

## Préambule

FODER s'engage fermement à promouvoir une société inclusive et juste, où aucune forme de marginalisation ou de discrimination n'est tolérée. En s'appuyant sur ses principes fondateurs, FODER s'assure que ses actions, notamment dans l'exploitation des ressources naturelles, sont conduites dans le respect du développement durable et du bien-être des communautés. Cette directive reflète notre responsabilité éthique et notre détermination à protéger les personnes et groupes vulnérables contre tout abus ou exploitation, en conformité avec les normes des organisations humanitaires.

## 1. Objet de la directive

Cette directive vise à garantir la protection des personnes et des groupes vulnérables (hommes, femmes, jeunes, personnes handicapées) contre toute forme d'abus et d'exploitation, tout en établissant des mécanismes clairs et efficaces de prévention, de signalement, d'enquête et de suivi. Elle encourage une culture organisationnelle basée sur l'éthique, le respect et la responsabilité collective.

## 2. Définitions

- **Personnes et groupes vulnérables<sup>1</sup>** : C'est une personne ou un ensemble de personnes exposées à des risques accrus de préjudices, d'abus ou d'exploitation en raison de leur condition sociale, physique, économique, culturelle ou contextuelle. Cela inclut notamment :
  - **Les enfants et mineurs**, particulièrement exposés en raison de leur immaturité et de leur dépendance.
  - **Les personnes âgées**, souvent marginalisées ou fragilisées par des conditions physiques ou sociales.
  - **Les personnes vivant avec un handicap**, qu'il soit physique, sensoriel ou mental, les rendant plus susceptibles de subir des discriminations ou des abus.
  - **Les communautés locales et autochtones**, qui font face à des exclusions systémiques ou des menaces sur leurs droits fondamentaux et leurs terres ancestrales.
  - **Les femmes**, particulièrement dans des contextes où les inégalités de genre et les violences basées sur le genre persistent.

---

### <sup>1</sup> Sources d'information :

- **Nations Unies** : Déclaration sur les Droits des Personnes Appartenant à des Minorités Nationales ou Ethniques, Religieuses et Linguistiques (1992).
- **Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples** (Article 18).
- **Protocole de Maputo** : Protocole à la Charte Africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (Articles 2 et 24).
- **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** (Article 25).

- **Les individus et groupes marginalisés économiquement**, vivant dans des conditions de pauvreté extrême, limitant leur capacité à se protéger contre des abus ou des exploitations.
- **Maltraitance<sup>2</sup>** : Tout acte ou omission qui cause un préjudice physique, émotionnel, psychologique, moral ou social à une personne ou un groupe, souvent de manière intentionnelle ou négligente. La maltraitance inclut des comportements qui exploitent la vulnérabilité d'une personne pour l'humilier, la contrôler ou la priver de ses droits fondamentaux.
- **Discrimination<sup>3</sup>** : Tout traitement différentiel, injuste ou préjudiciable basé sur l'âge, le sexe, l'ethnie, la condition sociale, l'origine, la religion ou d'autres caractéristiques personnelles, et qui entrave l'accès équitable aux droits, opportunités et ressources.
- **Discrimination inter sectionnelle<sup>4</sup>** : Forme de marginalisation résultant de l'interaction de plusieurs facteurs identitaires, tels que le genre, l'origine ethnique, le statut économique ou le handicap, conduisant à des formes cumulatives d'inégalités ou de préjudices.
- **Harcèlement<sup>5</sup>** : Tout comportement répétitif, non sollicité et offensant à l'égard d'une personne, qui vise à l'intimider, à l'humilier ou à créer un environnement hostile ou dégradant. Cela inclut le harcèlement physique, verbal, sexuel et émotionnel.
- **Harcèlement moral<sup>6</sup>** : Ensemble d'actes ou d'attitudes répétés, délibérés ou implicites, visant à affaiblir psychologiquement une personne, à diminuer son estime de soi ou à l'isoler socialement dans le cadre d'un environnement professionnel ou personnel.
- **Autres formes de violences<sup>7</sup>** : Inclut toutes les formes de violences non spécifiquement mentionnées, telles que les violences verbales, économiques, structurelles, psychologiques et émotionnelles, qui compromettent la dignité, l'intégrité ou les droits fondamentaux d'une personne ou d'un groupe.
- **Abus sexuel<sup>8</sup>** : Tout acte sexuel imposé à une personne contre son gré, par la force, la contrainte ou à la faveur d'une position de pouvoir ou de dépendance. Cela inclut également toute activité sexuelle avec un enfant ou une personne mentalement incapable de donner un consentement éclairé.

<sup>2</sup> **Source** : Nations Unies (UNICEF), Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.

<sup>3</sup> **Source** : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Article 2), Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (Article 19).

<sup>4</sup> **Source** : Nations Unies (Rapport de l'ONU Femmes sur l'égalité des sexes, 2020), Commission Africaine des Droits de l'Homme.

<sup>5</sup> **Source** : Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (Convention 190, 2019).

<sup>6</sup> **Source** : Organisation Mondiale de la Santé (OMS), Charte des Nations Unies pour la dignité humaine.

<sup>7</sup> **Source** : Déclaration de Beijing (1995), Protocole de Maputo (Article 4).

<sup>8</sup> **Source** : Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Enfants (Article 19), Charte Africaine des Droits de l'Enfant et de la Femme.

- **Exploitation sexuelle<sup>9</sup>** : Utilisation intentionnelle de la vulnérabilité d'une personne pour des activités sexuelles en échange d'avantages financiers, matériels ou sociaux, ou sous contrainte. Toute forme d'exploitation sexuelle porte atteinte à la dignité et aux droits fondamentaux des victimes.
- **Violence basée sur le genre<sup>10</sup>** : Toute violence dirigée contre une personne en raison de son genre ou des attentes sociétales associées à celui-ci. Cela inclut les violences physiques, psychologiques, verbales et économiques, avec une attention particulière aux impacts sur les femmes et les filles, tout en reconnaissant que d'autres groupes peuvent également être touchés.
- **Protection des données personnelles<sup>11</sup>** : Un ensemble de mesures garantissant la collecte, le traitement, le stockage et l'utilisation des données personnelles dans le strict respect de la confidentialité, de l'intégrité et de la sécurité des informations, particulièrement celles relatives aux victimes ou plaignants.
- **Accès à la justice<sup>12</sup>** : Droit pour toute victime ou plaignant de bénéficier d'un recours équitable et transparent devant des autorités compétentes, avec une protection renforcée contre toute forme de représailles ou d'intimidation.

### 3. Champ d'application

Cette directive s'applique à :

- Tout le personnel de FODER, y compris les stagiaires, volontaires et bénévoles.
- Les membres du Conseil d'administration.
- Tous les partenaires, contractants et fournisseurs de services.
- Les bénéficiaires directs et indirects des actions de l'organisation, y compris les populations réfugiées et déplacées.
- Les intervenants humanitaires collaborant avec FODER.

### 4. Principes directeurs

- **Tolérance zéro** : Tout acte d'abus, d'exploitation, de harcèlement ou de violence est strictement interdit et fera l'objet de sanctions immédiates.
- **Inclusion et égalité** : FODER promeut un environnement de travail qui respecte la diversité et combat les discriminations systémiques.
- **Responsabilité et transparence** : Les mécanismes de suivi et d'évaluation permettent d'assurer une gestion claire et responsable des incidents signalés.

<sup>9</sup> **Source** : Protocole des Nations Unies contre la traite des personnes (Protocole de Palerme, 2000).

<sup>10</sup> **Source** : Nations Unies (Résolution 1325), Protocole de Maputo (Articles 4 et 14).

<sup>11</sup> **Source** : Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD, 2018), Charte Africaine sur la Cyber sécurité et la Protection des Données.

<sup>12</sup> **Source** : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Article 10), Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (Article 7).

## 5. Comportements inacceptables

Les comportements suivants sont jugés inacceptables et constituent des fautes graves :

- Tout acte ou comportement humiliant, dégradant ou donnant lieu à une exploitation, même en dehors du cadre professionnel direct ;
- Toute forme d'intimidation, de pression ou de harcèlement qui vise à réduire au silence une victime ou un témoin d'abus ;
- L'exploitation financière, matérielle ou émotionnelle des personnes ou groupes vulnérables, y compris sous forme de troc de biens ou de services contre des faveurs personnelles ;
- Exploitation sexuelle ;
- Maltraitance ;
- Rapports sexuels non consentis ;
- Échange de biens contre des faveurs sexuelles ;
- Non-déclaration des abus ;
- Toutes formes de violence (Violence verbale, physique, médical, psychologique, émotionnelle) ;

## 6. Prévention et de détection des actes d'abus et de maltraitance

- *Prévention :*

Axé véritablement sur la prévention, FODER veillera à ce qu'il y ait :

- Des sessions de formation obligatoires pour tout le personnel et les partenaires sur les comportements éthiques et les normes attendues ;
- Des formations adaptées aux contextes humanitaires, notamment pour les équipes intervenant auprès des réfugiés ;
- Une sensibilisation continue via des ateliers, guides et plateformes de communication ;
- Une mise en place d'un code de conduite que tout acteur impliqué doit signer ou des mécanismes d'identification et de suivi des cas de violations ;
- Des protocoles spécifiques pour la protection des réfugiés et des déplacés.

- *Détection :*

Pour faciliter l'identification des actes d'abus, de maltraitance et de violence, FODER veillera à ce qu'il y ait une :

- Mise en place d'enquêtes approfondies sur les allégations d'abus sexuel, violences et prise des mesures disciplinaires appropriées ;
- Surveillance active des comportements pour repérer tout signe d'abus, de violence ou de maltraitance. ;

- Création de points de contact pour signaler des comportements suspects ou contraires à l'éthique ;
- Création d'une base de données centralisée et sécurisée permettant la documentation des violations et la traçabilité des plaintes ;
- Vigilance accrue dans les zones sensibles à travers le mécanisme des plaintes mis en place.

## **7. Signalement et protection des dénonciateurs**

### **▪ Canaux de signalement :**

- **Courrier postal** : BP : 11 417 Yaoundé – Cameroun.
- **E-mail** : forest4dev@gmail.com.
- **Ligne téléphonique** : (+237) 686 13 23 13.
- **Formulaire en ligne** : [www.forest4dev.org](http://www.forest4dev.org).
- **En personne** : Bureau principal de FODER à Yaoundé (Derrière Usine Bastos, ouvert de lundi à vendredi, entre 08h00 et 16h00).

FODER rappelle que chaque membre du personnel, partenaire ou bénéficiaire a la responsabilité morale et légale de signaler tout comportement ou situation contraire aux principes de cette directive. Toute omission volontaire de signalement constitue une infraction à cette politique et entraînera des sanctions disciplinaires.

Les membres du personnel de FODER peuvent également les remettre à leur Chargé de Programme.

Si la déclaration concerne des allégations contre le/la Coordonnateur/trice ou le/la chargé (e) de programme et/ou la/le RAF, les déclarations officielles peuvent être remises directement à un membre du Conseil d'administration.

Si la déclaration concerne un membre du CA, d'une organisation partenaire ou même un bailleur de fonds, le/la Président (e) du Conseil d'Administration peut directement être saisi (e) et une enquête ouverte à cet effet.

- **Confidentialité et anonymat** : Les rapports sont gérés dans le respect absolu de la vie privée des plaignants. Ceux-ci peuvent choisir de rester anonymes.
- **Absence de représailles** : Toute tentative d'intimidation ou de représailles envers un dénonciateur sera sanctionnée par des mesures disciplinaires sévères.

## **8. Investigation et sanction**

Tous les signalements d'abus, de violence et de maltraitance feront l'objet d'une investigation rapide et impartiale et seront traités de manière appropriée. Les enquêtes seront menées sous 15 jours ouvrables, délai après lequel un rapport préliminaire sera rendu. La sécurité des

plaignants et la prévention d'autres incidents constitueront les principaux enjeux. Les personnes accusées d'avoir commis une infraction seront informées de la déclaration à un moment approprié durant l'enquête. Les enquêtes pourront être menées en collaboration avec des organismes spécialisés (UNHCR, ONG de défense des droits humains).

Dans les 24 heures suivant la réception d'une déclaration, le/la Coordonnateur/trice nommera une enquêtrice ou un enquêteur. Il peut s'agir d'un (e) responsable, d'une personne employée par FODER, ou d'une partie externe. FODER reconnaît l'importance d'identifier des personnes compétentes et impartiales pour mener ces enquêtes. Si les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité ne peuvent être garantis, FODER confiera l'enquête à une partie externe.

Les observations de FODER sur les violations du présent document protégeront les droits de la plaignante ou du plaignant ainsi que ceux du mis en cause.

La personne responsable du dossier mènera une recherche à partir des preuves disponibles et rédigera un rapport exposant ses conclusions, qu'elle transmettra au/ à la Coordonnateur/trice.

Le Personnel, les partenaires et les bénéficiaires à des actions de FODER qui, à la suite d'une enquête, sont jugés en infraction avec le présent document peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires à la discrétion de FODER et conformément à la loi en vigueur. Ces mesures peuvent inclure le licenciement ou la révocation de poste au sein de l'organisation et/ou de la cessation de toute collaboration avec FODER et/ou la déposition auprès des autorités judiciaires compétentes.

Si une investigation concerne le personnel d'une autre organisation, FODER doit informer cette dernière, qui devra répondre conformément au présent document. Dans tous les cas, FODER conservera une trace écrite de la déclaration, de l'investigation et de toute mesure corrective. Un système de reporting semestriel sur les cas traités sera introduit pour permettre la diffusion sur les abus recueillis.

## **9. Responsabilité, mise en œuvre et suivi**

La supervision de la mise en œuvre de cette directive est sous la responsabilité du/de la Chargé(e) de Programme et/ou du/de la responsable qualité et suivi-évaluation et d'un comité ad hoc mis en place par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'administration et la Coordination de FODER sont directement responsables de veiller à l'efficacité et à l'application rigoureuse de cette directive. À cet effet, ils s'assureront :

- De l'organisation annuelle d'évaluations et suivi de la mise en œuvre de la directive.

- De la mise à jour régulière de la directive afin de l'adapter aux évolutions légales et contextuelles.
- De l'établissement de mécanismes transparents pour recueillir le feedback des bénéficiaires, partenaires et membres du personnel sur l'application de cette politique.

Un suivi et une évaluation de la directive seront effectués pour garantir son efficacité et son adéquation aux besoins de protection des personnes vulnérables. Les évaluations semestrielles devront être effectuées pour garantir une adaptation rapide aux réalités du terrain avec un alignement régulier avec les normes humanitaires internationales. Une consultation active sera organisée avec les bénéficiaires (réfugiés et déplacés) pour améliorer l'application des mesures de protection.

Fait à Yaoundé, le xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Le Président,**

**Rodrigue NGONZO**