

# Politique de protection

## OBJECTIF

Les bureaux et les projets de l'EDC, quel que soit leur lieu, se doivent d'établir et de maintenir un environnement de travail sûr, productif et respectueux pour les collaborateurs, les partenaires, les intervenants et les participants aux programmes. L'ensemble du personnel doit prévenir et répondre aux abus physiques ou à caractère sexuel, au harcèlement ou à l'intimidation des personnes des communautés que nous desservons ou avec lesquelles nous travaillons ou collaborons.

L'objectif de la présente politique est d'informer le personnel de l'EDC ainsi que les collaborateurs, les consultants, sous-traitants, agents et bénévoles associés à leurs responsabilités en matière de protection.

Pour les préoccupations liées au :

- Harcèlement sexuel au travail, consultez la [Politique anti-harcèlement de l'EDC](#)
- En ce qui concerne les préoccupations liées à la protection dans la communauté au sens large et non causées par le personnel de l'EDC ou associé, contactez la [ligne d'assistance « L'intégrité compte »\(Integrity Counts hotline\)](#).

## I. Champ d'application

Cette politique s'applique mondialement à tout le personnel de l'EDC et aux collaborateurs associés qui travaillent sur les programmes de l'EDC et de ses bénéficiaires, ou qui se rendent à l'EDC, pendant ou en dehors des heures habituelles de travail. Cette politique s'applique sauf dans les pays où elle est contraire à la législation locale. Dans ce cas, la législation locale ne s'appliquera que si elle prescrit des mesures plus strictes que la Politique de protection. La politique de l'EDC s'appliquera si elle est plus stricte que la législation locale.

## II. Déclaration de principe

L'EDC considère que toute personne avec laquelle elle entre en contact, indépendamment de sa race, de sa couleur de peau, de sa religion, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression sexuelles, de son ascendance, de son origine nationale, de son appartenance à une tribu, de son âge, de sa situation familiale, de ses données génétiques, de son état de grossesse, de problèmes de santé dus à sa grossesse, de son handicap mental ou physique, de son statut d'ancien combattant protégé ou de toute autre caractéristique protégée par la législation fédérale, étatique ou locale, a le droit d'être protégée contre toute forme de préjudice, d'abus, de négligence et d'exploitation. L'EDC ne tolère pas les abus ou l'exploitation qui sont le fait de son personnel ou des collaborateurs associés. La présente politique traite des domaines de protection suivants :

- Protection des enfants
- Protection des adultes
- Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

L'EDC s'engage à traiter la question de la protection dans l'ensemble de ses activités en s'appuyant sur les trois piliers que sont la prévention, le signalement et l'intervention (décrits ci-dessous).

### III. Principes fondamentaux

Afin de protéger les populations les plus vulnérables : adultes, jeunes et enfants, et pour assurer l'intégrité des activités de l'EDC, les six principes fondamentaux suivants doivent être respectés :

1. L'exploitation, les abus sexuels et la maltraitance des enfants par le personnel de l'EDC et les collaborateurs associés constituent des fautes graves et sont donc des motifs de licenciement.<sup>1</sup>
2. Les relations sexuelles avec des personnes âgées de moins de 18 ans sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Croire à tort qu'un enfant est majeur ne constitue pas un argument de défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des actes sexuels, ou même des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation par le personnel de l'EDC ou son personnel associé, est interdit. Cela comprend l'échange d'aide dû aux participants dans le cadre du programme.
4. Les relations sexuelles entre le personnel de l'EDC ou son personnel associé et les participants aux programmes sont interdites car basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail de l'EDC. Le personnel de l'EDC et son personnel associé doivent signaler tout problème avéré ou potentiel concernant une relation via les mécanismes de signalement de l'EDC.
5. Tout membre du personnel de l'EDC ou de son personnel associé ayant des inquiétudes ou des soupçons d'abus ou d'exploitation sexuels et de maltraitance d'enfants de la part d'un collègue de travail, qu'il soit employé ou non par l'EDC, doit immédiatement faire part de ses préoccupations par le biais des mécanismes de signalement de l'EDC comme indiqué dans la [Section VII. Rapports externes](#) .
6. Le personnel de l'EDC et son personnel associé sont tenus de créer et de maintenir un environnement empêchant l'exploitation et les abus sexuels ainsi que les abus sur des enfants et qui permette la mise en œuvre de la présente politique. Le personnel de l'EDC et son personnel associé à tous les niveaux ont la responsabilité d'aider à mettre en œuvre ces principes ainsi que la politique et les procédures générales.

### IV. Normes du personnel de l'EDC

La présente politique définit les normes minimales que tout le personnel de l'EDC et son personnel associé doivent respecter afin de protéger les participants aux programmes et les communautés des programmes contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que les abus sur les enfants par le personnel de l'EDC et son personnel associé. Le personnel de l'EDC et son personnel associé ont l'obligation d'utiliser leur pouvoir avec respect et ne doivent pas abuser du pouvoir et de l'influence qu'ils ont sur la vie et le bien-être des participants aux programmes de l'EDC et d'autres personnes dans les communautés où l'EDC intervient. Toute violation des normes énoncées dans la présente Politique de protection pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires et aux lois applicables.

Le personnel de l'EDC et son personnel associé :

- Ne demanderont aucun service ou aucune faveur sexuelle aux participants aux programmes de l'EDC, aux enfants, adultes vulnérables, ou autres personnes des communautés où l'EDC intervient en échange de leur protection ou assistance et ne s'engageront pas dans des relations d'exploitation ou d'abus sexuels.

---

<sup>1</sup>Les six principes fondamentaux sont tirés de la circulaire du Secrétaire général des Nations unies sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13). L'EDC les a adaptés pour faire référence à la maltraitance des enfants et aux « employés de l'EDC et de son personnel associé ».

- N'échangeront ni ne retiendront de l'argent, un emploi, des biens ou des services, tels que le transport, contre des actes sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- Ne devront pas engager les services de travailleurs du sexe. Et cela, indépendamment de toute législation locale autorisant cette activité.
- Ne devront pas avoir des rapports sexuels et ne s'engageront pas dans des actes sexuels avec les participants aux programmes car il existe un risque d'abus de pouvoir dans de telles relations.
- Devront s'abstenir de tout acte sexuel avec toute personne de moins de 18 ans, quel que soit l'âge local de consentement en vertu de la législation locale ou nationale du pays dans lequel travaille l'employé. Ignorer ou croire à tort que la personne est majeure ne constitue pas un argument de défense.
- Ne cautionneront pas et ne participeront pas à des formes quelconques d'exploitation sexuelle ou à des abus, y compris, notamment, la pédopornographie ou la traite des êtres humains.
- Traiteront tous les enfants avec respect et n'utiliseront aucun langage ou comportement inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié envers les enfants.
- N'utiliseront pas d'enfants pour des tâches domestiques ou autres tâches inappropriées compte tenu de leur âge ou de leur stade de développement, qui interfèrent avec leur temps disponible pour leur éducation et leurs loisirs ou qui les exposent à un risque significatif de blessures. Cette norme comprend les contextes dans lesquels ces tâches sont considérées comme culturellement admissibles ou acceptables.
- Protégeront, géreront et utiliseront de manière appropriée les ressources financières et matérielles de l'EDC et n'utiliseront jamais les ressources de l'EDC, y compris les ordinateurs, les appareils photo, les téléphones portables ou les réseaux sociaux, pour exploiter ou harceler les participants aux programmes de l'EDC, les enfants ou d'autres personnes au sein des communautés où l'EDC intervient. Cela inclut le partage d'e-mails ou de textes de groupe (y compris les blagues) contenant des images explicites.
- Devront immédiatement signaler toute préoccupation concernant d'éventuelles violations de la présente politique via les mécanismes de signalement de l'EDC. Le personnel de l'EDC et son personnel associé devront signaler toute préoccupation de ce type, même si la personne qui pourrait être en violation de la présente politique n'est pas un employé de l'EDC, par exemple, les partenaires de mise en œuvre, les donateurs, les fournisseurs ou tout autre personnel associé.
- Ils sont fortement encouragés, dans la mesure du possible, à faire en sorte qu'un adulte soit présent lorsqu'ils travaillent avec des enfants afin de prévenir, de s'opposer à et de combattre tout soupçon ou toute connaissance d'abus, d'exploitation ou de négligence.
- Ils devront immédiatement divulguer toute accusation, condamnation et autres déclaration liée à des abus, exploitations ou négligences présumés ou connus. La divulgation ne constituera pas un obstacle à l'emploi, mais elle sera examinée par le Bureau des affaires juridiques.

Les directeurs, responsables et superviseurs à tous les niveaux ont la responsabilité d'accompagner et de développer des systèmes qui maintiennent un environnement propice à la mise en œuvre de la présente politique et exempt d'abus, d'exploitation ou de négligence suspectés ou connus,

Lorsqu'ils photographient ou filment un enfant à des fins professionnelles, le personnel de l'EDC et son personnel associé se conformeront à toutes les normes suivantes :

- Respecter les traditions ou restrictions locales concernant la reproduction d'images personnelles.
- Obtenir le consentement éclairé du parent ou du tuteur de l'enfant avant de photographier ou de filmer l'enfant et expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé.
- S'assurer que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse et non de manière vulnérable ou de soumission.

- S'assurer que les enfants sont correctement vêtus et ne se retrouvent pas dans des postures qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives.
- S'assurer que les images sont des représentations sincères du contexte et des faits.
- S'assurer que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de données d'identification concernant un enfant.

Si vous ne savez pas si un comportement constitue une violation de ces normes, contactez le service des ressources humaines de l'EDC ou le Bureau des affaires juridiques.

## V. Responsabilités

### **Le personnel de l'EDC et son personnel associé**

Tous les membres du personnel de l'EDC partagent l'obligation de prévenir et de s'opposer à l'exploitation et aux abus sexuels ainsi qu'à la maltraitance des enfants. L'ensemble du personnel de l'EDC est tenu de respecter les principes fondamentaux de la présente politique ainsi que les normes applicables au personnel de l'EDC. L'ensemble du personnel de l'EDC doit accuser réception des normes. Les employés et le personnel d'entités autres que l'EDC qui ont conclu des partenariats ou des accords annexes de subvention ou de bénéficiaire avec l'EDC peuvent signer le code de conduite et les normes de leur employeur si ces codes et normes sont comparables aux normes de la présente politique.

### **Cadres supérieurs, superviseurs et responsables des ressources humaines**

Les cadres supérieurs, les superviseurs et les responsables des ressources humaines doivent s'assurer que l'ensemble du personnel de l'EDC et son personnel associé comprennent et respectent la présente politique et accusent réception des normes applicables au personnel de l'EDC et à son personnel associé. Les responsables et les superviseurs sont également responsables d'un recrutement, d'une intégration et d'une formation de qualité ainsi que de la gestion des performances pour prévenir l'exploitation, les abus sexuels et la maltraitance des enfants.

### **Chef de parti et direction générale de l'EDC dans tout pays ou toute région**

Les chefs de parti (Chief of Party, COP) à l'international et les directeurs de projet aux États-Unis ou leurs représentants doivent donner des directives claires et démontrer comment l'organisation, dans l'ensemble de ses opérations, s'assurera que les adultes et les enfants vulnérables sont protégés contre l'exploitation et les abus sexuels dans la réalisation des projets et des programmes. Le COP ou le directeur de projet doit s'assurer que des mécanismes de plainte adaptés à la culture de la communauté sont élaborés, mis en œuvre, contrôlés et évalués en termes d'efficacité. Cela comprend la sensibilisation des participants au programme et du personnel de l'EDC à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants ainsi qu'à la manière d'utiliser le mécanisme de plainte. Le COP ou le directeur de projet travaillera avec les ressources humaines pour s'assurer également que les plaintes sont correctement traitées et que des procédures d'enquête sont adoptées ainsi que des procédures disciplinaires appropriées pour les employés, le cas échéant. Le COP ou le directeur de projet ainsi que les ressources humaines se doivent de fournir l'assistance nécessaire aux survivants, comme indiqué plus bas dans la [Section IX. Sanction et discipline du personnel de l'organisation](#).

## VI. Signalement et traitement des plaintes

Le personnel de l'EDC qui observe, soupçonne ou reçoit des allégations d'abus, d'exploitation ou de négligence présumés ou avérés en lien avec le travail de l'EDC, son personnel, les participants aux programmes, les

partenaires ou toute autre conduite interdite par la présente politique doit signaler immédiatement la conduite, verbalement ou par écrit, en contactant l'une des personnes suivantes :

- Leur supérieur hiérarchique direct ou, si la conduite implique le supérieur hiérarchique direct, tout autre supérieur hiérarchique au sein de leur service.
- Leur représentant local des ressources humaines (RH) pour nos projets internationaux
- La directrice des ressources humaines du groupe et directrice des ressources humaines à l'international, Michele Millard ([mmillard@edc.org](mailto:mmillard@edc.org)) ou la directrice des ressources humaines, Kate Hughes ([khughes@edc.org](mailto:khughes@edc.org))
- La vice-présidente principale et directrice juridique, Christine Filosa, à l'adresse ([cfilosa@edc.org](mailto:cfilosa@edc.org)), au bureau des affaires juridiques
- Signaler en ligne à IntegrityCounts sur <https://app.integritycounts.ca/org/edc>

Vous pouvez faire un signalement en indiquant votre nom ou de manière anonyme. Cependant, il est plus difficile d'enquêter sur les signalements anonymes en raison du manque d'informations. Le personnel de l'EDC est invité à fournir un maximum d'informations détaillées sur la conduite, y compris, si possible, d'identifier les personnes impliquées ou témoins de la conduite, à condition que cela ne mette pas les personnes identifiées en danger de préjudice immédiat.

Le personnel de l'EDC est tenu d'informer rapidement le service des ressources humaines ou le Bureau des affaires juridiques de tout abus, toute exploitation, négligence ou autre violation avérée, suspectée ou connue de la présente politique qui lui est signalée, qu'il observe ou dont il a autrement connaissance. Toutefois, les superviseurs, directeurs et cadres supérieurs sont tenus de le faire dans les 24 heures. Le non-respect de la présente politique en constitue une violation et pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat.

L'EDC enquêtera sur tout signalement d'abus, d'exploitation sexuelle, de maltraitance d'enfants ou de négligence présumés et prendra les mesures correctives nécessaires, y compris, notamment, en informant les forces de l'ordre et en coopérant aux enquêtes pénales et aux poursuites, le cas échéant.

## Confidentialité

Le personnel de l'EDC et son personnel associé s'assureront que toutes les informations liées à un signalement d'abus, d'exploitation ou de négligence suspectés ou connus sont tenues confidentielles et partagées uniquement avec le personnel concerné (c.-à-d., la directrice juridique ou l'interlocuteur RH). Aucune information, en particulier pouvant identifier le survivant, ne devra être partagée avec les médias (y compris la presse ou toute forme de réseaux sociaux), d'autres membres du personnel de l'EDC, la famille ou les amis du survivant. EDC protégera la confidentialité des informations, dossiers, rapports, correspondances et autres documents similaires relatifs à l'incident dans la mesure du possible.

## Mécanismes de plainte

EDC s'engage à s'assurer que les participants aux programmes disposent de moyens culturellement appropriés, sûrs, confidentiels et accessibles pour signaler les cas de fautes en matière de protection.

Chaque bureau international ou de projet doit déterminer si un mécanisme de signalement communautaire est nécessaire en fonction des activités du projet, sachant qu'en nécessitent un :

- Toute prestation de service directe dans le cadre de nos activités de distribution d'articles aux participants au programme.

- Les projets impliquant des populations vulnérables qui présentent un risque réel ou perçu plus élevé de malversations en matière de protection (c'est-à-dire les femmes, les jeunes filles, les enfants et les adultes ou groupes à risque ou vulnérables).

Les meilleures pratiques exigent que les mécanismes de plainte soient élaborés, mis en œuvre, contrôlés et évalués en termes d'efficacité, y compris la sensibilisation (1) des participants aux programmes ; (2) des communautés où les programmes sont mis en œuvre ; et (3) des employés et du personnel associé à la manière d'utiliser le mécanisme de plainte.

Une fois reçues par l'EDC, les plaintes relatives à la protection déposées par les participants aux programmes, quel que soit le mécanisme utilisé, doivent être transmises et traitées de la même manière que les plaintes déposées par les moyens indiqués plus haut dans la présente section ([VI. Signalement et traitement des plaintes](#)).

### Traiter une plainte ou à un rapport

Pour répondre à un signalement ou à une plainte pour abus ou exploitation, l'EDC utilisera une approche centrée sur le survivant qui tiendra compte des traumatismes, notamment les mesures suivantes :

- Protéger le survivant en cas de signalement ou de plainte pour abus.
- Respecter les droits du survivant et la législation locale.
- S'assurer que les actions de l'EDC ne causent pas de préjudice supplémentaire au survivant.
- Travailler avec les prestataires de services locaux, les spécialistes, les parents, les tuteurs légaux ou les soignants, les autorités légales et d'autres personnes, le cas échéant et si nécessaire, pour le bien-être du survivant et la résolution du rapport ou de la plainte.

En cas de signalement d'abus concernant des enfants ou des jeunes, l'EDC fera ce qui suit :

- Lorsqu'un enfant est impliqué, exiger une « détermination de l'intérêt de l'enfant » pour répondre aux violations présumées des interdictions. Cette détermination considère le meilleur résultat possible pour un enfant vulnérable qui a été exposé à la violence, à l'abus, à l'exploitation ou à la négligence.
- Informer le prestataire d'assurance responsabilité civile de l'EDC de la plainte pour abus et conserver les dossiers de ces rapports, le cas échéant.
- Informer le donateur, le promoteur ou le bailleur de fonds concerné du projet pour lequel il y a eu une plainte pour abus, soit par écrit, soit par e-mail.

### Absence de représailles

L'EDC interdit toute mesure de représailles à l'encontre du personnel de l'EDC, de son personnel associé ou des participants aux programmes qui déposent une plainte officielle concernant les abus sexuels, l'exploitation sexuelle, la maltraitance, l'exploitation ou la négligence d'enfants ou d'autres violations de la présente politique ou des procédures connexes, ou qui participent à l'enquête associée.

En plus de la présente Politique de protection, la Politique de [dénonciation \(Whistleblower\)](#) de l'EDC interdit également les représailles.

Tout soupçon de représailles doit être signalé rapidement via les mécanismes de signalement identifiés au début de la présente section ([VI. Signalement et traitement des plaintes](#)). Tout personnel de l'EDC se livrant à des représailles fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la fin de tout autre relation d'emploi avec l'EDC.

---

## VII. Rapports externes

L'EDC et ses partenaires doivent se conformer à toutes les exigences pertinentes liées au signalement obligatoire des fautes professionnelles présumées ou confirmées en matière de protection aux autorités locales conformément à la juridiction locale. En outre, dans certains cas, et en raison d'obligations contractuelles, légales ou de donateurs, l'EDC pourra être tenue de signaler une faute professionnelle présumée ou confirmée en matière de protection. Dans la mesure du possible, les informations seront présentées de manière à protéger l'anonymat du survivant pour des raisons de confidentialité et de sécurité (sauf si la loi applicable impose la divulgation).

Si l'incident implique un enfant de moins de 18 ans, le personnel de l'EDC doit informer les forces de l'ordre locales, les services sociaux ou les autorités de protection de l'enfance conformément aux lois locales imposées en matière de signalement et prendre toute autre mesure jugée nécessaire pour assurer la sécurité de l'enfant ou éviter tout préjudice futur, à condition que cela ne mette pas le ou les enfants en danger immédiat. La notification des autorités locales compétentes devra être effectuée en étroite consultation avec le Bureau des affaires juridiques de l'EDC et le juriste local, le cas échéant. Une évaluation des risques devra être effectuée avant la notification afin de déterminer le niveau de risque que le signalement de l'incident aux autorités locales pourrait avoir sur le survivant.

## VIII. Protocoles relatifs à l'assistance aux survivants présumés

Lorsqu'un membre du personnel de l'EDC ou de son personnel associé est présumé avoir commis une violation de la Politique de protection de l'EDC et que le survivant participe au processus de signalement, l'aide au survivant est une préoccupation et une priorité immédiate. Une assistance doit être fournie au moment où le survivant signale l'allégation. De plus, la conduite alléguée nécessite un soutien immédiat et spécifique. Cette assistance ne dépend pas de la participation du survivant à une enquête liée à l'EDC.

Dans les cas où un témoin, un autre membre de la communauté ou un membre du personnel dénonce un membre spécifique du personnel ou du personnel associé et qu'aucun survivant identifié ne participe au processus de dénonciation, le survivant n'est pas activement recherché au niveau local. Il incombe plutôt à la procédure d'enquête, menée ou supervisée par l'équipe d'enquête du siège de l'EDC, d'identifier les survivants potentiels d'une manière qui ne les expose pas à des préjudices supplémentaires. Une fois que le processus d'enquête a identifié les survivants, une assistance aux survivants peut alors être proposée.

Si le survivant choisit de garder l'anonymat, les possibilités de recommandations ou de soutien financier peuvent être limitées, bien que des informations générales sur les services de soutien puissent être communiquées aux survivants ayant fait une déclaration anonyme.

Les trois types de services d'assistance immédiate aux survivants sont notamment :

1. Assistance physique immédiate : Soutien direct ou financier pour couvrir les besoins temporaires, tels que des soins médicaux pour gérer les traumatismes, de la nourriture, des vêtements ou un abri d'urgence sûr, selon les besoins et les circonstances.
2. Soutien psychosocial : Recommandations et soutien financier pour obtenir les services psychosociaux nécessaires par le biais d'une organisation de conseil locale. Par exemple, le personnel de l'EDC a accès à ces conseils par le biais du programme de l'EDC avec Konterra. Des services comparables ou un soutien psychosocial alternatif sensible à la culture seront mis à la disposition des survivants par l'intermédiaire des prestataires de services locaux habilités.
3. Soutien juridique et de représentation : Soutien pour obtenir des services de représentation des survivants ou des conseils juridiques afin de prendre une décision éclairée concernant la poursuite d'un recours juridique. (Remarque : le directeur juridique de l'EDC ne peut pas représenter directement le survivant, l'activité posant un conflit d'intérêts inhérent.)

---

## IX. Sanction et discipline du personnel de l'organisation

### Allégation

Si l'allégation de violation de la protection est justifiée, des mesures disciplinaires seront prises pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans certains cas, l'allégation de violation de la protection faite à l'encontre d'un membre du personnel de l'EDC ou de son personnel associé pourra nécessiter la suspension immédiate de ce dernier de son travail sur le projet jusqu'à ce qu'une enquête puisse être menée. Cette action vise à protéger le survivant contre d'autres préjudices potentiels. Toutefois, dans certains cas suspendre la personne visée par l'allégation pourra créer un risque ou un préjudice supplémentaire pour le survivant. La décision sera prise par le service des ressources humaines de l'EDC en étroite consultation avec le Bureau des affaires juridiques et du Service mondial de la sécurité en consultation avec le COP ou le directeur du projet.

L'application de la présente politique à des fins malveillantes ou pour dissimuler les comportements interdits décrits dans la politique fera également l'objet de mesures disciplinaires comme indiqué ci-dessus.

### Condamnation

Toute membre du personnel de l'EDC ou de son personnel associé condamné pour abus sera immédiatement licencié pour faute. Les mêmes mesures s'appliqueront également aux sous-traitants, aux bénéficiaires de subventions ou aux participants aux projets de l'EDC. Suite au licenciement ou à la révocation, la personne condamnée ne sera pas autorisée à accéder aux bureaux de l'EDC, tant au niveau national qu'international, ni à participer aux activités de l'EDC.

## X. Tenue des registres

L'EDC déposera et conservera tous les dossiers papier de tout incident d'abus ou d'exploitation conformément à la loi applicable. Les dossiers papier devront inclure, sans toutefois s'y limiter, les informations suivantes :

- Date du rapport
- Date de l'abus présumé
- Nom, adresse et coordonnées du survivant et, le cas échéant, du ou des parents, du ou des tuteurs légaux ou de ses aidants.
- Nom de la personne ayant signalé l'incident.
- Nom et coordonnées de l'interlocuteur gouvernemental à qui le signalement a été fait.

## XI. Politiques associées

La présente politique doit être lue conjointement avec l'ensemble des normes de comportement que l'ensemble du personnel de l'EDC et de son personnel associé sont tenus de respecter dans le Code de conduite professionnelle, et dans les politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'EDC.

## XII. Définitions

**Abus** : Blessure, séquestration abusive, intimidation ou punition cruelle qui cause ou est susceptible de causer un préjudice, une douleur physique ou une angoisse mentale ; abus sexuel ou exploitation sexuelle ; exploitation financière ; ou privation intentionnelle, consciente ou inconsciente des besoins essentiels. L'« Abus » comprend à la fois les actes de commission et d'omission.

**Symptômes d'abus** : Les symptômes pouvant indiquer un abus peuvent inclure, notamment :



**Troubles physiques**, tels que :

- Lacérations et ecchymoses
- Cauchemars
- Irritation, douleur ou lésion des parties génitales
- Difficultés à uriner
- Gêne en position assise
- Sous-vêtements déchirés ou tâchés de sang
- Maladie vénérienne

**Troubles comportementaux**, tels que :

- Anxiété à l'approche des locaux de l'EDC ou d'une salle utilisée pour les programmes de l'EDC.
- Nervosité ou comportement hostile envers les adultes
- Gêne sexuelle
- Adopter un comportement sexuel
- Désintérêt pour les activités et les amis

**Troubles verbaux**, tels que les énoncés suivants :

- Je n'aime pas (insérer le nom).
- (Insérer le nom) me fait les choses quand nous sommes seuls.
- Je n'aime pas être seul(e) avec (insérer le nom).
- (Insérer le nom) m'a peloté(e).

Groupes d'âge :

- On entend par **adulte** toute personne âgée de 25 ans ou plus.
- On entend par **jeune** toute personne âgée de 18 à 24 ans.
- On entend par **enfant** (ou **enfants**) toute personne de moins de 18 ans, à moins que la législation nationale du pays où l'EDC mène le programme pour enfants ne définisse un âge de majorité inférieur.

**Travailleur humanitaire** : Toute personne qui travaille pour ou agit au nom d'une organisation humanitaire et de développement, à titre bénévole ou rémunéré. Le terme « travailleur humanitaire » désigne l'ensemble du personnel international et national ainsi que l'ensemble du personnel, des employés ou des personnes ayant conclu un accord de coopération avec ces organisations, notamment les stagiaires, les bénévoles, les consultants internationaux et locaux, les sous-traitants et les travailleurs journaliers.

**Jeunes et adultes à risque** : Parfois aussi appelés « adultes vulnérables ». Personnes âgées de plus de 18 ans qui ne sont pas en mesure de recevoir et d'évaluer des informations ou de prendre ou de communiquer des décisions éclairées de sorte que l'adulte n'a pas la capacité (1) de satisfaire aux exigences essentielles en matière de santé physique ; (2) de se protéger contre les préjudices ou l'exploitation ; ou (3) de prendre soin de lui-même, même avec une assistance technologique raisonnablement disponible et appropriée. Un adulte vulnérable peut également être une personne considérée comme à risque en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son sexe, son orientation sexuelle, son identité et son expression sexuelles, son ascendance, son origine nationale, son âge, son état civil, ses données génétiques, sa grossesse, son handicap mental ou physique ou parce qu'elle est un ancien combattant protégé ou toute autre caractéristique protégée par la loi fédérale, étatique ou locale, ou encore à la suite de catastrophes ou de conflits.

**Les intérêts de l'enfant** : Le principe de son intérêt s'applique à toute action concernant des enfants et nécessite des mesures délibérées pour protéger leurs droits. Ces mesures doivent (1) promouvoir la survie, la croissance et

le bien-être des enfants ; et (2) soutenir et aider les parents, les tuteurs légaux ou autres soignants à faire appliquer les droits des enfants. Ces mesures comprennent la participation des enfants pour s'assurer que l'avis des enfants est entendu dans les questions les concernant.

**Les intérêts du jeune** : Le principe de ses intérêts s'applique à toute action concernant des jeunes et nécessite des mesures délibérées pour protéger leurs droits. Ces mesures doivent promouvoir (1) la sécurité des jeunes ; (2) les besoins physiques, émotionnels et de développement des jeunes ; et (3) le bien-être des jeunes. Ces mesures doivent également soutenir et aider les jeunes à faire appliquer les droits des jeunes, notamment la participation des jeunes, afin de s'assurer que l'avis des jeunes est entendu dans les questions les concernant.

**L'exploitation et la maltraitance des enfants** impliquent un ou plusieurs des éléments suivants :

- **Abus sexuel d'enfants** : L'implication d'un enfant dans un acte sexuel qu'il ne comprend pas entièrement, pour lequel il ne donne pas son consentement éclairé, pour lequel il n'est pas prêt sur le plan du développement et ne peut pas donner son consentement ou qui enfreint les lois ou les tabous de la société. Elle se manifeste par un acte entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, par son âge ou son niveau de développement, se trouve dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir et qui a pour but de gratifier ou de satisfaire les besoins de l'autre personne. Il peut s'agir, entre autres, d'inciter ou de contraindre un enfant à se livrer à des actes sexuels illégaux, d'exploiter un enfant aux fins de prostitution ou d'autres pratiques sexuelles licites ou de le soumettre à des performances et à des contenus pornographiques.
- **Violence psychologique** : La violence psychologique est un acte verbal ou symbolique inapproprié à l'égard d'un enfant ou un manquement, sur la durée, à l'obligation de fournir à l'enfant une attention non physique et une disponibilité émotionnelle adéquates. De tels actes ont une forte probabilité de nuire à l'estime de soi ou aux compétences sociales de l'enfant.
- **Conditionnement** : Fait généralement référence à un comportement qui permet au contrevenant de se procurer plus facilement un enfant pour des actes sexuels. Il s'agit souvent de gagner la confiance des enfants ou de leurs soignants pour avoir accès aux enfants dans le but de les abuser sexuellement. Par exemple, le conditionnement comprend le fait d'encourager des sentiments romantiques ou d'exposer l'enfant à des concepts sexuels par le biais de la pornographie.
- **Conditionnement en ligne** : L'acte d'envoyer un e-mail avec un contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur estime être âgé de moins de 18 ans dans l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à des actes sexuels avec une autre personne, y compris, notamment, l'expéditeur.
- **Négligence** : Le fait de ne pas procurer à un enfant (lorsqu'il est possible de le faire) les conditions culturellement acceptées comme étant essentielles à son développement physique et psychologique ainsi qu'à son bien-être.
- **Maltraitance physique** : On parle de maltraitance physique lorsqu'une personne blesse ou menace délibérément de blesser un enfant ou un jeune. Cette maltraitance peut prendre la forme de gifles, de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de brûlures, de bousculades ou d'empoignades. Les blessures peuvent prendre la forme d'ecchymoses, de coupures, de brûlures ou de fractures.

**Protection des enfants et des jeunes** : La responsabilité, les actions et les mesures prises pour prévenir et traiter les abus, l'exploitation et la violence contre les enfants et les jeunes.

**Personnel de l'EDC et son personnel associé** : Le terme « personnel de l'EDC et son personnel associé » comprend tous les employés de l'EDC et des bureaux de projet de l'EDC. Le terme comprend également les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires et les consultants internationaux et locaux en plus des sous-traitants individuels et du siège de ces entités et du personnel associé. Cela inclut les entités non EDC et leurs employés et personnes ayant conclu des partenariats ou des accords secondaires de subvention ou de bénéficiaire avec l'EDC, quelle que soit la source de financement.

**Violence psychologique** : Actes ou omissions qui causent ou peuvent causer de graves troubles comportementaux, cognitifs, psychologiques ou mentaux. La violence psychologique peut prendre la forme de menaces verbales, d'isolement social, d'intimidation, d'exploitation, de terreur ou de demandes déraisonnables.

**Violence sexiste (Gender-based violence, GBV)** : Terme générique désignant tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences sociales (sexe) entre hommes et femmes.

**Préjudice** : Psychologique, physique et toute autre violation des droits d'une personne.

**Faute professionnelle** : Un terme générique qui englobe un large éventail de comportements inappropriés. Les fautes professionnelles peuvent inclure, notamment, l'exploitation et les abus sexuels, la traite des personnes, l'exploitation des enfants, la maltraitance, la négligence, la fraude, le gaspillage et les sévices.

**Partenaire** : Entité à laquelle l'EDC a confié la mise en œuvre d'un programme ou projet décrit dans un document signé, ainsi que la responsabilité et l'obligation de rendre compte de l'utilisation efficace des ressources et de l'atteinte des résultats. Les sous-traitants des partenaires de mise en œuvre sont inclus dans cette définition.

**Informations personnellement identifiables (IPI)** : Informations qui peuvent être utilisées pour identifier le survivant d'un incident. La soumission des IPI peut être utilisée pour réidentifier une personne et, par conséquent, augmente le risque pour les personnes impliquées dans l'allégation. L'EDC prend des mesures pour ne pas partager les IPI relatives aux incidents avec les donateurs, les bailleurs de fonds ou les sponsors, sauf demande expresse de leur part.

**Maltraitance physique** : L'application délibérée de la force qui entraîne ou peut entraîner des dommages ou des blessures non accidentels. La maltraitance physique peut consister à battre, secouer, étouffer, mordre, donner des coups de pied, brûler, empoisonner ou faire tout autre usage nocif ou dangereux de la force ou de la contrainte.

**Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (Prevention from sexual exploitation and abuse, PSEA)** : Terme utilisé par la communauté humanitaire et de développement pour désigner la prévention de l'exploitation sexuelle et de l'abus des populations en contact avec le personnel ou le personnel associé. Le terme provient du bulletin du secrétaire général des Nations Unies : Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

**Participants au projet** : Les personnes qui reçoivent directement des biens ou des services du programme de l'EDC ou ayant des contacts avec le personnel de l'EDC, ses fournisseurs ou le personnel des fournisseurs en relation ou en raison des programmes ou activités commerciales de l'EDC.

**Traumatisme psychologique** : Les abus émotionnels ou psychologiques, y compris, notamment, les traitements humiliants et dégradants tels que les injures, les critiques constantes, le rabaissement, les humiliations répétées, la mise à l'écart et l'isolement.

**Représailles** : Prendre une mesure qui pourrait dissuader une personne raisonnable de participer à une activité protégée par les lois de lutte contre la discrimination ou de dénonciation. Une activité protégée comprend le fait de se plaindre d'un comportement discriminatoire ou de harcèlement ; la divulgation ou le signalement de violations de la loi, des règles ou procédures, de la fraude, du gaspillage ou de l'abus ; et la participation à des procédures de discrimination ou de dénonciation (par exemple, dans le cadre d'une enquête ou d'un procès). Les mesures de représailles ne se limitent pas aux actions officielles du personnel, telles que le licenciement, la rétrogradation, le déni de promotion ou le refus de sélection.

**Protéger** : Prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter des préjudices, en particulier l'exploitation sexuelle, la maltraitance et le harcèlement, ne se produisent ; protéger les personnes, en particulier les adultes et les enfants vulnérables ou à risque, de ces préjudices ; et réagir de manière appropriée à ces préjudices.

**Abus sexuel** : Pénétration physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de coercition. Lorsqu'il est commis contre un enfant par un adulte, ce comportement est considéré

comme de l'abus sexuel même en l'absence de force ou de conditions inégales ou coercitives. L'abus sexuel comprend les caresses, les rapports sexuels, l'inceste, la sodomie, l'exhibitionnisme ou l'exploitation commerciale par le biais de la prostitution ou de la production de contenu pornographique. L'abus sexuel peut comprendre, notamment, le fait de permettre, d'encourager ou d'exiger qu'une personne s'engage dans l'une des activités suivantes :

- Employer un langage, des actes, une conduite sexuellement provocante ou s'y livrer
- Rixes ou comportement impliquant un contact physique de nature sexuellement suggestive.
- Embrasser, caresser, tapoter ou pincer
- S'engager dans des rapports sexuels ou tout autre comportement sexuel conçu pour stimuler sexuellement la personne (adulte ou jeune), la personne en question ou les deux.
- Faire des remarques, des blagues, des insinuations ou des moqueries à caractère sexuel sur le corps ou l'orientation sexuelle d'une personne
- Inviter, faire, des demandes ou des remarques sexuellement suggestives par écrit ou par oral
- Afficher du matériel pornographique ou sexuellement suggestif
- Adopter un comportement de nature sexuelle pour stimuler, gratifier, profiter ou servir les intérêts personnels d'une personne en position de confiance ou d'autorité ou avec laquelle la personne est en situation de dépendance.
- Utiliser quelqu'un, quel que soit son sexe et son orientation sexuelle, aux fins de prostitution ou de production de contenu de nature pornographique

**Exploitation sexuelle :** Tout abus réussi ou tentative d'abuser d'une position de vulnérabilité, de rapport de force ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, notamment, le fait de tirer un profit financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

**Survivant :** La personne qui a été maltraitée ou exploitée. Le terme « survivant » est souvent utilisé de préférence à « victime », car il implique force, résilience et capacité à survivre. Cependant, la personne choisit la manière dont elle souhaite s'identifier.

**Adulte vulnérable :** Parfois appelé adulte à risque. Un « adulte vulnérable » désigne une personne âgée de 18 ans ou plus qui n'est pas en mesure de répondre à ses propres besoins ou doit demander de l'aide en raison d'une incapacité, d'une maladie mentale, d'une déficience mentale, d'une maladie ou d'un handicap physique, d'un âge avancé, d'une utilisation chronique de médicaments, d'une intoxication chronique, d'une fraude, d'un confinement ou d'une disparition.

### XIII. Références

1. Agence américaine pour le développement international. (24 octobre 2023). ADS chapitre 303 : Subventions et accords de coopération aux organisations non gouvernementales.  
<https://www.usaid.gov/about-us/agency-policy/series-300/303>
2. Secrétariat des Nations Unies. (9 octobre 2003). *Bulletin du Secrétaire général : Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels* (ST/SGB/2003/13).  
<https://www.unhcr.org/us/media/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation-and-sexual-abuse>
3. Nations Unies. (21 mars 2018). *Protocole de l'organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels*.  
<https://www.un.org/en/pdfs/UN%20Protocol%20on%20SEA%20Allegations%20involving%20Implementing%20Partners%20-%20English.Final.pdf>

4. Agence américaine pour le développement international. (6 mars 2020). *Politique de protection de l'USAID contre l'exploitation et les abus sexuels*.  
[https://www.usaid.gov/policy/psea#:~:text=The%20U.S.%20Agency%20pour%20International,exploitation%20et%20abuse%20\(SEA\)](https://www.usaid.gov/policy/psea#:~:text=The%20U.S.%20Agency%20pour%20International,exploitation%20et%20abuse%20(SEA))
5. Agence américaine pour le développement international (n.d.). Alliance d'action de l'USAID pour la prévention des abus sexuels (action alliance for preventing sexual misconduct, AAPSM).  
<https://www.usaid.gov/PreventingSexualMisconduct>

**POL-HR-23 Politique de protection**

Préparée par : Équipe en charge de la  
Politique de protection

Révisée par : Cheryl Hoffmann-Bray

Approuvée par : Équipe de direction

Date : Novembre 2023