

## Code de Conduite: Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels

### Préambule

L'objectif de ce code de conduite est de promouvoir un environnement de travail sain à ATIOST, d'interaction et d'échange sûr, respectueux et exempt de toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel. Chaque individu a droit à une dignité humaine inaliénable et à un traitement respectueux, quelles que soient son origine, son sexe, son orientation sexuelle, sa religion, son âge ou tout autre critère personnel.

### 1. Principes de base:

- **Respect des droits et de la dignité humaine** : Tous les individus doivent être traités avec dignité, respect et équité.
- **Tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels** : Tout acte d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel est strictement interdit et sera suivi de mesures disciplinaires sévères, incluant le licenciement ou la révocation en plus des mesures légales.

Et, On entend par abus sexuel toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte.

- **Engagement de non-discrimination** : Les victimes d'abus ou de harcèlement sexuel ne doivent pas faire l'objet de représailles ou de discrimination en raison de leurs actions pour dénoncer des comportements inappropriés.

### 2. Comportements interdits : Personnel d'ATIOST à ne pas faire

#### 1. Exploitation sexuelle :

On entend par exploitation sexuelle tout abus ou toute tentative d'abus 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.

Exploiter une position de pouvoir en tant que membre du personnel ou partenaire de mise en œuvre des projets de l'association pour obtenir un rapport sexuel de quelque nature que ce soit constitue une exploitation sexuelle.

Exemple (proposition d'argent, de cadeaux ou d'accès à des services en échanges de rapports sexuels, ect....).

#### 2. Abus sexuel :

Tout acte sexuel non consenti, incluant le viol, l'agression sexuelle et l'attentat à la pudeur.

On entend aussi, par abus sexuel toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte. Exemples (toute activité sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans (que

l'enfant soit ou non « d'accord » et quel que soit l'âge local de la majorité, tels que , baisers et attouchements de nature sexuels non désirés , menaces de tout acte sexuel non désiré , viol ou tentative de viol, ect...).

3. **Harcèlement sexuel** : Tout comportement verbal, non verbal, physique ou visuel à connotation sexuelle qui crée un environnement de travail hostile, intimidant ou humiliant pour la personne concernée.
  - On entend par harcèlement sexuel tout comportement indésirable à connotation sexuelle, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel. Cela peut prendre la forme de toute sorte de comportement, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques. Exemple (commentaires sexuellement suggestifs sur l'apparence physique, l'orientation sexuelle ou les pratiques sexuelles d'une personne lorsque cette dernière est mal à l'aise avec la nature des propos , envoi de communications électroniques de nature sexuelle (y compris des vidéos, des images, etc.) à une personne lorsque cette dernière est mal à l'aise avec la nature des propos, ect...).
4. **Comportement abusif envers des mineurs** : Toute forme de contact ou de relation sexuelle impliquant un mineur, ou toute exploitation de sa vulnérabilité.

### 3. Responsabilité d'ATIOST

- **Sensibilisation et formation** : ATIOST offre une formation régulière sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, afin de sensibiliser tous les membres du Comité, personnel contractuels et vacataires « EP , ACRJ , ASS, Assistante juridique, superviseurs, animateurs des centres, médecins, psychologues », les bénévoles et les stagiaires tous les six mois.
- **Mise en place de mécanismes de signalement** : Des canaux sûrs et confidentiels doivent être fournis pour signaler toute situation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels. Ces mécanismes doivent protéger les dénonciateurs contre les représailles.

**Le comité Directeur désigne comme point focal PSEAH au sein d'ATIOST**, l'assistante juridique et le psychologue pour recueillir toutes les situations **PSEAH**.

Le suivi des abus sexuels est une tâche délicate et complexe qui nécessite une approche multidisciplinaire, prenant en compte à la fois les aspects juridiques, psychologiques, médicaux et sociaux et ce pour suivre les cas d'abus sexuels, en insistant sur les meilleures pratiques pour recueillir des informations, protéger les victimes et garantir la justice.

- **Réponse rapide et appropriée** : Toute allégation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel sera prise au sérieux et fera l'objet d'une enquête rapide et impartiale. Des mesures de protection doivent être mises en place pour les victimes pendant l'enquête.

### 4. Comportement attendu des membres du personnel et des bénévoles

- **Respect des limites** : Chacun doit respecter les limites physiques et émotionnelles des autres, et s'abstenir de toute forme de comportement inapproprié.
- **Comportement professionnel** : Les interactions entre collègues, supérieurs et subordonnés doivent rester professionnelles et respecter la dignité humaine.
- **Protection des victimes** : Toute personne ayant connaissance d'un cas d'abus ou de harcèlement sexuel doit signaler la situation de manière confidentielle, en assurant la sécurité et le bien-être de la victime.

- **Interdiction de relations exploitantes** : Aucune relation sexuelle ou romantique ne doit être engagée dans un contexte de pouvoir ou de subordination (ex. : entre un superviseur et son subordonné).

## 5. Sanctions encas de violation

- **Sanctions disciplinaires** : Toute violation de ce Code de conduite pourra entraîner des sanctions disciplinaires, allant de l'avertissement à la rupture de contrat ou de bénévolat, selon la gravité de l'infraction.
- **Procédure judiciaire** : En cas de violation grave (par exemple, d'agression sexuelle), l'affaire sera transmise aux autorités judiciaires compétentes pour un traitement légal.

## 6. Dispositions finales

- **Révision régulière du Code** : Ce Code de conduite sera révisé régulièrement pour s'assurer de sa pertinence et de son efficacité dans la protection des individus contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- **Engagement à la transparence** : Les résultats des enquêtes et actions disciplinaires seront communiqués de manière transparente, dans le respect des droits de confidentialité des personnes impliquées.

## Conclusion

Ce Code de conduite constitue un engagement fermement pris par tous les membres d'ATIOST pour garantir un environnement sans violence, où chacun peut se sentir en sécurité, respecté et valorisé. La prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels nécessite une vigilance constante et une implication active de tous les acteurs concernés.

