

POLITIQUE CONCERNANT LE PERSONNEL POUR PRÉVENIR ET RÉPONDRE À L'EXPLOITATION (SEXUELLE), LA MALTRAITANCE ET/OU LE HARCÈLEMENT

Cette politique s'applique à tout le personnel employé par DanChurchAid ou travaillant pour DanChurchAid pendant les heures de travail et hors service

Approuvé par le conseil d'administration de la DCA en 2018



Définitions

Enfant ou mineur : une personne âgée de moins de 18 ans (au sens de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, CIDE).

Corruption : utilisation abusive d'un pouvoir confié à des fins privées (ou organisationnelles).

Exploitation : utilisation de sa position d'autorité, d'influence ou de contrôle sur les ressources, pour faire pression, forcer ou manipuler quelqu'un en le menaçant ou en le contraignant avec des répercussions négatives telles que la suspension de l'aide au projet, le fait de ne pas accorder l'attention requise aux demandes de soutien au travail d'un fonctionnaire, la menace de faire de fausses déclarations sur un fonctionnaire en public, etc.

Inconduite : toute violation par le personnel du droit national ou international applicable ainsi que toute infraction aux règles ou politiques internes de DCA, y compris la présente politique, les règlements ou autres instructions émises par le responsable ou l'autorité compétente et qui incluent des dispositions contextualisées en matière de sécurité et des politiques en matière de harcèlement sexuel.

Abus sexuel : l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, y compris les attouchements inappropriés, par la force ou dans des conditions inéquitables ou coercitives (Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies 2003/13, 9 octobre 2003 ; Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels).

Exploitation sexuelle : fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de forces inégales ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, sexuellement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Cette définition inclut tout échange d'argent, de biens ou de services contre des activités et faveurs sexuelles (Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies 2003/13, 9 octobre 2003 ; Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels).

Harcèlement sexuel : s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Le harcèlement sexuel peut survenir entre personnes de sexe opposé ou de même sexe. Les hommes et les femmes peuvent aussi bien être des victimes que des agresseurs.

Personnel : désigne, sans s'y limiter, l'ensemble du personnel permanent et temporaire, les stagiaires, les consultants, les observateurs, les bénévoles et toutes les personnes travaillant pour la DCA ou la représentant.

Bénévole : fait référence aux bénévoles qui participent au programme Go Global ou à d'autres bénévoles qui, en vertu d'accords similaires, voyagent avec la DCA dans l'un des pays de son programme. Lorsqu'il est fait référence aux bénévoles, ceux participant aux collectes paroissiales de la DCA ou travaillant dans nos magasins d'occasion, Wefood et similaires ne sont pas inclus.

1. Introduction

La DCA applique une approche fondée sur les droits de l'homme et une démarche axée sur l'égalité des sexes à toutes ses activités. L'une des valeurs fondamentales de notre action est de créer un environnement positif dans le plus grand respect des droits de l'homme des titulaires de droits, des représentants des partenaires et de notre propre personnel.

Il est essentiel que le personnel de la DCA reçoive des instructions et des lignes directrices claires sur les attentes à l'égard de leur conduite, y compris un cadre de réflexion positive sur la façon de stimuler une culture du travail ouverte, respectueuse et non violente.

De plus, il est essentiel que la direction de la DCA dispose des pouvoirs, des responsabilités, des outils de surveillance et des recours nécessaires pour prendre les mesures qui s'imposent en cas d'inconduite. L'objectif est de créer un environnement exempt d'exploitation (sexuelle), de harcèlement et/ou maltraitance au sein de la DCA.

Conformément à l'engagement de la DCA de respecter les droits de l'homme, cette politique est fondée sur les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, telles qu'elles figurent dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux droits de l'enfant (CIDE) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP). La politique de la DCA s'inspire spécifiquement de la circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies du 9 octobre 2003 ; Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels). La politique de la DCA est conforme au Code de conduite pour la prévention des comportements répréhensibles, y compris la corruption, la fraude, l'exploitation et les abus, qui s'applique à tous les membres de l'ACT Alliance et au Secrétariat d'Act ; ce Code de conduite couvre les comportements sexuels répréhensibles en général et la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle.

2. Objectif et portée de cette politique

L'objectif principal de cette politique est de promouvoir une plus grande responsabilisation et de définir les principales responsabilités du personnel. L'objectif est que les droits de l'homme de tout le personnel ainsi que de toutes les parties prenantes, bénéficiaires et membres de la communauté que la DCA cherche à assister soient respectés. Tous les membres du personnel doivent être conscients du fait que chaque action, y compris les relations amoureuses ou sexuelles avec un membre de la communauté, dans quelque contexte que ce soit, peut avoir des répercussions sur le sort de nombreuses personnes.

L'objectif de cette politique est d'accroître la sensibilisation et de prévenir l'inconduite, y compris l'exploitation (sexuelle), les maltraitances et/ou le harcèlement en fournissant une orientation claire pour aborder ces questions.

Les normes suivantes s'appliquent à tous les membres du personnel, bénévoles, consultants, stagiaires, employés nationaux et internationaux, ainsi qu'à toute autre personne représentant l'organisation.

Les normes de cette politique sont fondées sur les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme. Lorsqu'il existe un conflit entre les normes de cette politique et la législation nationale d'un pays donné, la DCA se conforme aux normes pertinentes en matière de droits humains, en utilisant son influence et son dialogue si nécessaire pour gérer les conflits. Tout écart doit être approuvé par la direction générale de la DCA, en concertation avec la direction du pays concerné.

3. Provisions

3.1. Prévention de l'exploitation, de la maltraitance et/ou du harcèlement sexuel

La DCA soutient que l'exploitation (sexuelle), la maltraitance et/ou le harcèlement de personnes constituent une violation des droits de l'homme de ces personnes. Pour les membres des communautés dans lesquelles nous travaillons, la dépendance des populations concernées à l'égard des agences humanitaires et de développement et de leur personnel pour leurs besoins fondamentaux engendre une responsabilité éthique et un devoir de diligence de la part du personnel de la DCA pour la protection des droits de l'homme et la dignité desdits individus.

La DCA est convaincue qu'une réponse efficace à l'exploitation (sexuelle), aux maltraitances et/ou au harcèlement doit s'appuyer sur le contexte et être pertinente ; la réponse doit être basée sur une compréhension précise des communautés dans lesquelles la DCA intervient, l'environnement professionnel du bureau spécifique ou la présence de la DCA, et les normes internationales pertinentes des droits de l'homme.

En matière de comportement dans les pays où la DCA est engagée dans des activités humanitaires ou de développement, le personnel et les responsables doivent être conscients de ce qui suit : a) le manque d'opportunités économiques pour

les populations locales, les réfugiés et les populations déplacées peut faire du caractère commercial et exploitable du sexe une des seules options permettant la production de revenus pour satisfaire des besoins fondamentaux ; b) les communautés touchées peuvent se heurter à une violence liée au genre qui se perpétue et s'exacerbe ; c) les protections sociales traditionnelles ne sont plus en place et peuvent être inefficaces.

3.2 Code de conduite en matière de prévention (sexuelle)

Exploitation, maltraitance et/ou harcèlement :

Dans le cadre de l'engagement de la DCA à respecter les droits de l'homme, tout son personnel, où qu'il soit basé et quel que soit son poste, doit agir de la manière suivante pendant et en dehors des heures de travail, conformément aux normes susmentionnées relatives aux droits de l'homme :

1. Respecter et promouvoir les droits de l'homme fondamentaux, adoptés au niveau international, sans discrimination d'aucune sorte et indépendamment du statut social, de l'appartenance ethnique, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'état civil, de l'origine nationale, de l'affiliation politique ou du handicap et agir avec intégrité.
2. Respecter les droits de l'homme internationalement reconnus. Lorsque la législation nationale n'est pas conforme à ces droits reconnus, le personnel doit respecter les normes internationales de la présente politique de la DCA ; toute dérogation doit être approuvée par la direction de la DCA. Ne jamais exploiter la vulnérabilité de quiconque, quels que soient son sexe, son âge ou son orientation sexuelle, et ne jamais permettre à quiconque d'être mis dans des situations compromettantes.
3. Ne jamais avoir de relations de quelque nature sexuelle que ce soit avec des enfants de moins de 18 ans. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
4. Ne jamais exposer le personnel ou le personnel des organisations partenaires à la mise en œuvre à toute forme quelconque d'exploitation (sexuelle), de maltraitance et/ou de harcèlement. Ne jamais commettre un acte ou une forme de harcèlement pouvant causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique grave à autrui.
5. Ne jamais utiliser, posséder, distribuer ou consommer de la pornographie enfantine.
6. Ne jamais se livrer à l'exploitation ou à l'abus sexuel de bénéficiaires, hommes, femmes ou enfants, quels que soient leur sexe, leur âge ou leur orientation sexuelle. Cette interdiction comprend l'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles.
7. Ne jamais accepter, solliciter, acheter ou profiter de services sexuels (y compris dans les pays où la prostitution n'est pas interdite par la loi).
8. Ne jamais abuser d'une position professionnelle en interrompant l'aide humanitaire ni accorder un traitement préférentiel dans le but de solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux et des paiements de toute sorte.
9. Les relations sexuelles et/ou amoureuses avec les bénéficiaires, les volontaires et le personnel des organisations partenaires de mise en œuvre ne sont pas compatibles avec un emploi au sein de la DCA et sont par conséquent interdites. De telles relations sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et peuvent miner la réputation, la crédibilité et l'intégrité du travail de la DCA. Il peut y avoir certaines exceptions à cette règle, mais de telles relations doivent toujours être déclarées, et la direction de la DCA est alors seule responsable de décider si une telle relation est compatible avec l'emploi et le poste spécifique au sein de la DCA.
10. Un employé qui a des relations sexuelles avec un autre employé est tenu d'en informer son supérieur hiérarchique. Si la relation engendre des problèmes liés au travail, la direction peut décider des mesures appropriées pour les résoudre. Il peut s'agir soit du transfert d'une des personnes dans une autre unité, soit de la résiliation du contrat de l'un des employés concernés.
11. Les directeurs de la DCA n'ont pas le droit d'avoir une relation sexuelle avec un employé qui se rapporte directement à eux ou qui est sous leur direction hiérarchique. Le cas échéant, il peut être décidé soit de transférer l'une des personnes dans une autre unité, soit de résilier le contrat du responsable concerné, soit de prendre toute autre mesure appropriée pour faire face à cette situation.
12. Les membres de l'équipe de la haute direction et les membres du conseil d'administration de la DCA ne sont pas autorisés à avoir des relations sexuelles avec un employé ou un bénévole de la DCA. S'ils décident de s'engager sexuellement ou romantiquement avec un membre du personnel ou un bénévole, ils ne peuvent conserver leur poste au sein du conseil ou de l'équipe de direction.
13. Veiller à ce que toutes les informations confidentielles, y compris les rapports de violation de ces normes par des collègues, obtenues de bénéficiaires ou de collègues, soient acheminées correctement et traitées avec la plus grande confidentialité grâce à des mécanismes appropriés et contextualisés de notification.
14. Signaler immédiatement à la direction et/ou au conseiller en matière de plaintes du siège social à Copenhague toute connaissance, préoccupation ou suspicion d'infraction à la présente politique de la DCA, ou tout soupçon important à cet égard. En cas de soupçon sérieux de violation du droit national ou international, la direction de la DCA peut décider s'il y a lieu de transférer ces affaires aux autorités nationales compétentes pour suite à donner, conformément aux principes et procédures de traitement des plaintes sensibles.

3.3 Prévention et réponse

La prévention et la sensibilisation, le suivi et l'évaluation, ainsi que la mise en place d'un mécanisme de plainte, d'une personne de contact et d'un mécanisme de réponse sont des éléments de réponse déterminants de la DCA dans sa réponse aux situations. Là où la DCA se met en œuvre d'elle-même, nous prenons des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus au sein des communautés avec lesquelles nous travaillons.

La politique de la DCA doit être portée à la connaissance de tout le personnel de la DCA. Les directeurs de la DCA responsables du personnel ont le pouvoir de mettre en œuvre et de surveiller l'utilisation active de la politique. En outre, il est recommandé que la DCA aborde également ce problème avec les organisations partenaires. En outre, la DCA recommande que les avis des bénéficiaires sur la prévention de l'exploitation (sexuelle), des maltraitances et/ou du harcèlement soient sollicités et intégrés par la direction dans la politique correspondante de la DCA.

Les rôles et les domaines de responsabilité sont décrits à l'annexe 1 de la présente politique.

3.3.1 Sensibilisation

La DCA se propose de sensibiliser le personnel à la prévention de l'exploitation (sexuelle), des maltraitances et/ou du harcèlement tout au long de la période d'emploi du membre du personnel. Le sujet ainsi que les conséquences d'une mauvaise conduite doivent être traités en détail comme un élément obligatoire pendant la période introductive de la DCA. La DCA est consciente que cette politique touche le comportement personnel et les questions normalement considérées comme relevant de la sphère privée. Dans le cadre de la réflexion relative à cette politique, il est important de débattre en profondeur de la manière de garantir un environnement de travail ouvert, positif, non discriminatoire et non abusif dans chaque contexte local.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité individuelle de se familiariser avec la politique de la DCA ainsi qu'avec le Code de conduite et son objectif.

Ce document fait partie intégrante de chaque contrat de travail.

3.3.2 Réponse en cas d'infractions présumées ou alléguées

Toute suspicion substantielle de violation de cette politique de la DCA en termes d'exploitation (sexuelle), de maltraitance et/ou de harcèlement peut et doit être signalée au mécanisme de traitement des plaintes et doit être traitée conformément aux procédures et processus de traitement de plaintes sensibles.

Tous les membres du personnel de la DCA agissent comme points d'entrée pour le mécanisme de traitement des plaintes et sont tenus de signaler immédiatement et sans enquête toute connaissance, préoccupation ou suspicion importante d'inconduite au système de traitement des plaintes du siège social de la DCA.

Les plaintes peuvent également être déposées directement auprès du mécanisme central de traitement des plaintes et décrites sur le site Web international de la DCA, par courrier électronique (complaints@dca.dk) ou aux points d'accès nationaux pertinents (lignes directes, points focaux plaintes, boîtes, etc.)

Le plaignant peut choisir le moyen par lequel il souhaite porter plainte.

Une fois la plainte reçue, le conseiller en matière de plaintes de la DCA est censé prendre rapidement des mesures coercitives dans le cadre de l'enquête. Vous pouvez trouver des informations supplémentaires sur le site Web de la DCA.

En cas de suspicion, de rumeurs ou de doutes quant à une inconduite potentielle, le personnel peut demander conseil à l'Unité des RH du siège social de la DCA ou au conseiller mondial en matière de plaintes à l'adresse : complaints@dca.dk.

Protection contre les représailles et confidentialité

Le personnel, les titulaires de droits, les membres de la communauté et les autres parties prenantes doivent pouvoir exprimer leurs préoccupations sans craindre de représailles ou de traitement injuste à la suite d'une plainte. Dans la mesure du possible, la DCA met tout en œuvre pour que les plaintes soient traitées de manière confidentielle et sans risque d'effets sur l'emploi ou contre des représailles et/ou du harcèlement à la suite de la mise en évidence d'un problème réel.

La confidentialité est essentielle pour obtenir des résultats satisfaisants, car elle protège le plaignant, l'objet de la plainte et les autres témoins. Le fait et la nature des plaintes, l'identité des personnes concernées et la documentation résultant de l'enquête demeurent donc confidentiels et ne sont communiqués qu'en cas de besoin afin de mener l'enquête nécessaire ou de fournir des soins ou des conseils d'experts.

Casier judiciaire et plaintes antérieures

Le personnel doit aviser la DCA de toute condamnation criminelle ou accusation de maltraitance, d'exploitation ou de harcèlement sexuel. Le personnel doit également informer la DCA de toute plainte antérieure pertinente déposée contre lui au sujet d'une inconduite soupçonnée ou avérée liée à la maltraitance, à l'exploitation ou au harcèlement sexuel.

Mesures disciplinaires

Le comité des plaintes au siège social de DCA gère la plainte conformément aux procédures d'enquête de DCA, y compris les décisions sur les actions et le suivi. Tout manquement à cette politique de la DCA n'est pas toléré et peut, conformément à la législation en vigueur, donner lieu à des mesures disciplinaires internes, y compris le licenciement ou même des poursuites pénales.

Tout membre du personnel portant délibérément de fausses accusations de manquement à la présente politique de la DCA peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

ANNEXE 1 : répartition des responsabilités

Directeurs de pays¹ et équipe de direction de la DCA au siège social

Les directeurs de pays et l'équipe de direction de la DCA au siège social assument la responsabilité générale de la prévention de l'exploitation (sexuelle), des maltraitements et/ou harcèlement du personnel de la DCA en s'en assurant que :

1. Un nouveau membre du personnel reçoit une présentation détaillée de la politique de la DCA avant de signer un contrat avec la DCA (éventuellement par le service RH). L'introduction permet au personnel de comprendre la politique de la DCA visant à prévenir l'exploitation (sexuelle), les maltraitements et/ou le harcèlement, ainsi que les conséquences de toute violation de cette politique et les procédures à suivre si une infraction est portée à son attention. (Il s'agit notamment de s'assurer que les séances de formation en ligne obligatoires sont suivies dans les trois premiers mois de l'emploi).
2. Le respect de la politique de la DCA fait l'objet d'un suivi quotidien.
3. Les partenaires de mise en œuvre sont également sensibilisés concernant la politique de la DCA visant à prévenir l'exploitation (sexuelle), les maltraitements et/ou le harcèlement.
4. Les communautés sont informées dans la mesure du possible des normes de comportement attendues de la part du personnel et des voies de recours pertinentes de la DCA par lesquelles elles peuvent déposer une plainte.
5. Le personnel, les partenaires, les communautés et les bénéficiaires savent où, comment et à qui elles peuvent déposer plainte.
6. Les allégations d'exploitation (sexuelle), de maltraitance et/ou de harcèlement sont signalées par écrit au mécanisme de plainte de la DCA au siège de Copenhague. Le bon sens est de mise et les employés ont l'obligation de signaler les incidents qui semblent répréhensibles.
7. Tous les renseignements sont traités avec la plus grande discrétion et confidentialité afin de s'assurer que les victimes, les témoins, les personnes visées par la plainte et les autres personnes concernées ne sont pas victimisées d'aucune façon.
8. Des garanties procédurales sont en place en ce qui concerne le personnel faisant l'objet d'une enquête en cours d'enquête, y compris la suspension si nécessaire. Cette démarche doit se faire en étroite collaboration avec le comité des plaintes du siège social de la DCA et selon les conseils de ce dernier.
9. Lorsque des allégations ou des préoccupations concernant l'exploitation (sexuelle), les maltraitements et/ou le harcèlement sont soulevées et que le ou les sujets de la plainte sont identifiés, ils sont en principe suspendus de leur poste dans l'attente des résultats des enquêtes. Cette démarche doit se faire en étroite collaboration avec le comité des plaintes de notre siège social et selon ses conseils.
10. Des mesures disciplinaires appropriées sont prises chaque fois que des faits d'exploitation (sexuelle), de maltraitance et/ou de harcèlement sont dûment documentés et prouvés.

Pour s'acquitter de cette responsabilité, il peut être nécessaire de déléguer des responsabilités et des tâches. Cette délégation est de nouveau la responsabilité des directeurs de pays et de l'équipe de direction du siège social.

1. Dans un souci de simplicité, les directeurs de pays comprennent des responsables ad hoc nommés pour des programmes humanitaires dans des pays non membres de la DCA



Le comité des plaintes au siège social

Un comité des plaintes est créé dès qu'une suspicion importante d'exploitation (sexuelle), de maltraitance et/ou de harcèlement est signalée dans le cadre du mécanisme de plaintes du siège. Les responsabilités du comité sont les suivantes :

1. Veiller à ce que les allégations signalées d'exploitation (sexuelle), de maltraitance et/ou de harcèlement soient traitées, examinées et conclues conformément aux procédures et processus de traitement des plaintes sensibles de la DCA.
2. Lorsqu'il traite des plaintes sensibles, le comité des plaintes tient compte de la sécurité de la partie lésée et de la partie accusée, ainsi que de tous les autres témoins et intervenants concernés. Le besoin de conseils et de soutien juridiques doit également être évalué, y compris la question de savoir si les parties concernées doivent bénéficier de conseils juridiques personnalisés.
3. Décider des mesures disciplinaires appropriées chaque fois que des faits d'exploitation (sexuelle), de maltraitance et/ou de harcèlement sont dûment documentés et prouvés.
4. Transmettre la plainte aux autorités compétentes en cas de soupçon d'infraction pénale.

Unité des ressources humaines au siège social

L'unité des RH est chargée d'expliquer en détail et de s'assurer qu'avant de signer un contrat avec la DCA pour travailler au Danemark, chaque membre du personnel de la DCA comprend la politique de la DCA pour prévenir toute exploitation (sexuelle), maltraitance et harcèlement, ainsi que les conséquences de toute infraction de cette politique et les procédures à suivre si une infraction est portée à la connaissance de la DCA. (Il s'agit notamment de s'assurer que les séances de formation en ligne obligatoires sont suivies dans les trois premiers mois de l'emploi).

L'unité des ressources humaines agit en tant que service de ressources, offrant soutien et conseils, à tous les responsables, directeurs de pays et employés, si nécessaire. L'unité des ressources humaines est également chargée de partager les bonnes pratiques et les enseignements tirés d'éventuels antécédents. En outre, l'unité des ressources humaines est appelée à interagir ou à former des partenariats efficaces avec d'autres organisations afin de préparer des sessions annuelles de sensibilisation et de partager les enseignements avec ces organisations, avec les autres partenaires et avec les parties prenantes.

L'unité des ressources humaines est en outre chargée de surveiller et d'évaluer régulièrement la politique de la DCA pour prévenir l'exploitation (sexuelle), les maltraitements et/ou le harcèlement sexuel.

Personnel

Chaque individu doit assumer la responsabilité de sa propre conduite après avoir lu et consenti de son plein gré à adhérer à la politique de la DCA pour prévenir l'exploitation (sexuelle), les maltraitements et/ou le harcèlement. Toute allégation ou préoccupation concernant l'exploitation (sexuelle), les maltraitements et/ou le harcèlement doit être signalée par écrit par le biais du mécanisme de plainte/la personne à contacter pour suite à donner. La plainte, si elle est portée par une autre organisation, doit être consignée par écrit auprès de l'autorité de programme compétente et du mécanisme de traitement des plaintes de la DCA.

Toutes les personnes

Il incombe à tous les membres du personnel, du conseil d'administration et de l'assemblée générale de la DCA de respecter les principes de la présente politique et de déployer tous les efforts possibles pour partager leurs connaissances et pour contribuer à créer un climat exempt de harcèlement et d'exploitation dans lequel la prévention de l'exploitation (sexuelle), des maltraitements et/ou du harcèlement est la priorité absolue et permanente.