



THE
LUTHERAN
WORLD
FEDERATION

A Communion
of Churches

CODE DE CONDUITE À L'INTENTION DU PERSONNEL DE LA FLM RELATIF À L'EXPLOITATION ET LA VIOLENCE SEXUELLES, L'ABUS DE POUVOIR, LA FRAUDE ET LA CORRUPTION¹

Janvier 2015

¹ Le présent document est une révision du Code de conduite de la FLM approuvé en décembre 2005, rendant ce dernier caduc. Le présent document bénéficie d'apports tirés du Code de conduite de l'Alliance ACT «Pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, de la fraude et de la corruption, et de l'abus de pouvoir», à l'intention des agents des membres d'ACT et du Secrétariat d'ACT, février 2011.

INTRODUCTION

Le Code de conduite de la Fédération luthérienne mondiale (FLM) a pour objet d'aider tous les employés et employées² de la FLM à prendre des décisions éthiques dans leur vie privée comme professionnelle, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, et à mieux comprendre les obligations auxquelles leur conduite est soumise. Le présent Code porte sur toutes les formes d'abus de pouvoir et d'exploitation dans les relations de travail entre employés³ de la FLM et avec les personnes qu'ils servent, dans les domaines de l'exploitation et de la violence sexuelles, du harcèlement, de la fraude et de la corruption, ainsi que des pratiques commerciales contraires à l'éthique. Il a été mis au point pour compléter et renforcer les «codes de conduite» existants. Tous les employés de la FLM adhèrent au Code de conduite de la FLM en sa qualité de document de politique générale. Chaque employé est tenu de signer le présent Code à la page 6, indiquant par là qu'il comprend et approuve son contenu, ainsi que les implications possibles dans le cadre de la politique de tolérance zéro de la FLM.

Contexte

Les engagements et principes éthiques fondamentaux doivent être mis en pratique dans le travail de la FLM. Il s'agit notamment des éléments suivants:

- Le respect de la dignité et de l'intégrité de tous les êtres humains;
- Le traitement juste et équitable de tout individu, sans discrimination, exploitation ou harcèlement;
- L'exercice responsable du pouvoir et la gestion consciencieuse des ressources financières et autres;
- Le respect de la diversité, de la pluralité et de la participation, ainsi que de la transparence et de la redevabilité.

Toute personne employée par l'organisation est tenue de respecter ces engagements.

Ces engagements requièrent une attention particulière dans un contexte de travail international et multiculturel, où les différences de race, d'origine ethnique, de religion, de sexe ou d'âge, ou le handicap, peuvent générer des attitudes ou des pratiques portant atteinte à l'intégrité personnelle des individus ou altérant la perception de ce qui constitue une conduite appropriée. En outre, il existe des lieux où la pauvreté, les conflits ou les déplacements sapent et affaiblissent inévitablement les structures sociales et politiques prévues pour protéger les populations locales. Les tentations d'utiliser le pouvoir à mauvais escient et de harceler et d'exploiter d'autres personnes, en particulier à des fins sexuelles, sont considérables et doivent donc être endiguées. Il convient ainsi d'accorder une attention particulière aux contextes humanitaires sur le terrain, où:

- a) Le manque de perspectives économiques peut mener à des situations où les relations sexuelles tarifées ou l'exploitation sexuelle peuvent faire partie des rares options permettant de générer un revenu en vue de répondre aux besoins fondamentaux;
- b) Les populations cibles et touchées par la crise ont connu un environnement de violence sexospécifique;
- c) Les protections sociales habituelles ne sont pas en place ou ne sont plus opérationnelles, le niveau de protection et de sécurité est généralement faible et la justice et la police font fréquemment défaut.

Il est crucial de créer un contexte global – en d'autres termes une «culture» organisationnelle – mettant continuellement l'accent sur la sensibilisation et l'éducation, afin d'empêcher les abus de pouvoir, l'exploitation sexuelle, le harcèlement, la fraude et la corruption, ainsi que les pratiques commerciales contraires à l'éthique. Il est essentiel d'entretenir l'exercice responsable du pouvoir et de préserver le respect de la dignité et des droits de chaque individu.

Aspects juridiques et éthiques

Il incombe à l'équipe dirigeante de la FLM de veiller à ce que l'ensemble du personnel prenne connaissance du présent Code de conduite, qu'il comprenne ses implications concrètes et qu'il

² On trouvera en annexe du présent document des définitions des «Termes clés».

³ Toutes les fonctions dont il est fait mention dans le présent document peuvent être exercées indifféremment par des femmes ou des hommes, quel que soit le genre grammatical des termes français employés.

applique ses dispositions dans le contexte des programmes. Le personnel de la FLM a pour responsabilités essentielles de veiller au respect de ces valeurs, de montrer l'exemple et de créer un environnement de travail stimulant qui renforce sa position.

Tolérance zéro

Le Code de conduite de la FLM traduit une tolérance nulle à l'égard de l'exploitation et de la violence sexuelles, du harcèlement, de l'abus de pouvoir, de la fraude et de la corruption dans toutes les activités et responsabilités de la FLM, tant au niveau de l'organisation que des programmes dans le travail d'intervention humanitaire, de développement et de défense de causes. Toute violation ou infraction est passible de sanctions conformément aux règles prévues à cet effet. En cas d'infraction au Code de conduite, les procédures et mesures disciplinaires adéquates s'appliquent conformément aux politiques du personnel de la FLM.⁴

CODE DE CONDUITE À L'INTENTION DU PERSONNEL DE LA FLM RELATIF À L'EXPLOITATION ET LA VIOLENCE SEXUELLES, L'ABUS DE POUVOIR, LA FRAUDE ET LA CORRUPTION

Le Code de conduite de la FLM définit les responsabilités qui incombent à tous les employés et employées en vue de préserver la dignité et les droits des personnes avec lesquelles ils travaillent. Il a été conçu pour aider les membres du personnel à comprendre et respecter les obligations auxquelles leur conduite est soumise et à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, toutes les formes de harcèlement, la fraude et la corruption, ainsi que les pratiques commerciales contraires à l'éthique.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES:

Les membres du personnel de la FLM sont tenus de:

1. Veiller au respect des normes les plus exigeantes de redevabilité, d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de transparence lorsqu'ils fournissent des biens et des services dans l'exercice de leurs fonctions.
2. Respecter la dignité et la valeur de chaque individu et adhérer aux valeurs de la FLM.
3. Respecter et favoriser les droits fondamentaux de la personne sans aucune forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur la race, les origines ethniques, la langue, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la situation de famille, le statut socio-économique, l'origine nationale ou l'affiliation politique.
4. Respecter et favoriser tous les aspects des droits des enfants. Les membres du personnel doivent veiller à ce que les droits, le bien-être et l'intégrité physique des enfants soient reconnus, préservés et protégés conformément aux normes internationales.

⁴ Les principales politiques du DEM/FLM à cet égard sont les suivantes: LWF Geneva Secretariat Personnel Regulations (Règlement du personnel employé au Secrétariat de la FLM à Genève), janvier 2011, section 15.5, page 41; LWF Personnel Policies (Règlement intérieur de la FLM), décembre 2013, section 20.2, page 28, et section 21, page 29; et LWF Personnel Regulations for International Staff (Règlement du personnel de la FLM employé à l'étranger), octobre 2012, section 16.5, page 56.

5. Traiter tout collègue, toute personne avec qui nous travaillons et tout autre individu de

façon juste, avec respect, courtoisie et dignité, et selon la législation nationale, le droit international et les coutumes locales applicables.

6. Ne jamais se livrer à des actes d'exploitation sexuelle ou de harcèlement, sous quelque forme que ce soit.
7. Ne jamais se livrer à des actes de fraude ou de corruption, ni à des pratiques commerciales contraire à l'éthique, notamment en situation de conflit d'intérêts sur le lieu de travail.
8. Créer et maintenir un environnement permettant de prévenir les abus de pouvoir et l'exploitation sexuelle, et de favoriser la mise en œuvre du Code de conduite. À tous les niveaux, le personnel d'encadrement a pour responsabilité d'appuyer et de mettre en place des procédures qui créent les conditions propices à un tel environnement, notamment contre les disparités hommes-femmes.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES:

A. Exploitation et violence sexuelles:

Par exploitation sexuelle ou harcèlement, on entend toute activité pouvant engendrer des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique chez des individus, en particulier des femmes et des mineurs. L'exploitation et la violence sexuelles peuvent survenir dans des environnements divers: dans le contexte professionnel au bureau, à l'occasion de voyages et de réunions à l'extérieur ou lors de crises humanitaires, quand la dépendance des populations touchées vis-à-vis des agences humanitaires pour subvenir à leurs besoins fondamentaux crée une responsabilité éthique et un devoir de vigilance particuliers de la part du personnel de la FLM. Les personnes de sexe féminin sont souvent particulièrement vulnérables. La direction doit veiller à ce que des mécanismes efficaces soient en place pour prévenir et sanctionner l'exploitation et la violence sexuelles.

Les employés de la FLM sont tenus de respecter les obligations suivantes:

1. Ne jamais se livrer à des activités d'exploitation ou de violence sexuelles ni à l'égard d'un individu ou d'un groupe cible touché par une crise (femmes, hommes, filles et garçons), ni à l'égard d'un collègue. Tout agissement de ce type constitue une faute grave et justifie une rupture des relations de travail.
2. Ne jamais exploiter la vulnérabilité d'un collègue, d'une population touchée par une crise ou d'un groupe cible, en particulier les femmes et les mineurs, et ne jamais laisser quiconque se retrouver dans une situation compromettante.
3. Ne jamais avoir de relations sexuelles avec des mineurs, que l'âge de la majorité dans un pays donné soit inférieur à 18 ans ou non, ni agir d'une manière qui puisse exposer un enfant à des abus, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement localement. Une méprise sur l'âge d'un enfant ne saurait être utilisée à décharge.
4. Ne jamais donner de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange de relations sexuelles ou de faveurs sexuelles. Tout comportement humiliant, dégradant ou abusif est prohibé.
5. Dans le contexte humanitaire, notamment, ne jamais abuser de sa position pour bloquer une aide, ni accorder de traitements préférentiels afin de solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, de l'argent ou tout autre type de faveurs personnelles. L'employé doit veiller à ne pas profiter de sa position.
6. Ne jamais avoir de relations sexuelles avec d'autres employés, des populations touchées par une crise ou des groupes cibles quand les rapports de force sont inégaux et qu'il existe un risque d'exploitation. Les relations de ce type sapent la crédibilité et l'intégrité du travail d'assistance humanitaire. Une exception peut être faite dans certains cas [marginiaux] sur le terrain quand, dans un couple issu de la population touchée par la crise ou d'un groupe cible, l'un des époux ou partenaires devient membre du personnel.

B. Protection de l'enfance:

Tous les enfants ont le droit d'être protégés contre toute forme de violence, d'atteinte ou de brutalités physiques ou mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation.⁵ Conformément à la Politique de protection de l'enfance de la FLM,⁶ les membres du personnel œuvrent en faveur des droits de l'enfant et veillent à la protection de l'enfance, ces aspects étant au cœur et à la base des valeurs fondamentales de la FLM et des principes généraux de redevabilité.

Les employés de la FLM sont tenus de respecter les obligations suivantes:

1. Favoriser des programmes et environnements sûrs pour les enfants et adaptés aux enfants;
2. Veiller à ce que la protection et l'aide soient accordées aux enfants sans discrimination;
3. Maintenir une attitude professionnelle à l'égard des enfants;
4. Veiller à ce que les enfants soient représentés de façon réaliste et respectueuse dans toutes les communications.

C. Harcèlement:

Les employés de la FLM ne doivent en aucun cas se livrer à une quelconque forme de harcèlement pouvant causer des torts ou des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique aux individus, en particulier aux femmes et aux enfants. La FLM ne tolère sur le lieu de travail aucune forme de harcèlement – qu'il soit d'ordre sexuel, sexiste ou racial – d'intimidation ou de discrimination, c'est-à-dire tout propos ou comportement déplacé pouvant être considéré comme offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié portant atteinte à la dignité d'un individu.

Les employés de la FLM sont tenus de respecter les obligations suivantes:

1. Traiter chaque individu 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 d'autrui, y compris au contact des populations avec lesquelles travaille la FLM.
2. Ne jamais se livrer à une quelconque forme de harcèlement, dans la mesure où celui-ci cause des torts ou des souffrances d'ordre physique, sexuel, psychologique et émotionnel chez les individus, en particulier chez les femmes, les enfants et les personnes handicapées.
3. 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.
4. Comprendre ce qui relève du harcèlement, en reconnaître les signes avant-coureurs (en particulier pour le harcèlement sexuel, sexiste et racial) et prendre au plus vite les mesures qui s'imposent pour éviter les situations de harcèlement et y remédier.
5. Comprendre ce qui relève de l'intimidation, donner aux employés touchés les moyens d'agir, élaborer des stratégies pour réduire et supprimer cette pratique et prendre les mesures disciplinaires adéquates contre les personnes s'étant livrées à des actes ou des formes de harcèlement.
6. Ne jamais tolérer un quelconque comportement de violence, de harcèlement ou de discrimination à l'encontre d'un-e employé-e ou d'une personne issue des communautés avec lesquelles la FLM travaille.
7. Ne jamais utiliser Internet sur le lieu de travail à des fins contraires au mandat, à la vision, à la mission, aux valeurs fondamentales ou aux objectifs programmatiques de la FLM (pornographie, jeux d'argent, etc.)

D. Fraude et corruption:

⁵ Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, articles 19 et 34.

⁶ Child Protection Policy, Département d'entraide mondiale de la FLM, approuvé par le Comité «entraide mondiale», juin 2014.

Dans tous ses programmes, la FLM estime qu'il est important que des systèmes efficaces de prévention et de dissuasion de la fraude soient en place, tant sur le terrain qu'au Bureau de la communion. Il s'agit notamment de mettre en place des systèmes de contrôle interne solides, une ligne hiérarchique efficace, un environnement de travail hautement professionnel et des systèmes d'évaluation des risques de fraude aux niveaux des pays et des régions.

Les employés de la FLM sont tenus de respecter les obligations suivantes:

1. Promouvoir une culture de l'honnêteté et de l'ouverture au sein du personnel et de la direction de la FLM.
2. Réaliser toutes les transactions financières à caractère professionnel dans la plus grande transparence.
3. Ne jamais accepter, solliciter ni promettre aucune sorte de rétribution ou faveur illégitime et refuser catégoriquement toute pratique de ce genre.
4. Ne jamais voler, utiliser à mauvais escient ni détourner des fonds ou des biens et veiller à ce que les ressources financières et autres soient destinées uniquement aux besoins prévus. Sont également concernés tous les autres revenus, comme les intérêts perçus sur les fonds.
5. Ne jamais se livrer à la falsification de documents ou de chèques, ni au blanchiment d'argent, ne jamais percevoir de commissions et ne jamais influencer les processus d'appel d'offre à des fins de détournement ou de vol.
6. Favoriser un environnement de travail où les populations et les employés peuvent rapporter en toute sécurité et confidentialité un soupçon fondé de fraude ou de corruption et où les «démarcheurs» sont protégés.
7. Ne jamais soutenir en connaissance de cause des individus ou des entités impliqués dans des activités illégales.
8. Ne jamais délibérément détruire, falsifier, modifier ou dissimuler de preuves pouvant étayer une enquête, ni livrer de fausses informations aux enquêteurs afin d'influencer ou entraver une enquête portant sur des allégations de corruption, de fraude, de coercition ou de collusion.
9. Mener les activités conformément aux pratiques et procédures acceptées au niveau international et respecter les critères les plus élevés de redevabilité et de transparence en matière de finances, de gestion et de gouvernance, le cas échéant.

E. Pratiques commerciales contraires à l'éthique:

La FLM encourage les pratiques commerciales morales et éthiques, notamment les pratiques transparentes, redevables et honnêtes en matière de transactions financières, donations, cadeaux et gestion des ressources humaines. Les employés de la FLM doivent éviter les conflits d'intérêt ainsi que les activités pouvant porter atteinte à la crédibilité et l'intégrité de la FLM.

Les employés de la FLM sont tenus de respecter les obligations suivantes:

1. Toujours respecter les principes de transparence, de redevabilité et d'honnêteté lorsqu'ils reçoivent des fonds provenant de sources publiques ou privées destinés à des fins d'intervention humanitaire ou de développement.
2. Ne jamais utiliser ni accepter de pots-de-vin – qu'ils se présentent sous forme d'argent, de biens ou de services – pour sceller un accord de services avec des prestataires dans le cadre d'une activité humanitaire ou de développement.
3. Ne jamais prendre part à des activités générant des profits personnels, organisationnels ou collectifs, par exemple acheter ou vendre, lorsque ces activités sont susceptibles de porter atteinte ou donnent l'impression de porter atteinte à la crédibilité ou l'intégrité de la FLM.
4. Ne jamais procéder à un partage des bénéfices ou des excédents budgétaires pour octroyer des pots-de-vin, des réductions ou des rabais au profit d'un individu ou d'une organisation.

5. Déclarer tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel pour la FLM (par exemple, une relation directe avec des prestataires de biens ou de services pour des programmes de la FLM ou des membres de la famille).
6. Ne jamais accepter de cadeaux ou d'autres faveurs pouvant influencer l'exercice des fonctions ou devoirs. Voici une définition non exhaustive de ce qui peut être considéré comme des cadeaux: services, voyages, divertissement, biens matériels, etc. Afin de respecter les traditions nationales et locales et les conventions de l'hospitalité, on pourra accepter, au nom de la FLM, de petits cadeaux tels que des stylos, des calendriers, des agendas, etc., qui devront être déclarés au bureau de la FLM adéquat.
7. Ne jamais recourir au travail clandestin, au travail des enfants ni au travail forcé, quelle que soit la nature du travail.
8. Toujours s'acquitter des impôts nationaux et respecter le droit commercial du pays et les normes internationales.
9. Toujours tendre vers les normes sanitaires, sécuritaires et environnementales les plus élevées dans toutes les activités du programme.
10. 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 les répercussions négatives sur l'environnement sont minimales.
11. Ne jamais utiliser ni distribuer en connaissance de cause des produits dangereux dans le cadre d'activités humanitaires ou de développement.

F. En cas de violation du Code de conduite:

- i. Toute infraction au Code de conduite entraînera des mesures disciplinaires, conformément aux modalités prévues par la FLM dans ses règlements.
- ii. Tout employé d'ACT portant délibérément de fausses accusations au sujet du comportement d'un autre employé d'ACT qui aurait commis une infraction au Code de conduite sera soumis à des mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur, dans le respect des dispositions du droit du travail national.
- iii. Tout employé de la FLM constatant ou suspectant des brutalités physiques sur un enfant ou un manquement grave, quelle qu'en soit la nature, est tenu de le signaler à son supérieur.
- iv. En refusant de dévoiler ou en omettant sciemment une information portant sur un constat, une préoccupation ou un soupçon de violation du présent Code de conduite, les employés s'exposent à des mesures disciplinaires.
- v. Les informations confidentielles, y compris celles qui concernent les violations du présent Code par des collègues, qu'elles proviennent de populations et communautés touchées ou de collègues, doivent être relayées correctement et traitées dans un souci de confidentialité absolue.
- vi. Toute violation du Code de conduite doit être signalée au plus tôt à la direction, à un collègue digne de confiance ou à la personne chargée de recevoir les plaintes, à un groupe désigné à cet effet, au responsable local des ressources humaines ou au responsable des ressources humaines du Bureau de la communion de la FLM, qui seront tenus d'y donner suite dans les plus brefs délais.

- vii. En cas d'infraction possible au Code de conduite, il est possible de déposer une plainte ou de signaler une infraction:
- Pour le personnel de la FLM travaillant à l'extérieur de Genève (entraide mondiale): complaints@lutheranworld.org⁷
 - Pour le personnel de la FLM travaillant au Bureau de la communion: codeconduct@lutheranworld.org⁸

⁷ Pour de plus amples informations, les membres du personnel du Département d'entraide mondiale doivent consulter le document *Complaints Mechanism Policy and Procedures* (Directives et procédures relatives aux plaintes) (juin 2014) du Département d'entraide mondiale.

⁸ Pour de plus amples informations, les membres du personnel du Bureau de la communion doivent consulter le document *LWF Personnel Regulations, Appendix 3* (Règlement intérieur de la FLM, Annexe 3).

Code de conduite de la FLM – Signature de l'employé

Le signataire ci-dessous a lu, compris et approuvé le contenu du présent document – le Code de conduite de la FLM – qui est régulièrement révisé et adapté. Le signataire accepte en outre les conséquences auxquelles il s'expose en cas d'infraction à une quelconque disposition du présent Code de conduite.

Nom:

Position:

Lieu: Date:.....

Signature:.....

TERMES CLÉS

Abus de pouvoir

Considéré de façon positive, le pouvoir est la capacité à agir, notamment par le respect et l'habilitation de l'autre et non la domination et l'oppression. Les personnes qui se trouvent en position d'autorité ou de confiance sont censées mener à bien leur action de façon responsable et équitable, sans profiter des autres, en particulier des personnes qui sont davantage dépendantes ou vulnérables, qu'il s'agisse d'autres membres du personnel, de bénéficiaires ou de toute autre personne liée à l'organisation. Dans la plupart des cas, en raison d'une disparité de pouvoir due au sexe et à l'âge, ce sont les femmes et les enfants qui sont particulièrement vulnérables. L'abus de pouvoir se manifeste dans le traitement réservé aux personnes ayant moins de pouvoir social, sur les plans physique, psychologique, émotionnel et/ou sexuel. Ainsi, les rapports sexuels, même consentis, entre des personnes de niveaux de pouvoir différents, constituent un abus de pouvoir.

Brimades

On entend par brimades le fait d'utiliser la force ou la coercition pour brutaliser ou intimider une autre personne. Ce comportement peut être récurrent et s'inscrire dans le cadre d'un déséquilibre de pouvoir social ou physique. Elles peuvent se manifester sous la forme de harcèlement ou de menaces verbales, d'agressions physiques ou de coercition et visent généralement de façon répétée une victime particulière, parfois pour des raisons liées à la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap.

Conflit d'intérêts⁹

Quand les préoccupations personnelles ou professionnelles d'un employé de la FLM affectent sa capacité à faire passer l'intérêt de la FLM avant son intérêt personnel ou professionnel, il existe un conflit d'intérêts. Les conflits d'intérêts sont sources de risques ou de préjudices éventuels ou avérés pour la FLM.

Corruption

Forme spécifique d'abus de pouvoir, la corruption est l'abus d'une position à des fins de gain personnel, par exemple par une utilisation à mauvais escient des ressources financières et autres de l'organisation. Tout acte consistant à offrir, donner, solliciter ou accepter un avantage ou une récompense pouvant influencer abusivement les actions d'une personne relève également de la corruption.

Discrimination

La discrimination se définit par l'exclusion, le traitement ou les agissements dont est victime un individu sur la base d'un ou plusieurs critères, notamment le statut social, la race, les origines ethniques, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut marital, l'origine nationale, l'affiliation politique ou le handicap.

Employé de la FLM

Toute personne – homme ou femme – au bénéfice d'un contrat établi par la FLM à Genève ou par un bureau de la FLM sur le terrain afin de mener à bien les activités énoncées dans sa description de poste ou son mandat. Sont compris les employés disposant d'un contrat de travail, les consultants, les travailleurs temporaires ou occasionnels, les apprentis, les bénévoles, les stagiaires et le personnel détaché. Cette définition inclut également tout travailleur de la FLM intervenant directement ou indirectement auprès de réfugiés ou de personnes déplacées.

Exploitation sexuelle

⁹ Adapté de la définition de HAP International figurant dans la Politique de HAP en matière de conflit d'intérêts, décembre 2003.

Coercition ou manipulation d'un individu par une personne en position de pouvoir dans le cadre d'une relation d'assistance en échange de rapports sexuels (tous types d'actes sexuels inclus). Dans ce genre de situations, la victime potentielle croit qu'elle n'a pas d'autre choix que de s'y soumettre; la victime n'a pas donné son consentement, ce qui constitue une forme d'exploitation. L'exploitation consiste à utiliser une position d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources afin d'inciter, de contraindre ou de manipuler une personne afin de l'amener à agir contre sa volonté ou à son insu, en menaçant de répercussions négatives, par exemple en suspendant une aide au projet, en refusant d'approuver les demandes de soutien au travail d'un employé, en menaçant de porter publiquement de fausses accusations à l'égard d'un employé, etc. L'exploitation sexuelle désigne tout abus d'une position de vulnérabilité, de disparité de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles; tout avantage pécuniaire, social ou politique tiré de l'exploitation sexuelle d'un tiers est considéré comme de l'exploitation sexuelle.

Fraude

Déformation, distorsion, modification ou perversion de la vérité ou abus de confiance portant sur les ressources financières, matérielles ou humaines, les actifs, les services et/ou les transactions d'une organisation, généralement à des fins de gain ou de bénéfice personnel.

Genre et pouvoir

On utilise le mot «genre» pour décrire les différences socio-culturelles entre les hommes et les femmes en matière de rôles et de responsabilités, d'attentes, de pouvoir, de privilèges, de droits et de chances. Le terme «genre» fait référence aux différences entre les hommes et les femmes qui sont ancrées dans la culture, la tradition, la société et la religion. Le genre s'acquiert dès l'enfance. La perspective de genre d'un individu ou d'une société peut évoluer. Les relations de pouvoir inégales sont le fondement de l'exploitation et de la violence sexuelles. En raison de leur différence de statut, les femmes et les filles sont particulièrement exposées à l'exploitation et à la violence sexuelles. Il demeure néanmoins important de reconnaître que les garçons sont eux aussi vulnérables à l'exploitation et à la violence sexuelles.

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 un bénéficiaire, un partenaire, un employé ou toute autre personne de passage à la FLM.

Harcèlement sexuel

Avance sexuelle, propos, demande sexuelle explicite ou implicite, contact, plaisanterie ou geste indésirables, ou tout autre communication ou comportement de nature sexuelle, exprimé à l'oral, à l'écrit ou de façon visuelle, 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; il comprend le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle. Le harcèlement sexuel peut avoir lieu entre un ou plusieurs individus, agents ou bénéficiaires, quelle que soit la nature de leurs relations professionnelles.

Intimidation

L'intimidation est un comportement intentionnel pouvant susciter chez une personne de sensibilité normale la crainte de se voir infliger des blessures ou un préjudice. Il n'est pas nécessaire de prouver que le comportement était assez violent pour susciter la terreur ou que la victime a effectivement eu peur.

Mineur

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

Protection

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

Redevabilité¹⁰

Le fait d'assumer ses responsabilités – vis-à-vis des populations touchées et des principaux groupes concernés, du personnel, de la gouvernance et des intervenants extérieurs – pour les mesures et les décisions prises ainsi que les politiques mises en place.

Responsabilité et redevabilité

Toute infraction au Code de conduite est passible des sanctions prévues par les règles et procédures administratives de la FLM.

Tolérance zéro

Principe et pratique consistant à ne tolérer en aucune manière l'exploitation et la violence sexuelles, le harcèlement, l'abus de pouvoir, la fraude et la corruption dans toutes nos activités et responsabilités, que ce soit aux niveaux de l'organisation ou des programmes, dans notre travail d'intervention humanitaire, de développement et de défense de causes; toute violation ou infraction est passible de sanctions conformément aux règles prévues à cet effet.

Violence sexuelle

Fait avéré ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, y compris les attouchements indésirables, réalisée de force ou dans des conditions de coercition.

¹⁰ Tiré de *LWF/DWS Accountability Framework*, chapitre 6, section I (Program Management and Operations) dans le *LWF/DWS Operations Manual*.