des formes de violence. World Renew a conscience que l'exploitation et les abus sexuels (EAS) peuvent se produire dans tout contexte humanitaire ou de développement. Dans les crises humanitaires, cependant, la dépendance des populations atteintes vis-à-vis d'organismes humanitaires pour leurs besoins fondamentaux impose une responsabilité éthique et un devoir de vigilance supplémentaires à tout le personnel de World Renew.

Afin de protéger toutes les parties prenantes de World Renew dans toutes les situations, les membres du personnel de World Renew doivent respecter, tant au travail qu'ailleurs, les normes de comportement obligatoires suivantes:

Il faut:

- i. Comprendre que l'exploitation et les abus sexuels par le personnel participant au travail humanitaire et de développement constituent des actes d'inconduite grave et donc des motifs de congédiement.⁶

³ En ce qui concerne la Politique de Règlement des Griefs de la CRCNA, veuillez lire la [section 506 du Manuel d'Employé Canadien](#).

⁴ Y compris la conduite professionnelle en ce qui concerne les procédures organisationnelles responsables et transparentes à propos des finances, la gouvernance, la gestion, et au même temps adhérant aux normes internationales comme les normes noté dans la note de bas de page 2, au dessus.

⁵ Veuillez voir [les directives de l'Alliance ACT en ce qui concerne la prévention de l'exploitation et des abus sexuels](#). Voyez aussi [les ressources à l'appui de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels](#).

⁶ Dans les pays où il est légalement obligatoire de signaler les allégations de maltraitance d'enfants ou d'agression sexuelle à la police nationale, ou à tout autre organisme défini, le consultant de pays de World

- ii. Lorsqu'ils travaillent avec des enfants, éviter tout acte ou comportement pouvant être considéré comme répréhensible et ne doivent jamais, par leurs actions, exposer un enfant à un risque d'abus.
- iii. Dans les pays où World Renew entreprend du travail de développement à long terme, les membres du personnel qui entretiennent une relation intime avec un autre employé ou avec un membre de la communauté qui bénéficie d'un programme de World Renew doivent en informer son superviseur, pour éviter que cette relation ne soit perçue comme un conflit d'intérêt. La direction de World Renew est le seul décideur à distinguer une situation de crise d'une situation de développement à long terme.
- iv. Respecter tous les politiques et procédures et règlements de World Renew.

Il ne faut jamais:

- v. En aucune circonstance avoir des relations sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la maturité ou l'âge de consentement local. (L'activité sexuelle avec des enfants est interdite. Une méprise sur l'âge d'un enfant ne peut être utilisée à décharge.)
- vi. Visiter des bars, des restaurants ou d'autres lieux où des mineurs sont exposés sexuellement.
- vii. Exploiter la vulnérabilité d'un groupe cible dans le contexte du travail humanitaire, du développement ou du plaidoyer, notamment les femmes et les enfants, ni permettre qu'aucune personne ne soit mise dans une situation compromettante. Ne jamais abuser de leur position en refusant de l'aide humanitaire ou au développement ou en accordant un traitement préférentiel, afin de solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, des paiements de toute sorte, ou des avantages.
- viii. Compte tenu de la vulnérabilité accrue des populations en situation de crise, ne jamais avoir des relations sexuelles avec des membres de ces populations, puisque ces relations sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et sapent la crédibilité et l'intégrité du travail de l'aide.
- ix. Ni accepter ni solliciter des services sexuels, ni chercher à acheter ou à profiter de ces services.
- x. Échanger d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les rapports sexuels, y compris les faveurs sexuelles ou autres formes de comportement humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation. (Cela comprend les rapports sexuels en échange de l'aide qui est due aux bénéficiaires.)

4.2 Harcèlement

Les membres du personnel de World Renew ne doivent en aucun cas se livrer à une quelconque forme de harcèlement qui cause des torts et des souffrances

Renew et/ou le chef d'équipe devraient prendre en considération si, comment et quand informer les autorités nationales. Le point de vue du survivant est recherché, car les personnes qui signalent des abus peuvent être à risque de la part de la police dans certains pays.

d'ordre physique, sexuel ou psychologique aux individus, en particulier aux femmes et aux enfants. World Renew ne tolère aucune forme de violation de cette politique, y compris harcèlement sexuel, sexiste, selon l'âge ou racial, d'intimidations ou discrimination, tout commentaire importun ou comportement offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié ne respectant pas la dignité d'un individu.

Par conséquent, tous les membres du personnel de World Renew doivent:

- i. Traiter toute personne avec dignité et respect sur le lieu de travail, en s'adressant aux gens avec courtoisie et gentillesse, en écoutant avec attention et en veillant au bien-être des autres.⁷
- ii. Ne jamais se livrer à une quelconque forme de harcèlement qui cause des torts ou des souffrances d'ordre physique, sexuel, psychologique ou émotionnel aux individus.
- iii. Ne jamais adopter un comportement – qu'il soit délibéré ou non – pouvant susciter un sentiment de persécution, de vulnérabilité ou d'impuissance chez la personne à laquelle il s'adresse.
- iv. Comprendre ce qui relève du harcèlement, reconnaître les signes précurseurs de harcèlement sexuel, sexiste et racial (entre autres) et prendre rapidement des mesures pour le prévenir et y remédier, y compris, à titre d'exigence minimale, signaler tous les constats et soupçons d'un tel comportement à son superviseur et/ou au gestionnaire des ressources humaines.
- v. Comprendre ce qui relève de l'intimidation, renforcer la position des membres du personnel affectés, élaborer des stratégies visant à l'atténuer et à la supprimer et prendre les mesures disciplinaires adéquates contre les personnes s'étant livrées à une acte ou forme de harcèlement.
- vi. Ne jamais commettre de comportement violent, harcèlant, ou discriminatoire d'aucune sorte à l'encontre d'une autre personne sur le lieu de travail ou dans les communautés avec lesquelles World Renew travaille. (Des tels comportements sont inacceptables et ne saurait être tolérés.)
- vii. Ne jamais vous engager dans un comportement que vous connaissez ou que vous devriez savoir n'est pas le bienvenu, en tenant compte de la culture, de la morale et des normes des gens avec qui vous travaillez.

4.3 La Fraude et la Corruption

World Renew applique le principe de tolérance zéro à l'égard de la fraude et de la corruption, comme elle l'a explicité dans sa Politique anti-fraude et anti-corruption de 2009. Les membres du personnel de World Renew ne doivent en aucun cas tirer profit de leur position lorsqu'ils travaillent avec des communautés, des partenaires ou d'autres parties prenantes de World Renew.

Les membres du personnel de World Renew doivent se conformer aux politiques

⁷ Y compris les communautés avec lesquelles World Renew travaille.

et règlements de Contrôle Interne et Financier de World Renew. Par conséquent, à tout moment, les membres du personnel de World Renew:

Doivent:

- i. Promouvoir une culture d'honnêteté et d'ouverture parmi le personnel et la direction de World Renew.
- ii. Faire preuve de transparence dans toutes les transactions financières à caractère professionnel y compris la réaffectation des excédents budgétaires.
- iii. Veiller à ce que les ressources financières et autres soient utilisées uniquement aux fins prévues.
- iv. Déclarer tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel à leur employeur (par exemple, une relation directe avec des prestataires de biens ou de services pour les programmes de World Renew.
- v. Favoriser un environnement de travail où les communautés et les membres du personnel peuvent faire rapport en toute sécurité et confidentialité d'un soupçon de fraude ou de corruption.
- vi. Mener toute activité conformément aux pratiques et procédures acceptées au niveau international et respecter les critères les plus élevés de responsabilité et de transparence en matière de finance, de gestion et de gouvernance.

Ne doivent jamais:

- vii. Voler, utiliser à mauvais escient ni détourner des fonds ou des biens de World Renew et doivent veiller à ce que les ressources financières et autres soient utilisées uniquement aux fins prévues. (Sont également concernés tous les autres revenus, comme les intérêts perçus sur les fonds.)
- viii. Soutenir en connaissance des individus ou des entités impliquées dans des activités illégales.
- ix. Délibérément détruire, falsifier, modifier ou dissimuler de preuves pouvant étayer une enquête ni livrer de fausses informations aux enquêteurs afin d'influencer ou d'entraver une enquête portant sur des allégations de corruption, de fraude, de coercition ou de collusion.

4.4 Pratiques commerciales contraires à l'éthique

World Renew encourage les pratiques commerciales morales et éthiques. Par conséquent, les membres du personnel de World Renew doivent:

- i. Toujours respecter les principes de transparence, de responsabilité et d'honnêteté lorsqu'ils reçoivent des fonds destinés à des fins humanitaires ou de développement.
- ii. Ne jamais utiliser ni accepter de pots-de-vin – qu'ils se présentent sous forme

- d'argent, de biens ou de services – pour sceller un accord de services avec des fournisseurs
- iii. Ne jamais prendre part à des activités générant des profits personnels, organisationnels ou collectifs, par exemple acheter ou vendre, lorsque ces activités sont susceptibles d'influencer ou de donner le sentiment d'influencer la crédibilité ou l'intégrité de World Renew.
 - iv. Ne jamais procéder à un partage des bénéfices ou des excédents budgétaires pour octroyer un pot-de-vin, une réduction ou un rabais au profit d'un individu ou d'une organisation.
 - v. Ne jamais accepter de cadeaux ou d'autres faveurs pouvant influencer l'exercice de leurs fonctions ou devoirs. (Voici une définition non exhaustive des cadeaux: services, voyages, divertissements, biens matériels. Afin de respecter les traditions nationales et locales et les conventions de l'hospitalité, on pourra accepter de petits cadeaux comme des stylos, des calendriers, des agendas, etc.)
 - vi. Ne doivent jamais recourir au travail clandestin, au travail des enfants ni au travail forcé, quelle que soit la zone de travail.
 - vii. Toujours s'acquitter des impôts nationaux, et respecter le droit commercial du pays et les normes internationaux.
 - viii. Toujours tendre vers les critères sanitaires, sécuritaires et environnementaux les plus élevés dans toutes les activités du programme.
 - ix. Veiller, dans la mesure du possible, à ce que les biens acquis soient produits et livrés dans des conditions où personne n'a été victime d'abus ou d'exploitation et où l'impact négatif sur l'environnement a été minimal.
 - x. Ne jamais utiliser ni distribuer en connaissance de cause des produits dangereux dans le cadre d'un travail humanitaire ou de développement.

4.5 Les Violations de la Sécurité

World Renew fait de la sécurité et de la sûreté pour tous les membres du personnel et toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons une priorité absolue et fera tout ce qui est en son pouvoir pour veiller à ce que les membres du personnel fassent leur travail en toute sécurité. La sécurité relève de la responsabilité de chaque individu et de l'organisation; donc tous les membres du personnel de World Renew doivent:

- i. Adhérer aux principes de World Renew en matière de sécurité et à la politique et aux procédures de gestion des crises de la CRCNA
- ii. Ne jamais apporter d'armes sur une propriété de World Renew ou sur leur lieu de travail, ni utiliser ou être en possession d'armes ou de munitions pendant le travail.
- iii. Ne jamais conduire de véhicule sous l'emprise de l'alcool ou de substances illicites et doivent toujours se conformer aux lois en vigueur dans le pays de séjour.

4.6 Les Violations des Règlements

Le personnel ne doit pas enfreindre les règles ou règlements internes, y compris, mais sans s'y limiter, les suivants:

Le personnel doit:

- i. Utiliser la technologie informatique pour un usage professionnel ou privé approprié, en veillant à ne pas violer ce Code de Conduite.
- ii. Protéger et sauvegarder les renseignements personnels recueillis auprès des communautés qui pourraient les mettre en danger en suivant les systèmes de sauvegarde de World Renew.
- iii. Spécifiquement pour un enfant ou des enfants (y compris les medias sociaux):
 - Obtenir la permission écrite ou le consentement verbal éclairé d'un parent/tuteur d'un enfant lorsqu'on prend une photo d'un enfant dans un portrait ou individuellement, dans un film, ou lorsque des reportages détaillés sont faits d'un enfant, et le visage ou le nom de l'enfant est visuellement identifiable dans la séquence photo/film. Dans ce cadre, la manière générale dont la photographie ou le film sera utilisé doit être expliquée et l'étendue des informations d'identification d'accompagnement convenues. (REMARQUE : lorsque le consentement éclairé ne peut être obtenu raisonnablement, le personnel doit limiter les détails d'identification du sujet photographié.)

Le personnel ne doit jamais:

- i. Utiliser ou transporter, sur leur personne ou dans leurs bagages, des armes ou des munitions, y compris sur n'importe quel site d'hébergement ou de travail.
- ii. Consommer, acheter, vendre, posséder ou distribuer des stupéfiants.
- iii. Buvez de l'alcool ou utilisez d'autres substances d'une manière qui affecte sa capacité à remplir son rôle ou affecte la réputation de World Renew et de ses partenaires.

5. PLAINTES ET PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Les infractions au présent Code de conduite ne seront pas tolérées et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires internes, au congédiement ou même à des poursuites judiciaires.

Chaque superviseur de World Renew a pour responsabilité de traiter de façon adéquate toute accusation d'inconduite émanant d'une partie prenante

concernant ses employés, conformément à la politique de World Renew, spécifiquement la Politique sur les plaintes, et aux mesures disciplinaires prévues. La direction de World Renew doit mettre en place des dispositifs appropriés pour que l'inconduite fasse l'objet d'une enquête, d'une consignation et d'un traitement adéquat, durant laquelle il faut veiller au respect de la discrétion et de la confidentialité et à la protection des droits de toutes les personnes concernées.

Les infractions au Code doivent être immédiatement signalées au superviseur, au chef d'équipe ou au gestionnaire des ressources humaines de World Renew. Si c'est le chef d'équipe qui fait l'objet du rapport, le personnel devrait signaler l'infraction directement au gestionnaire des ressources humaines de World Renew. Si le gestionnaire des ressources humaines de World Renew fait l'objet de la plainte, le personnel doit faire rapport directement au codirecteur des États-Unis ou du Canada. Dans le cas où l'un des codirecteurs fait l'objet de la plainte, le personnel devrait faire rapport directement au président du conseil d'administration concerné (États-Unis ou Canada).

Si un membre du personnel de World Renew prend conscience d'une situation qui va à l'encontre du Code, il est obligatoire de signaler les faits à son superviseur, à son chef d'équipe ou au gestionnaire des ressources humaines pour que les mesures appropriées soient prises le plus tôt possible après qu'il a pris conscience du problème. Les membres du personnel qui prennent conscience de toute activité présumée illégale ou de la violation de lois civiles devraient en faire rapport au directeur de l'agence de World Renew et au gestionnaire des ressources humaines. World Renew veillera à protéger les membres du personnel qui font rapport des activités présumées illégales ou des infractions aux lois civiles par d'autres membres du personnel de World Renew en vertu des lois locales, étatiques, provinciales ou fédérales.

Tout membre du personnel de World Renew se livrant délibérément à de fausses accusations concernant le comportement d'un autre membre du personnel de World Renew sera soumis à des mesures disciplinaires à la discrétion de World Renew.

5.1 Les Plaintes

Une plainte peut être déposée par courriel, lettre ou téléphone ou en personne. Les plaintes doivent de préférence être soumises par e-mail à complaints@worldrenew.net. Pour plus d'informations sur la façon de se plaindre, consultez le site Web de World Renew www.worldrenew.net/complaints et la Politique de Plaintes de World Renew.

Si un membre du personnel fait intentionnellement des allégations fausses ou

trompeuses sur toute action d'un autre personnel, cela est considéré comme une inconduite et fera l'objet de mesures disciplinaires.

5.2 Disposition de nonreprésailles

Les parties prenantes doivent pouvoir faire part de leurs inquiétudes sans crainte de représailles ou de traitement inéquitable. Bien qu'une stricte confidentialité ne puisse être garantie, World Renew fera tout son possible pour s'assurer que les plaintes sont traitées avec confidentialité et sans risquer d'effets sur l'emploi ou toute forme de représailles et/ou de harcèlement résultant de la mise en évidence d'un véritable problème. Il convient de noter qu'il peut ne pas être possible de garder tous les renseignements sur une plainte confidentiels, car les renseignements peuvent devoir être divulgués pour enquêter adéquatement sur les allégations ou dans le cas où des procédures judiciaires sont intentées.

5.3 Dossiers criminels et anciennes plaintes

Sous réserve de la législation locale, étatique, provinciale ou fédérale applicable, les individus doivent aviser leur employeur éventuel de toute condamnation ou accusation criminelle avant l'emploi et de toute accusation criminelle qui se présente pendant son emploi. Les personnes doivent également aviser leur employeur éventuel de toute plainte ancienne concernant une inconduite présumée ou fondée.

6. SENSIBILISATION ET RESPONSABILITÉ GLOBALE

World Renew a la responsabilité de s'assurer que les employés et les bénévoles sont au courant de ce code de conduite, qu'ils comprennent ce qu'il signifie concrètement sur le plan comportemental et comment il s'applique à leur contexte de programme.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité individuelle de se familiariser avec ce code de conduite et son objet, ainsi que leurs personnes à charge.

Le Code de conduite sera un élément obligatoire lors de l'intégration des nouveaux membres du personnel et de toutes les autres formations et séances d'information pertinentes.

Ce document est automatiquement incorporé dans tous les contrats de travail.

7. RESPECT DU CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite du World Renew est valide jusqu'à ce que le membre du personnel cesse de représenter ou de travailler pour World Renew. Toute violation de ce Code de conduite ne sera pas tolérée et peut, conformément à la législation pertinente, entraîner des mesures disciplinaires internes, un congédiement ou même des poursuites pénales. De telles mesures peuvent être prises contre le personnel et les partenaires en fonction de la nature du problème, des résultats de l'enquête et des mesures proposées.

Cette politique du Code de conduite fait l'objet d'une révision et d'un examen périodiques. Le signataire accepte les conséquences de toute violation de l'une ou l'autre des dispositions susmentionnées en vertu de la présente politique du Code de conduite. Tout le personnel est tenu de signer le Code de conduite.

8. TERMES CLÉS ET DÉFINITIONS

Abus: Lorsque le terme "abus" est utilisé dans cette politique, il devrait être compris comme incluant la violence sexuelle, physique et émotionnelle, la négligence et l'exploitation.

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

Abus sexuel : toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, 9 octobre 2003).

Adultes vulnérables : toute personne âgée de 18 ans ou plus qui, en outre, soit :

- a. a des soins, du soutien ou des besoins spéciaux particuliers et, par conséquent, des mauvais traitements peuvent survenir lorsqu'ils sont maltraités, négligés ou lésés par une autre personne qui occupe un poste de confiance ou
- b. l'adulte dépend des autres pour la prestation de services de base en raison de son contexte (par exemple, dans un camp de réfugiés ou en tant que bénéficiaire de fournitures de secours ou dans un pays ou un lieu inconnu) et sont potentiellement vulnérables à l'exploitation ou à l'abus en raison de leur statut ou de leur manque de pouvoir ou de contrôle ou
- c. L'adulte est en relation (sociale ou de travail), ou en contact avec un autre adulte qui cherche à abuser de sa position d'autorité ou de confiance pour le contrôler, la contraindre, la manipuler ou la dominer.

Arme : un instrument, y compris les armes réglementées par le gouvernement,

qui est conçu pour être utilisé, ou destiné à être utilisé (a) pour causer la mort ou des blessures à une personne, ou (b) dans le but de menacer ou d'intimider toute personne

Consentement éclairé : autorisation accordée en ayant raisonnablement connaissance des risques impliqués, des conséquences possibles et des autres options disponibles.

Corruption : est l'offrande, le don, la sollicitation ou l'acceptation d'une incitation ou d'une récompense qui peut induire une influence inappropriée sur l'action de toute personne.

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

Enfant ou mineur : toute personne âgée de moins de 18 ans (selon la définition de la Convention relative aux droits de l'enfant).

Exploitation : fait d'utiliser une position d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources afin de faire pression, de contraindre ou de manipuler une personne en la menaçant de répercussions négatives, telles que la suspension de l'aide à un projet, le refus d'examiner les demandes de soutien au travail d'un membre du personnel, la menace d'accusations publiques mensongères contre un membre du personnel, etc.

Exploitation sexuelle : le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, 9 octobre 2003). Dans ces cas, la victime potentielle croit qu'elle n'a pas d'autre choix que de s'y soumettre; cela n'équivaut pas au consentement de la part de la victime et constitue une forme d'exploitation. On se trouve dans ce cas de figure quand (liste non exhaustive) :

- une personne travaillant dans un contexte humanitaire ou de développement exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange d'une aide matérielle, de services ou de privilèges;
- un enseignant exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange d'une note de passage ou de l'admission à un cours;
- un responsable d'une population réfugiée exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange de services ou de privilèges;

- un préposé à la sécurité exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange d'un passage sécurisé;
- un chauffeur exige (ou accepte) des relations sexuelles pour réserver un siège à une femme dans un véhicule.

Faute : toute violation du droit national ou international en vigueur commise par un membre du personnel ou toute infraction au règlement intérieur ou aux politiques générales de World Renew, parmi lesquelles ce Code de conduite, les réglementations et autres consignes données par le responsable ou l'autorité compétent(e), notamment en ce qui concerne les dispositions de sécurité propres au contexte et les politiques relatives au harcèlement sexuel.

Fraude : est la déformation, distorsion, modification ou travestissement volontaire de la vérité ou abus de confiance, concernant les ressources financières, matérielles ou humaines, les actifs, les services et/ou les transactions, généralement à des fins de gain ou d'avantage personnel. Constitue une fraude toute manœuvre délictueuse ou tout recours à de fausses représentations en vue d'obtenir un bénéfice indu.

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

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

*Intimidation*⁸ : Forme d'agression exprimée davantage sur le plan psychologique et émotionnel que physique. On utilise ce terme en présence d'une situation répétée de comportement agressif et envahissant à l'encontre d'une ou plusieurs cibles, qui se manifeste notamment par la critique répétée de fautes sans importance, le refus d'apprécier ou de reconnaître la valeur du travail fait, le dénigrement, le discrédit et d'autres comportements de ce type.

Personnel de World Renew : indique l'ensemble du personnel de World Renew, y compris les employés, les bénévoles, les consultants, les participants aux visites du

⁸ Adapted from <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - website of the National UK Workplace bullying advice line