

Exemple de modèle de politique de PEAS

[Le modèle ci-dessous a pour but d'aider les organisations à élaborer leurs propres documents organisationnels afin de garantir la mise en place de politiques et de systèmes permettant de prévenir et de répondre à l'exploitation et aux abus sexuels, ainsi qu'aux violations sauvegarde. Même si l'utilisation de modèles est encouragée, il est important de garantir que leur contenu est adapté et approprié à la structure, à la dynamique et au contexte de l'organisation, ainsi qu'aux utilisateurs/publics visés. Les systèmes et les documents sur la PEAS qui ne reflètent pas la dynamique spécifique d'un contexte ou d'une organisation ne seront pas compris ou utilisés de manière adéquate et risquent de causer davantage de préjudices.]

Même si les modèles présentés ici sont exclusivement destinés à aider les OSC à respecter leurs obligations de PEAS, les organisations peuvent également couvrir d'autres éléments, tels que le harcèlement sexuel et/ou la sauvegarde, conformément au champ d'application de leurs politiques internes. Les modèles ne doivent pas nécessairement être autonomes et peuvent également être intégrés à des manuels de procédures internes plus larges.]

Intitulé de la politique : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Objectif de la politique :

1. Promulguer une politique de tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels (EAS) pour tous les employés de [Organisation] et le personnel associé et veiller à ce que les rôles, responsabilités et normes de conduite attendues en matière d'EAS soient connus au sein de [Organisation].
2. Créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, en prenant les mesures appropriées à cet effet, en interne et dans les communautés où [l'Organisation] opère, grâce à un solide travail de prévention et d'intervention.
3. Établir le cadre fondamental de [l'Organisation] pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels et prendre des mesures correctives lorsqu'un incident d'exploitation et d'abus sexuels se produit.

Public cible : Tous les employés de [Organisation] et le personnel associé.

Date d'entrée en vigueur : xx.xx.xxxx

Date de révision obligatoire : xx.xx.xxxx

1. Déclaration

- 1.1 L'EAS viole les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et constitue un comportement inacceptable et une conduite interdite pour tous les travailleurs humanitaires, y compris les employés de [Organisation] et le personnel associé.¹

¹ Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

- 1.2 [Organisation] a adopté une politique de tolérance zéro à l'égard de l'EAS. Tous les employés de [Organisation] et le personnel associé² doivent respecter et promouvoir les normes les plus strictes de conduite personnelle et professionnelle et fournir une assistance et des services d'une manière qui respecte et favorise les droits des bénéficiaires et des autres membres vulnérables des communautés locales.
- 1.3 [Organisation] s'engage pleinement à adopter une approche de prévention et de réponse à l'EAS axée sur les droits, sensible à l'âge, au handicap et au genre, non discriminatoire et culturellement appropriée, et centrée sur la victime en cas d'allégation d'EAS.

2 Champ d'application

- 2.1 Cette politique définit l'approche de [l'Organisation] pour prévenir et répondre à l'EAS. Les employés et le personnel associé de [Organisation] comprennent, sans s'y limiter : les membres du personnel recrutés au niveau international et local, les journaliers, les consultants, les stagiaires, les bénévoles/travailleurs d'incitation et les sous-traitants.
- 2.2 La politique s'applique également à toutes les activités et opérations de [Organisation], y compris tout projet financé par [Organisation], tout projet mis en œuvre par [Organisation] et tout partenaire de coopération.
- 2.3 La politique s'étend aux situations d'EAS qui surviennent sur le lieu de travail ou à l'extérieur, pendant ou en dehors des heures de travail.

3 Définitions³:

Aux fins de la présente politique :

- 3.1 **L'exploitation sexuelle** fait référence à tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles, notamment, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.
- 3.2 Le terme **abus sexuels** fait référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, pouvant intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives.
- 3.3 **L'exploitation et les abus sexuels (EAS)** désignent tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles par le personnel des Nations unies, leurs partenaires d'exécution ou d'autres travailleurs humanitaires, contre les personnes qu'ils servent.

4. Engagement envers la PEAS :

² Le terme personnel « associé » couvre, par exemple, les sous-traitants, les consultants, les stagiaires ou les volontaires associés ou travaillant pour le compte de [Organisation].

³ Les deux définitions sont tirées du Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU ST/SGB/2003/13, 2003.
<https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

- 4.1 [Organisation] mettra tout en œuvre pour créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, et prendra les mesures appropriées à cet effet dans les communautés où elle opère, grâce à un cadre de PEAS solide, comprenant des mesures de prévention et de réponse.
- 4.2 Ce cadre de PEAS, affirme l'engagement de [Organisation] à l'égard du Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU sur les Dispositions spéciales visant à prévenir exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) et à la mise en œuvre complète et continue des six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'EAS⁴.

5. Six principes fondamentaux⁵:

- 5.1 L'EAS commis par les employés de [Organisation] et son personnel associé constitue des actes d'inconduite grave et ils sont donc des motifs de licenciement⁶.
- 5.2 L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement sur le plan local. La croyance erronée à propos de l'âge d'un enfant n'est pas une défense ou une justification.
- 5.3 L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les relations sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance due aux bénéficiaires.
- 5.4 Toute relation sexuelle entre les employés de [Organisation] ou son personnel associé et les bénéficiaires de l'assistance ou d'autres membres vulnérables de la communauté locale qui implique une utilisation inappropriée de rang ou de poste est interdite. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
- 5.5 Lorsqu'un employé de [Organisation] ou un membre du personnel associé manifeste des préoccupations ou des soupçons d'abus ou exploitation sexuels commis par un collègue, que ce soit dans la même organisation ou non, il/elle doit signaler ces préoccupations via les mécanismes de d'établissement de rapports établis.
- 5.6 Tous les employés de [Organisation] et le personnel associé sont tenus de créer et de veiller au maintien d'un environnement qui empêche l'EAS et favorise la mise en œuvre de cette politique. Les gestionnaires à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

6 Cadre PEAS

- 6.1 Le cadre de PEAS ci-dessous sera mis en œuvre conformément au contexte, à la dynamique et à la structure organisationnelle de [Organisation]. Des mesures pertinentes sont prises en compte, le cas échéant, dans les politiques et procédures organisationnelles applicables.
- 6.2 Le cas échéant, [l'Organisation] consultera les bénéficiaires et les communautés locales, notamment les groupes à risque identifiés par [l'Organisation], afin de garantir que les systèmes mis en place et

⁴ Les six principes fondamentaux de l'IASC sont disponibles sur : <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>.

⁵ Modifiés aux fins de la présente politique de PEAS. Ces actes ne visent pas à dresser une liste exhaustive.

⁶ Y compris toutes les autres formes d'accords contractuels, comme par exemple l'affectation de volontaires.

les mesures prises pour la prévention et la réponse à l'EAS sont sensibles aux vulnérabilités et besoins des bénéficiaires et sont culturellement appropriés.

6.3 Intégration de la PEAS dans la planification, la programmation et les processus opérationnels

- 6.3.1 [L'Organisation] garantit que les risques d'exploitation et d'abus sexuels sont dûment évalués, traités et suivis grâce à l'intégration de la PEAS dans sa planification, sa programmation et ses processus opérationnels (par ex. planification stratégique, budgétisation, gestion du cycle de programmation) et prévoit l'allocation de ressources humaines et financières adéquates.
- 6.3.2 [L'Organisation] procède à des analyses et évaluations approfondies et inclusives des risques d'EAS dans le cadre de la conception de projets et d'activités de programme avec des mesures d'atténuation, et identifie les groupes les plus marginalisés et les plus exposés aux risques d'EAS. Cela peut inclure une cartographie de la sécurité du site, des discussions de groupe avec les bénéficiaires visés et d'autres parties prenantes (notamment les femmes, les enfants, les autorités/communautés locales, etc.) et d'autres méthodes de recherche pertinentes.

6.4 Recrutement

- 6.4.1 [L'Organisation] a mis en place des pratiques et des processus de ressources humaines sûrs et tenant compte de la PEAS en ce qui concerne le recrutement, la passation de marchés et la gestion du rendement.

[Remarque : Les sections 6.4.2 à 6.2.6 peuvent être incluses dans la politique de PEAS et/ou dans le manuel des ressources humaines de l'organisation ou toute autre procédure interne pertinente]

- 6.4.2 Offres d'emploi : [L'Organisation] énonce explicitement, dans un paragraphe standard de ses offres d'emploi, sa politique de zéro tolérance à l'égard de l'EAS.
- 6.4.3 Entretiens : Dans le cadre des entretiens de recrutement, [L'Organisation] pose des questions relatives à l'éthique et à la PEAS.
- 6.4.4 Vérification : [L'Organisation] procède systématiquement à l'examen de tous les candidats potentiels à un poste, conformément aux procédures de sélection établies, afin de garantir que [L'Organisation] n'engage pas d'employés potentiels susceptibles de présenter un risque pour le personnel et nos bénéficiaires.
- 6.4.5 Autodéclaration : [L'Organisation] demande aux candidats sélectionnés de signer une déclaration sur l'honneur dans laquelle ils certifient n'avoir pas commis d'EAS dans le passé et s'engagent à ne pas en commettre dans le cadre de leurs nouvelles fonctions au sein de l'organisation.
- 6.4.6 Contrats de travail : [L'Organisation] inclut une clause de PEAS dans ses contrats de travail, qui établit clairement les définitions et les rôles et responsabilités du personnel en matière de PEAS. Il s'agit entre autres de l'obligation de ne pas commettre d'EAS, de signaler les cas d'EAS et de coopérer de bonne foi à toute enquête ou audit en rapport avec un cas d'EAS mené par l'organisation.

- 6.4.7 Points focaux PEAS : [L'Organisation] fournit aux points focaux PEAS désignés les termes de référence spécifiques relatifs à leurs rôles et responsabilités en matière de PEAS⁷.
- 6.4.8 Processus RH : [L'Organisation] aligne ses processus RH sur sa politique d'EAS afin de décrire le mécanisme d'établissement de rapports et de réponse aux allégations d'EAS (mesures disciplinaires en cas d'allégations avérées).

6.5 Gestion organisationnelle - Accords de coopération :

- 6.5.1 [L'Organisation] inclut une clause standard dans tous ses contrats et accords de partenariat avec ses fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et sous-partenaires, exigeant que ces derniers s'engagent à appliquer une politique de zéro tolérance à l'égard de l'EAS et à prendre des mesures afin de prévenir et de lutter contre l'EAS.
- 6.5.2 Lorsque les fournisseurs, les partenaires et les sous-traitants n'ont pas prévu des politiques et des mesures appropriées, [L'Organisation] les assistera dans l'élaboration de telles politiques et prendra les mesures jugées pertinentes.
- 6.5.3 L'absence de prise de mesures préventives de ces entités ou personnes contre l'EAS, à enquêter sur leurs allégations ou à prendre des mesures correctives en cas d'EAS constituera un motif de résiliation de tout accord de coopération.

6.6 Sensibilisation du personnel, notamment par des formations obligatoires

- 6.6.1 [L'Organisation] s'engage à garantir que son personnel comprend la PEAS, connaît les systèmes PEAS de l'organisation et est informé de ses obligations ainsi que des mesures à prendre en cas d'allégation. Le personnel doit notamment être informé quant à :
- Une interdiction explicite de l'EAS ;
 - Les définitions de l'EAS et une compréhension claire des comportements qui constituent l'EAS ;
 - L'obligation de tout le personnel de signaler tout soupçon ou toute préoccupation et les conséquences en cas de non-signalement (par ex. mesures disciplinaires) ;
 - La possibilité de signaler des informations de manière anonyme ;
 - La protection de l'organisation pour ceux qui font une allégation de bonne foi (par ex. politique de protection des dénonciateurs, plans de protection des plaignants) ;
 - Les détails sur la personne qui signale et les informations à partager pour permettre une réponse et un suivi appropriés ;
 - Les mesures que le personnel est tenu de prendre (par ex. signalement rapide des allégations et référencement des survivants).
 - Une explication de la manière dont l'organisation utilisera les informations (par ex. qui recevra les rapports et la procédure interne de réponse et de suivi).
- 6.6.2 [L'Organisation] organise des formations initiales obligatoires [indiquez le calendrier, par ex. dans un mois] et des formations de recyclage [indiquez la fréquence - au moins une fois par an -

⁷ UNICEF PSEA Toolkit, Tools #2, p.50 and #3, p.52.

indiquez le format - en présentiel de préférence ou en ligne] pour tous les employés et le personnel associé sur la politique et les procédures d'EAS de l'Organisation. Pour ce faire :

- [L'Organisation] élabore un plan de formation annuel pour l'ensemble du personnel, en ciblant différents niveaux de public et de participants.
- [L'Organisation] tient un registre de présence de l'ensemble du personnel participant aux formations initiales et de recyclage, et met à jour la liste des participants.
- [L'Organisation] dispose de supports de formation sur la PEAS, adaptés au type de formation dispensée (initiale ou recyclage) ainsi qu'au public cible de la formation, et offre des opportunités d'échange et de discussion entre membres du personnel.

6.6.3 Outre les formations, [l'Organisation] prend des mesures (écrites et orales) pour garantir que ses employés et le personnel associé sont informés de leurs obligations relatives à la PEAS et des mesures à prendre en cas d'allégation. Il peut s'agir, entre autres, d'affiches, de mémos, d'emails de rappel, d'une intégration trimestrielle dans l'ordre du jour des réunions, etc.

6.7 Établissement de rapports :

6.7.1 [L'Organisation] dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, notamment les enfants, de signaler les allégations d'EAS conformément aux normes essentielles de signalement et de garantir que les bénéficiaires en ont connaissance. [L'Organisation] dispose de mécanismes permettant de restreindre l'accès à l'information et de sécuriser les rapports écrits afin de garantir la sécurité du survivant et du plaignant. Les informations relatives à une allégation ne seront partagées qu'en cas de nécessité absolue.

6.7.2 [L'Organisation] veille à ce que ses mécanismes d'établissement de rapports respectent les principes fondamentaux d'un signalement efficace :

- Accessibilité⁸
- Réactivité
- Sécurité⁹
- Confidentialité
- Transparence¹⁰

6.7.3 Notification : [L'Organisation] dispense au personnel susceptible de recevoir des plaintes une formation sur les procédures applicables et sur le rapport d'incident présumé¹¹.

6.7.4 Protection contre les représailles : [L'Organisation] s'engage à maintenir une culture de transparence et un environnement sûr dans lequel le personnel et les bénéficiaires peuvent signaler les allégations d'EAS dans les meilleurs délais sans qu'aucune mesure défavorable ou punitive ne soit prise à leur encontre. L'organisation ne tolère aucune forme de représailles, ou de menace de représailles, à l'encontre de quiconque signalant une situation d'EAS ou coopérant à une procédure d'enquête dans le cadre d'une allégation d'EAS. [L'Organisation] dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, notamment aux enfants, de signaler toute considération de

⁸ Pour plus d'informations sur les mécanismes de plainte adaptés aux enfants, voir le document de l'UNICEF, [Child-friendly Complaint Mechanisms](#).

⁹ UNICEF PSEA Toolkit, Section 6.2, p.33 – Assistance and Referrals

¹⁰ UNICEF PSEA Toolkit, Section 5.3, p.32 -Reporting of allegations to UNICEF

¹¹ UNICEF PSEA Toolkit, Tools #8, page 65 - Sample of SEA allegations incident report form.

représailles à leur égard.

- 6.7.5 La description des mécanismes d'établissement de rapports, des mécanismes/procédures d'examen des allégations d'EAS et du protocole d'échange d'informations associé est présentée dans [l'annexe ou un document distinct]. Les POS sont basées/adaptées des POS du réseau de PEAS. *(À adapter selon le pays)*
- 6.7.6 Mécanismes interorganisationnels¹²: [L'Organisation] aligne ses mécanismes d'établissement de rapports internes sur les mécanismes d'établissement de rapports inter-agences en vigueur dans le pays.

6.8 Sensibilisation des bénéficiaires et des communautés locales

- 6.8.1 [L'Organisation] s'engage à sensibiliser ses bénéficiaires et les communautés locales à la PEAS et à ses systèmes organisationnels de PEAS. À cette fin, [l'Organisation] dispose de supports de communication visuelle pour les communautés et de messages de sensibilisation « prêts à l'emploi ». Ces supports sont :
- Adaptés au contexte local ;
 - Rédigés dans les langues locales respectives ;
 - Conçus pour être aisément compréhensibles et accessibles aux bénéficiaires de [l'Organisation], en particulier aux groupes considérés comme présentant un risque d'abus très élevé.
- 6.8.2 [L'Organisation] organise régulièrement des sessions de sensibilisation sur la PEAS et les politiques et procédures pertinentes au sein des communautés où des activités sont mises en œuvre, pour fournir des informations sur :
- Explication de la PEAS
 - Les normes de conduite applicables au personnel de l'organisation
 - Comment faire un signalement
 - Les engagements de l'organisation pour répondre aux incidents d'EAS

6.9 Assistance aux victimes/survivants d'EAS

- 6.9.1 [L'Organisation] s'engage à garantir que toute victime d'EAS ait accès à une assistance et à un soutien dès réception d'informations relatives à une allégation, indépendamment (i) de la décision de [l'Organisation] d'enquêter sur l'affaire, (ii) du résultat de l'enquête et (iii) de la coopération ou non de la victime à l'enquête ou à toute autre procédure de redevabilité.
- 6.9.2 L'assistance et le soutien sont fournis par des prestataires de services qualifiés et compétents, conformément à l'approche « ne pas nuire » centrée sur la victime, dans le strict respect des droits et de l'intérêt supérieur des victimes et des principes clés de la violence basée sur le genre, en particulier le consentement éclairé. Les services doivent être conformes aux droits, sensibles à l'âge, au handicap et au genre, non discriminatoires et culturellement appropriés, et garantir l'intérêt supérieur de l'enfant. Le soutien et l'assistance doivent comprendre :
- (a) L'adoption de mesures de sécurité pour éviter les représailles, la victimisation secondaire et la retraumatisation,
 - (b) Des services comprenant, sans s'y limiter, des soins médicaux et de santé immédiats, des kits de dignité, des services de santé mentale et de soutien psychosocial, des services

¹² Facultatif : à adapter en fonction du pays.

juridiques, une assistance matérielle de base et un soutien aux enfants nés à la suite d'un acte d'EAS.

6.9.3 Pour ce faire, l'organisation dispose de :

- Une liste à jour des prestataires de services locaux avec des options pour les survivants enfants et adultes, le cas échéant, ainsi que les types de services offerts. Cette liste est élaborée et/ou adaptée sur la base de la cartographie des services réalisée par le groupe de coordination inter-agences (VBG/protection de l'enfant) présent dans le pays.¹³
- Un système et un processus définis et articulés, décrits dans ses procédures opérationnelles standard (POS) pour le référencement et la prise en charge des victimes, comme indiqué dans [XX – annexe ou un document distinct]. Les POS prévoient des protocoles d'échange d'informations afin de respecter la vie privée, la confidentialité, la sécurité et la sûreté du plaignant. Les POS sont basées/adaptées des POS du réseau de PEAS. (*À adapter selon le pays*)
- Formulaires de référencement

6.10 Enquêtes

- 6.10.1 Enquêtes : [L'Organisation] a mis en place un processus d'enquête sur les allégations d'EAS et doit mener correctement et sans délai une enquête sur toute situation d'EAS signalée et commise par ses employés ou le personnel associé ou en référer à l'organisme d'enquête approprié si l'auteur est affilié à une autre entité. Les procédures de gestion et d'exécution des enquêtes seront détaillées dans un document distinct.
- 6.10.2 Remontée aux autorités nationales : Si, à l'issue d'une enquête dûment menée, des preuves confirment les allégations d'EAS, ces affaires peuvent être soumises aux autorités nationales pour que ces dernières prennent les mesures qui s'imposent, notamment en engageant des poursuites pénales. Le consentement éclairé et volontaire de la victime est requis avant tout renvoi aux autorités nationales.
- 6.10.3 Mesure corrective : La personne ou l'équipe chargée des enquêtes sur les allégations d'EAS formulera des recommandations d'amélioration afin que [l'Organisation] puisse réduire le risque de récurrence de toute mauvaise conduite. La direction de l'organisation est chargée d'examiner et de mettre en œuvre ces recommandations. Les changements apportés aux systèmes de PEAS de l'organisation seront communiqués au personnel le cas échéant.

¹³ Facultatif : à adapter en fonction du pays.