

# MANUEL DE RÉFÉRENCE RAPIDE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA PEAHS

RÉVISION 2020

---

## AUTEURS

---

Corinne Davey et Lucy Heaven Taylor, GCPS Consulting UK, version 2017

Révisée en 2020 par Lucy Heaven Taylor

## REMERCIEMENTS

---

CHS Alliance souhaiterait remercier les personnes et organisations suivantes pour avoir généreusement partagé leurs connaissances et leur expertise :

Sanat K. Bhowmik, Directeur, COAST  
Lilian Bogonko, Action Aid  
Hannah Clare, coordinatrice de la sauvegarde mondiale, Oxfam GB  
Mariama Deschamps, Plan International  
Kennedy Dhanabalan, EFICOR  
Susan Grant, Save the Children International  
Prem Livingstone, EFICOR  
Anastasia Maylinda, YAKKUM Emergency Unit (YEU)  
Alina Potts, Global Women's Institute (GWI) at the George Washington University  
Gabriella Prandini, conseillère en réponse humanitaire, GOAL Ethiopia  
Margaret Rooney, Trócaire  
Lemma Tesafaye, directrice de MEAL, Women Support Association  
Tracy Vaughan Gough, Sightsavers  
Antony Wesonga, Refugee Consortium of Kenya

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance au ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement, dont le financement a rendu ce projet possible.

Avec le soutien de



Études de cas aux pages 37-39 adaptées avec l'autorisation de :

Alina Potts, Loujine Fattal, Elizabeth Hedge, Farah Hallak et Amelia Reese. (2020). Empowered Aid : recherche participative avec les femmes et filles réfugiées pour mieux prévenir l'exploitation et les abus sexuels—Rapport de résultats au Liban. Washington, DC : The George Washington University et Liban : CARE International.

Alina Potts, Harriet Kolli, Elizabeth Hedge et Chelsea Ullman. Empowered Aid : recherche participative avec les femmes et filles réfugiées pour mieux prévenir l'exploitation et les abus sexuels—Rapport de résultats en Ouganda. Washington, DC : The George Washington University et Ouganda : IRC

# GLOSSAIRE

## Adultes à risque :

1. toute personne âgée de 18 ans et plus qui peut être exposée à un risque d'abus ou d'exploitation en raison de sa dépendance ou de son recours à d'autres pour obtenir des services, des besoins fondamentaux ou une protection, et selon le contexte, par exemple dans les situations humanitaires.
2. Un adulte peut également être à risque/ vulnérable lorsqu'il est dans une relation (sociale ou professionnelle) avec une autre personne qui cherche à abuser de sa position d'autorité ou de sa confiance pour le contrôler, le contraindre, le manipuler ou le dominer.
3. Un adulte peut également être à un risque si sa capacité de prise de décision est altérée et/ou s'il ne dispose pas du soutien nécessaire pour prendre une décision<sup>1</sup>.

Le fait d'être en situation de risque n'est pas une caractéristique « fixe », mais évolue en fonction d'une série de facteurs, et peut changer avec le temps. Par exemple, une personne en situation de handicap peut ne pas être exposée à un risque dans son propre environnement, mais peut le devenir si elle est déplacée et éloignée de ses mécanismes d'adaptation habituels.

**Abus sexuel :** toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel<sup>2</sup>.

**Approche centrée sur la victime/le survivant :** une approche selon laquelle les souhaits, la sécurité et le bien-être de la victime/du survivant restent une priorité dans toutes les questions et procédures<sup>3</sup>.

**Code de conduite :** un ensemble de normes sur le comportement que le personnel et les bénévoles d'une association sont obligés de respecter.

**Confidentialité :** un principe éthique qui restreint l'accès et la dissémination d'informations. Dans les enquêtes sur l'exploitation sexuelle, les abus, la fraude et la corruption, elle exige que les informations ne soient accessibles qu'à un nombre limité de personnes autorisées dans le but de conclure l'enquête. La confidentialité contribue à créer un environnement dans lequel les témoins sont plus enclins à donner leurs versions des faits et renforce la confiance dans le système et dans l'organisation.

**Enfant :** une personne âgée de moins de 18 ans, indépendamment de l'âge de la majorité du pays en question.

**Enquête sur l'exploitation, l'abus ou le harcèlement sexuels :** une procédure administrative interne, dans laquelle une organisation tente d'établir s'il y a eu une violation de la ou des politiques en matière de SEAH par un ou plusieurs membres du personnel.

**Exploitation sexuelle :** tout abus, réel ou tenté, 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<sup>4</sup>.

**Harcèlement sexuel :** un continuum de comportements et de pratiques inacceptables et importuns de nature sexuelle qui peuvent inclure, sans s'y limiter, des suggestions ou des demandes de nature sexuelle, des demandes de faveurs sexuelles et des comportements ou gestes sexuels, verbaux ou physiques, qui sont ou

<sup>1</sup> Politique de protection CBM 2018

<sup>2</sup> Secrétariat des Nations Unies, 9 octobre 2003, *Circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, 2003/13 (ST/SGB/2003/13)*, Nations Unies.

<sup>3</sup> Déclaration de protection contre l'exploitation et les abus sexuels par les principaux membres du Comité permanent inter-organisation (IASC) 2015

<sup>4</sup> ibid

---

pourraient raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants<sup>5</sup>. Le harcèlement sexuel est généralement considéré comme lié au lieu de travail (voir « Inconduite sexuelle sur le lieu de travail » ci-dessous), mais il est également inclus dans l'éventail des comportements qui ne sont pas acceptables de la part de notre personnel, que ce soit sur le lieu de travail ou avec les populations affectées.

**Inconduite sexuelle** : inclut le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les abus sexuels.

**Mécanisme communautaire de plainte** : un système combinant des structures communautaires formelles et informelles, qui s'appuie sur la participation de la communauté, dans lequel toute personne peut signaler des griefs sans crainte, – y compris pour des incidents d'exploitation et d'abus sexuels – et est encouragée à le faire ; ces signalements seront envoyés aux entités compétentes pour suite à donner<sup>6</sup>.

**Mécanisme ou procédure de plainte** : les processus qui permettent aux personnes de signaler leurs préoccupations, telles que des violations des politiques ou des codes de conduite de l'organisation.

**Sauvegarde** : la responsabilité des organisations de s'assurer que leur personnel, leurs opérations et leurs programmes ne portent pas atteinte aux enfants et aux adultes à risque et ne les exposent pas à la violence ou à l'exploitation<sup>7</sup>. Ce terme couvre le harcèlement physique, émotionnel et sexuel, l'exploitation et les abus par le personnel et le personnel apparenté, ainsi que les risques de sauvegarde causés par la conception et la mise en œuvre des programmes. De nombreuses organisations utilisent également ce terme pour couvrir les atteintes causées au personnel sur le lieu de travail.

**SEAH** : le terme utilisé pour faire référence à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels.

**Signalement** : lorsqu'un ou plusieurs individus signalent une préoccupation concernant des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

**Survivant ou victime** : la personne qui est, ou qui a été, exploitée ou abusée sexuellement. Le terme « survivant » implique une notion de force et de résilience et la capacité à survivre. Le terme « victime » a des implications protectrices, car il implique la victime d'une injustice que nous devons chercher à réparer. Par conséquent, cette ressource utilise les deux termes. Les personnes confrontées à des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels peuvent choisir différents termes pour décrire leur expérience.

**Plainte** : un grief particulier de toute personne qui a été affectée négativement par l'action d'une organisation ou qui estime qu'une organisation n'a pas respecté un engagement déclaré.

**Plaignant** : la personne qui soumet la plainte, y compris la victime/le survivant présumé d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, ou une autre personne qui a connaissance du méfait.

**Personnel associé** : personnel associé effectuant des travaux ou des visites en rapport avec [ONG], y compris, mais sans s'y limiter, les personnes suivantes : consultants, bénévoles, sous-traitants, visiteurs du programme y compris les journalistes, célébrités et politiciens<sup>8</sup>.

**Protection de l'enfance** : le fait de prévenir et répondre à la violence, à l'exploitation et aux abus contre les enfants, y compris [mais sans s'y limiter] l'exploitation sexuelle commerciale, la traite, le travail des enfants et les pratiques traditionnelles néfastes<sup>9</sup>.

**Populations affectées** : les individus, groupes et communautés qui sont affectés par une crise humanitaire. Cette expression peut également faire référence aux populations touchées par des problèmes de développement.

---

<sup>5</sup> Approuvée par la Résolution A/RES/73/148 de l'Assemblée générale des Nations Unies le 17 décembre 2018

<sup>6</sup> IASC *Guide des pratiques exemplaires Mécanisme communautaire de plainte interorganisations 2016*

<sup>7</sup> Bond [www.bond.org.uk](http://www.bond.org.uk)

<sup>8</sup> Modèles de protection *Bond* non datés

<sup>9</sup> UNICEF *Fiche d'information sur la protection de l'enfant Qu'est-ce que la protection de l'enfant ?*

**PEAHS (Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels) :**

le terme utilisé par les personnes travaillant dans le secteur international de l'aide humanitaire et du développement pour désigner les mesures prises pour protéger les personnes contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels commis par leur propre personnel et le personnel apparenté.

**Politique de protection des lanceurs d'alerte (ou politique de divulgation de malversations sur le lieu de travail) :** une politique qui encourage les membres du personnel à signaler leurs préoccupations, dont la divulgation est généralement d'intérêt public, en particulier dans les pays où le signalement s'inscrit dans la législation nationale. Les préoccupations portent généralement sur une infraction pénale, la santé et la sécurité, les dommages causés à l'environnement ou les erreurs judiciaires. Les signalements relatifs à la PEAHS peuvent relever de la politique de protection des lanceurs d'alerte d'une organisation. Les lanceurs d'alerte sont souvent protégés par la loi et ne peuvent pas être traités injustement ou perdre leur emploi parce qu'ils signalent ces préoccupations.

**Politique de prise de parole :** une politique de l'organisation qui encourage les membres du personnel à signaler les préoccupations ou les suspicions de mauvaise conduite par des collaborateurs. Les personnes qui effectuent un signalement sont protégées contre toute conséquence négative pouvant découler du signalement desdites préoccupations.

**Référent :** une personne désignée pour recevoir les rapports sur les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, et pour aider l'organisation à mettre en œuvre la PEAHS.

**Voie de recours :** les différents services de soutien et de recours disponibles pour les victimes/survivants d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.



# CONTENU

GLOSSAIRE	1
INTRODUCTION	6
MANUEL PEAHS EN UN COUP D'ŒIL	12
DÉVELOPPEMENT ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ET DES PROCÉDURES DE PEAHS	14
ATTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES POUR LA PEAHS	19
GARANTIE DE COMPRÉHENSION ET DE CONFORMITÉ AUX EXIGENCES DE PEAHS PAR LE PERSONNEL, LES BÉNÉVOLES ET LES ASSOCIÉS	23
IMPLICATION DES COMMUNAUTÉS ET DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UNE CRISE	27
MISE EN ŒUVRE DES EXIGENCES DE PEAHS AVEC LES PARTENAIRES, LES FOURNISSEURS ET LES SOUS-TRAITANTS	31
CONCEPTION DE PROGRAMMES ET PROJETS SÛRS	35
INCONDUITE SEXUELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	40
DÉVELOPPEMENT ET MISE EN ŒUVRE D'UN MÉCANISME COMMUNAUTAIRE DE PLAINTÉ	44
RÉPONSE AUX SIGNALEMENTS DE SEAH	49

---

# INTRODUCTION

---

## Contexte

**PEAHS (Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels)** est un terme utilisé par les personnes travaillant dans le secteur international de l'aide humanitaire et du développement pour désigner les mesures prises pour protéger les personnes contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels commis par leur propre personnel et le personnel apparenté. Nous l'utilisons également aujourd'hui pour désigner la protection du personnel et du personnel apparenté contre le harcèlement sexuel ou l'inconduite sur le lieu de travail.

Les contextes dans lesquels nous travaillons nous mettent au contact d'enfants et d'adultes à risque dans les communautés où nous sommes présents. En tant que travailleurs humanitaires, nous avons accès à des biens et des services qui nous placent dans une position de pouvoir sur ces communautés et ces individus. Malheureusement, une minorité de personnes utilise ce déséquilibre des pouvoirs pour exploiter, abuser et harceler d'autres personnes. La communauté humanitaire et d'aide au développement a élaboré des normes et des approches pour prévenir de tels abus de pouvoir et y répondre.

Ces derniers temps, le secteur est devenu plus conscient des problèmes d'abus de pouvoir sur le lieu de travail, ainsi que dans le travail que nous faisons avec les populations affectées. La communauté humanitaire et d'aide au développement a mis en place depuis de nombreuses années des politiques et des mesures visant à créer des lieux de travail sûrs et productifs, exempts d'abus tels que l'intimidation, la discrimination et le harcèlement sexuel. (Dans un certain nombre de pays, cela est imposé par la législation nationale.) Depuis 2018, les agences examinent et renforcent ces politiques, en plus d'analyser plus en détail les questions de genre, de diversité et de déséquilibre des pouvoirs qui sont les causes profondes de ces abus de pouvoir.

La communauté humanitaire et de développement s'engage à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans notre travail. Toutefois, la question est complexe et il peut parfois s'avérer difficile de savoir par où commencer.

## Objectif du manuel

L'objectif du présent manuel est de montrer comment les travailleurs humanitaires et les organisations peuvent mettre en place des mesures pratiques dans le bus de prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, conformément à l'index PEAHS de la Norme humanitaire fondamentale. Le manuel reprend les domaines clés de l'index PEAHS et fournit des exemples de ce que cela peut donner en pratique. Il fournit également une étude de cas réelle pour chacun des domaines couverts, afin que vous puissiez apprendre du travail d'autres ONG.

Ce manuel s'adresse principalement aux ONG de petite taille et/ou nationales qui disposent de moins de ressources pour mettre en œuvre la PEAHS. Cependant, il peut être utilisé par toute organisation ou institution impliquée dans la fourniture d'aide humanitaire et d'aide au développement.

Ce manuel a été mis à jour en 2020 afin de refléter les nouvelles connaissances et pratiques en matière de PEAHS.

## Comment utiliser ce manuel

Ce manuel est conçu pour fournir des conseils et des idées lorsque vous élaborez des mesures en matière de PEAHS. Chaque chapitre reprend un élément clé de la mise en œuvre de la PEAHS et discute de ce qui doit être mis en place. Il vous guide ensuite pas à pas dans la mise en œuvre de ces mesures, puis vous propose un exemple pratique.

**CHS Alliance utilise l'acronyme SEAH pour faire référence au spectre de comportements qui ne constituent pas une conduite acceptable par notre personnel, que ce soit auprès des populations affectées ou sur le lieu de travail.** Certains des exemples pratiques de ce manuel utilisent l'acronyme PSEA, qui était l'acronyme utilisé par cette organisation au moment de la rédaction pour parler de l'inconduite sexuelle envers les populations affectées. Tous les chapitres de ce manuel se concentrent sur les cas de SEAH à l'encontre des populations affectées, à l'exception du chapitre sur l'inconduite sexuelle sur le lieu de travail.

## Normes internationales en matière de PEAHS

Les normes les plus couramment utilisées en matière de PEAHS sont la **Norme humanitaire fondamentale et les normes opérationnelles minimales de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles commises par le personnel des Nations unies et le personnel extérieur aux Nations unies de l'IASC (Comité permanent inter-organisations)**.

Le CHS est un cadre général de qualité et de responsabilité décrivant les éléments essentiels d'une aide fondée sur des principes, responsable et de haute qualité. La protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels est intégrée dans l'ensemble de la Norme. La Norme est une norme vérifiable, ce qui signifie que les organisations peuvent mesurer et améliorer leurs performances par rapport à elle. L'un des outils de vérification est l'index PEAHS, qui est un amalgame des indicateurs du CHS faisant particulièrement référence à la PEAHS et incluant des exigences de PEAHS spécifiques. Celles-ci sont définies ci-dessous :

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique	Chapitre dans le manuel PEAHS
1.2. Les programmes sont conçus et mis en œuvre de manière appropriée sur la base d'une évaluation impartiale des besoins et des risques et d'une compréhension des vulnérabilités et des capacités des différents groupes.	Les programmes doivent être conçus et mis en œuvre sur la base d'une évaluation des risques de SEAH et de la compréhension des vulnérabilités aux SEAH des différents groupes.	<i>Conception de programmes et projets sûrs</i>
2.1. Les programmes sont conçus en tenant compte des contraintes, afin que l'action proposée soit réaliste et sûre pour les collectivités.	Les programmes doivent tenir compte des contraintes organisationnelles et contextuelles afin que l'action proposée soit sûre au regard de la protection des communautés contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.	<i>Conception de programmes et projets sûrs</i>

Indicateur CHS	Exigence PEAHs spécifique	Chapitre dans le manuel PEAHs
<p>3.6. Les programmes détectent les effets négatifs imprévus, qu'ils soient réels ou potentiels, et y remédient de manière rapide et systématique, notamment dans les domaines suivants ; sureté, sécurité, dignité et droits des personnes, exploitation et abus sexuels commis par le personnel, culture, genre, relations sociales et politiques, moyens de subsistance, économie locale et environnement.</p>	<p>Les programmes doivent détecter les effets négatifs imprévus, potentiels ou réels, ayant un lien avec les SEAH, et prendre des mesures en conséquence.</p>	<p><i>Développement et mise en œuvre d'un mécanisme communautaire de plainte.</i></p>
<p>3.7. Les politiques, stratégies et orientations sont conçues de manière à prévenir tout effet négatif des programmes notamment tout acte d'exploitation, d'abus ou de discrimination perpétré par le personnel à l'encontre des communautés ou personnes affectées par la crise, et à renforcer les capacités locales.</p>	<p>L'organisation doit disposer d'une politique, de stratégies et de directives documentées de prévention des SEAH.</p>	<p><i>Développement et mise en œuvre de la politique et des procédures PEAHs.</i></p>
<p>3.8. Des systèmes sont en place pour protéger toute information personnelle recueillie auprès des communautés ou personnes affectées par une crise qui pourrait les mettre en danger.</p>	<p>L'organisation doit avoir en place des systèmes pour sauvegarder les informations personnelles liées à des incidents de SEAH et qui pourraient mettre en danger les personnes affectées.</p>	<p><i>Réponse aux signalements e SEAH</i></p>
<p>4.1. Les communautés et les personnes affectées par une crise sont informées sur l'organisation, ses programmes et ses livrables, sur les principes auxquels l'organisation adhère, ainsi que sur les comportements attendus de la part du personnel.</p>	<p>Les informations fournies aux communautés doivent couvrir l'engagement de l'organisation et le comportement qui est attendu du personnel en ce qui concerne la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.</p>	<p><i>Implication des communautés et des personnes affectées par une crise</i></p>
<p>4.5. Les politiques sur l'échange d'information sont en place et promeuvent une culture de communication ouverte.</p>	<p>L'organisation doit disposer d'une politique concernant le partage d'informations qui couvre la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.</p>	<p><i>Implication des communautés et des personnes affectées par une crise</i></p>
<p>5.1. Les communautés et les personnes affectées par une crise sont consultées sur a) la conception, b) la mise en œuvre, et c.) le suivi des processus de traitement des plaintes.</p>	<p>Les communautés et les personnes affectées doivent être consultées sur la manière dont le processus de traitement des plaintes tiendra compte de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.</p>	<p><i>Développement et mise en œuvre d'un mécanisme communautaire de plainte.</i></p>
<p>5.2. Les plaintes sont accueillies et acceptées, et les modalités d'accès au mécanisme ainsi que l'étendue des problèmes qu'il peut traiter sont communiquées.</p>	<p>Le mécanisme de traitement des plaintes doit accueillir et accepter les signalements d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et les communautés doivent savoir comment et quoi signaler.</p>	<p><i>Développement et mise en œuvre d'un mécanisme communautaire de plainte.</i></p>

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique	Chapitre dans le manuel PEAHS
5.3. Les plaintes sont gérées de manière rapide, équitable et appropriée. Les mécanismes de traitement des plaintes donnent la priorité, à tous les stades, à la sécurité des plaignants et des personnes affectées.	Les plaintes et les signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels doivent être gérés de manière rapide, sûre, équitable et appropriée.	<i>Réponse aux signalements de SEAH</i>
5.4. Le processus de traitement des plaintes des communautés et des personnes affectées par une crise est documenté et opérationnel. Le processus couvre la programmation, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que d'autres abus de pouvoir.	L'organisation doit avoir un processus documenté de traitement des plaintes et d'enquête qui aborde l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qui est axé sur les victimes/survivants, et qui présente les obligations contraignantes de signalement concernant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.	<i>Développement et mise en œuvre d'un mécanisme communautaire de plainte. Réponse aux signalements de SEAH</i>
5.5. Une culture organisationnelle a été établie, dans laquelle les plaintes sont prises au sérieux et traitées conformément aux politiques et processus définis.	L'organisation doit avoir une culture organisationnelle qui prend les plaintes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels au sérieux, et y donne suite conformément à sa politique et à ses processus de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.	<i>Garantie de compréhension et de conformité aux exigences de PEAHS par le personnel, les bénévoles et les associés Réponse aux signalements de SEAH</i>
5.6. Les communautés et les personnes affectées par une crise sont pleinement conscientes du comportement attendu de la part du personnel humanitaire, y compris des engagements organisationnels pris en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels.	L'organisation doit s'assurer que les personnes concernées sont pleinement conscientes du comportement attendu de la part du personnel et des engagements organisationnels en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels.	<i>Implication des communautés et des personnes affectées par une crise</i>
5.7. Les plaintes qui ne correspondent pas au champ de l'organisation sont transmises au tiers compétent dans le respect des bonnes pratiques.	L'organisation doit renvoyer les plaintes/signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels qui ne relèvent pas du mandat de l'organisation au tiers compétent dans le respect des bonnes pratiques.	<i>Réponse aux signalements de SEAH</i>
6.1. Les rôles, responsabilités, capacités et intérêts des différentes parties prenantes sont identifiés.	Les rôles, responsabilités et capacités des partenaires et autres parties prenantes dans la prévention de l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels doivent être identifiés.	<i>Mise en œuvre des exigences de PEAHS avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants.</i>
6.4. Les informations sont communiquées aux partenaires, aux groupes de coordination et aux autres acteurs concernés par le biais de canaux de communication appropriés.	Les informations relatives à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels doivent être communiquées aux partenaires, aux groupes de coordination et aux autres acteurs concernés.	<i>Mise en œuvre des exigences de PEAHS avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants.</i>

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique	Chapitre dans le manuel PEAHS
6.6. Le travail avec les partenaires est régi par des accords clairs et cohérents qui respectent le mandat, les obligations et l'indépendance de chaque partenaire et reconnaissent leurs contraintes et engagements respectifs.	L'organisation doit avoir des accords clairs et cohérents avec ses partenaires, portant spécifiquement sur les obligations en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.	<i>Mise en œuvre des exigences de PEAHS avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants.</i>
8.1. Le personnel travaille conformément au mandat et aux valeurs de l'organisation et selon les objectifs et normes de performance convenus.	Le recrutement, la sélection et la performance du personnel doivent promouvoir la sauvegarde contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels	<i>Développement et mise en œuvre de la politique et des procédures PEAHS.</i>
8.2. Le personnel adhère aux politiques qui le concerne et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.	Le personnel doit adhérer aux politiques de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, y compris à l'obligation contraignante de signalement, et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.	<i>Attribution des responsabilités spécifiques pour la PSEA Garantie de compréhension et de conformité aux exigences de PEAHS par le personnel, les bénévoles et les associés</i>
8.7. Il existe un code de conduite qui établit, au minimum, l'obligation du personnel de ne pas exploiter, abuser ou autrement discriminer les personnes.	L'organisation doit disposer d'un code de conduite qui inclut l'obligation pour le personnel et les personnes et entités associées, de ne pas exploiter, abuser ou harceler sexuellement des personnes et de se conformer aux obligations de signalement.	<i>Développement et mise en œuvre de la politique et des procédures PEAHS.</i>
8.9. Il existe des politiques concernant la sécurité et le bien-être du personnel.	L'organisation doit avoir des politiques en place pour la sauvegarde du personnel, afin de les protéger contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que contre les représailles, y compris une politique de protection des lanceurs d'alerte.	<i>Inconduite sexuelle sur le lieu de travail</i>
9.5. Le risque de corruption est géré et des mesures appropriées sont prises lorsque des cas de corruption sont détectés.	Les fautes de conduite graves doivent être prises au sérieux et traitées. Réponse aux signalements de SEAH	<i>Réponse aux signalements de SEAH</i>

Notez que l'index PEAHS - avec les exigences spécifiques pour remplir les indicateurs - est documenté en détail dans le Cadre de vérification de CHS Alliance<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/chs-verification-framework/>

L'IASC est un comité des agences des Nations unies et des ONG impliquées dans la fourniture d'une assistance humanitaire. Il a élaboré des normes opérationnelles minimales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels afin de soutenir les agences qui mettent en œuvre de telles mesures. Les huit domaines couverts par les normes opérationnelles minimales de l'IASC sont :

Norme opérationnelle minimale	Chapitre dans le manuel PEAHS
1. Développement et opérationnalisation efficaces des politiques	<i>Développement et mise en œuvre de la politique et des procédures PEAHS</i>
2. Accords de coopération	<i>Mise en œuvre des exigences de PEAHS avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants</i>
3. Un département/référent consacré est engagé dans la PSEA	<i>Attribution des responsabilités spécifiques pour la PEAHS</i>
4. Communication efficace et complète du siège social aux équipes sur le terrain au sujet des attentes concernant la sensibilisation des bénéficiaires à la PSEA	<i>Implication des communautés et des personnes affectées par une crise</i>
5. Mécanismes communautaires de plaintes efficaces qui incluent l'assistance aux victimes.	<i>Développement et mise en œuvre d'un mécanisme de plaintes complet</i>
6. Recrutement et gestion des performances efficaces	<i>Développement et mise en œuvre de la politique et des procédures PEAHS Garantie de compréhension et de conformité aux exigences de PEAHS par le personnel, les bénévoles et les associés</i>
7. Des mécanismes efficaces et complets sont mis en place pour assurer la sensibilisation du personnel à l'exploitation et aux atteintes sexuelles (EAS)	<i>Garantie de compréhension et de conformité aux exigences de PEAHS par le personnel, les bénévoles et les associés</i>
8. Plaintes internes et procédures d'enquête en place	<i>Réponse aux signalements de SEAH</i>

## Assistance complémentaire

Vous trouverez des outils et des ressources qui vous aideront à mettre en œuvre les étapes de chaque chapitre sur le site Web de CHS Alliance, à l'adresse [www.chsalliance.org](http://www.chsalliance.org).

Si vous souhaitez mieux comprendre la qualité de votre mise en œuvre des mesures de PEAHS, CHS Alliance peut vous conseiller sur la manière dont vous pouvez accéder aux options de vérification CHS : auto-évaluation, ou vérification et certification indépendantes (ces deux dernières sont effectuées par des auditeurs indépendants HQAI).

CHS Alliance encourage les organisations à s'évaluer à l'aide de l'une de ces options. Vous pouvez déduire de cette évaluation un score d'index PEAHS donnant une image complète des différents éléments contribuant à un travail efficace sur la PEAHS dans une organisation. Cela permet non seulement à votre propre organisation de s'améliorer, mais fournit également des données précieuses pour suivre les progrès en matière de PEAHS dans l'ensemble du secteur. Les organisations membres de CHS Alliance ont la possibilité d'accéder à une assistance de CHS Alliance dans leurs efforts d'amélioration.

# MANUEL PEAHS EN UN COUP D'ŒIL

<b>Politiques et procédures en matière de PEAHS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une politique de PEAHS ou similaire</li><li>• Une politique de protection des lanceurs d'alerte</li><li>• Des procédures qui décrivent comment la politique est mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.</li><li>• Un plan de mise en œuvre</li></ul>
<b>Attribution des responsabilités spécifiques de PEAHS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le conseil d'administration est responsable de la PEAHS dans le cadre de son rôle</li><li>• La haute direction est responsable de s'assurer que des mesures sont mises en œuvre</li><li>• Le conseil d'administration et les équipes de direction sont responsables de créer une culture organisationnelle qui soutient la PEAHS</li><li>• Les organisations affectent un référent pour la PEAHS</li><li>• Les responsabilités de PEAHS sont reflétées dans les descriptions de rôle et de poste</li></ul>
<b>Garantie de conformité aux exigences de PEAHS par le personnel, les bénévoles et les associés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les membres du personnel, les bénévoles et le personnel apparenté signent le code de conduite de l'organisation</li><li>• Tous les membres du personnel, les bénévoles et le personnel apparenté reçoivent une formation initiale (lorsque cela est nécessaire) et une mise à niveau annuelle sur la PEAHS</li><li>• Les membres du personnel connaissent leur obligation de signaler les cas de SEAH/inconduites et savent qu'il existe une politique de protection contre les représailles</li><li>• La supervision et les évaluations des performances comprennent des discussions sur le niveau de compréhension de la PEAHS, le respect du code de conduite et la participation à des formations (ou similaires) qui incluent la PEAHS.</li></ul>
<b>Implication des communautés et des populations affectées dans la PEAHS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les communautés avec lesquelles les organisations d'aide travaillent sont pleinement conscientes du comportement attendu du personnel de l'organisation, y compris des engagements pris par l'organisation en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.</li><li>• Les communautés avec lesquelles les organisations d'aide travaillent savent comment soumettre une plainte si ces engagements ne sont pas respectés.</li><li>• Des outils et des approches de sensibilisation appropriés sont utilisés avec les communautés, en fonction de l'âge, de la langue et des capacités.</li></ul>
<b>Mise en œuvre des exigences de PEAHS avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les partenaires, les fournisseurs et les sous-traitants sont évalués en fonction de leur contact avec les enfants, les adultes à risque et les populations affectées, et de leur capacité à mettre en œuvre les mesures de PEAHS</li><li>• Des clauses de PEAHS sont incluses dans tous les accords contractuels</li><li>• Lorsque cela est nécessaire, une formation PEAHS est dispensée aux partenaires, fournisseurs et sous-traitants</li><li>• Les mesures de PEAHS, et les cas de SEAH, dans les organisations des partenaires, fournisseurs et sous-traitants sont contrôlés</li></ul>
<b>Conception de programmes et projets sûrs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les risques potentiels d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels présentés par les programmes et les projets sont identifiés et traités.</li><li>• La conception des programmes répond ou est adaptée pour atténuer les risques liés aux SEAH.</li><li>• Les plans de projet comprennent des activités sur la sensibilisation à la PEAHS</li><li>• Les budgets incluent des postes de financement pour le renforcement des capacités et les communications sur la PEAHS</li></ul>

<b>Inconduite sexuelle sur le lieu de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des engagements clairs en faveur d'une culture organisationnelle qui reconnaît les questions de genre, de pouvoir et de privilège, encourage la diversité et la prise de parole.</li> <li>• Une ou plusieurs politiques de PEAHS qui décrivent les comportements interdits sur le lieu de travail et définissent l'engagement de l'organisation à prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail</li> <li>• Des procédures qui décrivent comment la politique est mise en œuvre dans l'ensemble</li> <li>• Des opportunités formelles et informelles de parler d'une inconduite sexuelle</li> </ul>
<b>Développement et mise en œuvre de mécanismes communautaires de plaintes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un protocole de traitement des signalements confidentiel et axé sur les victimes/survivants</li> <li>• Un personnel dédié responsable de la réception et de la gestion des signalements</li> <li>• Des canaux de signalement appropriés, accessibles et confidentiels qui ont été conçus en consultation avec la communauté, y compris des canaux qui sont conçus pour permettre les signalements proactifs de SEAH</li> <li>• Un processus de renvoi pour les signalements qui ne relèvent pas du champ du CBCM</li> </ul>
<b>Réponse aux signalements de PEAHS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des procédures écrites sur la réponse aux signalements ou aux préoccupations en matière de SEAH, qui sont axées sur les victimes/survivants et garantissent la confidentialité</li> <li>• Une cartographie des voies de recours pour les victimes/survivants de SEAH</li> <li>• Des enquêtes sont menées conformément aux normes et directives concernées</li> <li>• Les enquêtes sont menées par des professionnels expérimentés et qualifiés</li> <li>• Les plaintes fondées donnent lieu à des mesures disciplinaires cohérentes</li> </ul>

# DÉVELOPPEMENT ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ET DES PROCÉDURES DE PEAHS

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
3.7. Les politiques, stratégies et orientations sont conçues de manière à prévenir tout effet négatif des programmes, notamment tout acte d'exploitation, d'abus ou de discrimination perpétré par le personnel à l'encontre des communautés ou personnes affectées par la crise, et à renforcer les capacités locales.	L'organisation doit disposer d'une politique, de stratégies et de directives documentées de prévention des SEAH.
8.1. Le personnel travaille conformément au mandat et aux valeurs de l'organisation et selon les objectifs et normes de performance convenus.	Le recrutement, la sélection et la performance du personnel doivent promouvoir la sauvegarde contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
8.7. Il existe un code de conduite qui établit, au minimum, l'obligation du personnel de ne pas exploiter, abuser ou autrement discriminer les personnes.	L'organisation doit avoir un code de conduite qui inclut l'obligation pour le personnel et les personnes et entités associées, de ne pas exploiter, abuser ou harceler sexuellement des personnes et de se conformer aux obligations de signalement.

## Ce qui doit être mis en place

- Une politique de PEAHS ou une politique similaire (telle qu'une politique de sauvegarde) qui décrit la norme de comportement attendue du personnel et des représentants de l'organisation, et qui interdit spécifiquement l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels:
  - la politique doit refléter, dans la mesure du possible, les valeurs de l'organisation et indiquer comment ces valeurs visent à créer des organisations sûres, équitables et inclusives ;
  - la politique doit être axée sur les victimes/survivants (c'est-à-dire que les souhaits, la sécurité et le bien-être des victimes/survivants restent une priorité dans toutes les questions et procédures).
- Une politique de protection des lanceurs d'alerte qui protège le personnel qui signale tout acte de SEAH de bonne foi par l'intermédiaire des mécanismes de signalement/prise de parole de l'organisation.
- Des procédures qui décrivent comment la politique est mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.
- Un plan de mise en œuvre qui identifie les écarts dans la mise en œuvre de la PEAHS et les mesures permettant de combler ces écarts. Ce plan est révisé et mis à jour de manière régulière.

## Procédure à suivre

1. Élaborez une politique de PEAHS. Vous pouvez élaborer votre politique en :
  - organisant une consultation avec le personnel, en le sensibilisant à la signification de la PEAHS et en lui demandant de donner son avis sur ce que la politique devrait dire (veillez à ce que la consultation soit organisée avec des groupes de membres du personnel dont les identités se croisent, par exemple des femmes plus âgées et plus jeunes, des membres du personnel s’identifiant comme LGBTQ+); ou en
  - utilisant un exemple de politique de PEAHS provenant d’ailleurs et en l’adaptant à votre organisation et au contexte dans lequel vous travaillez. Vous devez impliquer le personnel en faisant circuler l’ébauche et en sollicitant des commentaires avant de la finaliser.
2. Vérifiez que votre politique de PEAHS :
  - reflète les valeurs organisationnelles qui sont explicites, par exemple la non-discrimination, la diversité et l’inclusion, la reconnaissance du pouvoir et des privilèges ;
  - identifie l’engagement de l’organisation en faveur des Six principes fondamentaux de l’IASC en matière d’exploitation et d’abus sexuels ;
  - reconnaît les droits de tous les enfants, des adultes à risque, des populations affectées, du personnel et du personnel apparenté à être protégés contre l’exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;
  - s’applique en tout temps à tous les membres du personnel, les bénévoles et les associés ;
  - identifie et gère le risque ;
  - inclut le code de conduite de l’organisation ;
  - intègre les mesures de PEAHS dans tous les secteurs de l’organisation.
3. Les organisations qui ont déjà élaboré une politique et une procédure en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (souvent liées à des politiques relatives à la discrimination et à d’autres problèmes sur le lieu de travail tels que l’intimidation) doivent vérifier que cette politique répond aux normes requises.
4. Si votre organisation recueille du contenu auprès des populations affectées pour des recherches ou des outils de communication, assurez-vous de disposer de politiques et de procédures visant à prévenir des SEAH qui pourraient découler d’une utilisation inappropriée du contenu et de stocker les données sur les individus en toute sécurité.
5. Si votre organisation mène des activités en ligne, assurez-vous d’avoir une politique de sauvegarde en ligne ou un équivalent.
6. Élaborez des procédures de PEAHS ou référez-vous aux procédures/orientations organisationnelles pertinentes incluant des mesures de PEAHS. Les procédures doivent inclure :

Procédure	Mesures PEAHS
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offres d'emploi incluant les engagements de PEAHS</li> <li>• Vérification des lacunes dans les antécédents professionnels lors de l'entretien</li> <li>• Questions relatives à la PEAHS posées lors de l'entretien</li> <li>• Au moins deux références sollicitées, de préférence verbalement, auprès d'employeurs précédents et qui comprennent des questions sur la conduite et le comportement du candidat</li> <li>• Une vérification du casier judiciaire est effectuée, si possible</li> <li>• Envisager un formulaire d'autodéclaration, dans lequel le personnel déclare ne pas avoir fait l'objet de condamnations ou de licenciements antérieurs qui l'empêcheraient de travailler avec des enfants ou des adultes à risque</li> <li>• Les nouveaux collaborateurs signent des contrats qui incluent la PEAHS et le code de conduite de l'organisation</li> <li>• Envisager de devenir signataire du système inter-organisations de divulgation des fautes professionnelles. Il s'agit d'un programme inter-organisations qui s'engage à demander systématiquement des vérifications auprès des employeurs précédents sur les questions de SEAH et à y répondre</li> </ul>
Intégration/ Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'intégration inclut au minimum un briefing sur la PEAHS</li> <li>• Tout le personnel reçoit une formation d'une demi-journée sur la PEAHS - reconnaître et répondre aux risques et aux préoccupations</li> <li>• Des opportunités de mise à niveau annuelles sont fournies</li> </ul>
Gestion des performances	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les discussions sur la gestion des performances incluent la compréhension de la PEAHS et une opportunité de soulever les préoccupations</li> <li>• Lorsque la gestion des performances comprend le travail sur les valeurs ou les compétences, celles-ci comprennent la PEAHS</li> </ul>
Signalement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une politique ou une procédure qui encourage les personnes à signaler les préoccupations sans crainte de représailles</li> </ul>
Discipline et faute	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les SEAH sont explicitement mentionnés comme un motif de sanction disciplinaire pouvant entraîner le licenciement</li> </ul>
Directives de programmation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les directives de programmation incluent l'identification et l'atténuation des risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans les programmes afin de les rendre plus sûrs</li> </ul>
Registre des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les risques de SEAH sont inclus dans le registre des risques de l'organisation</li> <li>• Les SEAH sont traités comme une catégorie de risque distincte</li> <li>• Un responsable est affecté aux risques majeurs de SEAH</li> </ul>
Accords de partenariat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les contrats avec des partenaires/fournisseurs/sous-traitants comprennent des clauses sur la PEAHS</li> <li>• Le renforcement des capacités des partenaires comprend la capacité à mettre en œuvre les mesures de PEAHS</li> <li>• Le suivi des partenaires comprend les mesures de PEAHS et les signalements de SEAH</li> </ul>
Plaintes/ signalements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mécanismes de plaintes/signalements développés pour recevoir les signalements de SEAH et y répondre</li> </ul>

- Élaborez un plan de mise en œuvre de la PEAHS ou un plan de travail qui identifie les lacunes dans la mise en œuvre des mesures de PEAHS au sein de l'organisation, et qui définit les mesures qui devront être prises pour combler les lacunes, par qui et quand.
- Contrôlez le plan de mise en œuvre tous les trimestres pour vous assurer que l'organisation progresse régulièrement vers la mise en œuvre complète de la politique et des procédures de PEAHS.
- Révisez la politique et les procédures de PEAHS tous les deux ans pour vous assurer de leur adéquation.

## Exemple pratique

### Développement et mise en œuvre d'une politique de lutte contre le harcèlement en Inde

#### Le programme

EFICOR est une organisation nationale engagée dans le développement, le plaidoyer, la réponse aux catastrophes et la formation. EFICOR soutient quelque 38 projets en Inde principalement centrés sur la gestion des catastrophes, le changement climatique, la santé et la pauvreté urbaine. Ses membres travaillent avec une multitude de communautés et de personnes, y compris des personnes souffrant de handicap. Ils sont répartis sur l'ensemble des projets et certains sont établis dans des communautés relativement éloignées.



Informations sur la façon de déposer une plainte relative à la politique

#### Le problème

EFICOR s'appuyait sur une politique de protection de l'enfance et une politique de genre. En 2010, la Cour suprême indienne a recommandé aux organisations d'introduire des politiques et procédures de lutte contre le harcèlement. EFICOR a saisi cette opportunité pour présenter une nouvelle politique de lutte contre le harcèlement, qui a remplacé sa politique de genre, afin de couvrir le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuels sur le lieu de travail et en dehors.

#### L'action d'EFICOR

EFICOR a adopté un processus de consultation lors de l'élaboration de la politique. La version préliminaire de la politique a été réalisée par l'équipe Planification, Action, Coordination (PACT) d'EFICOR au cours de leur réunion annuelle et elle a été validée par le Conseil d'administration. EFICOR s'est appuyée sur la politique d'une autre organisation pour informer sa version préliminaire. Par la suite, tous les membres du personnel ont été consultés ; les discussions se sont concentrées sur les potentielles difficultés de mise en œuvre de la politique et sur les autres préoccupations soulevées par les membres du personnel. Les résultats de cette consultation ont été utilisés pour produire la version finale de la politique, qui a été validée par le Conseil. La politique s'accompagne d'un ensemble de procédures qui décrivent ce qui doit être fait pour le recrutement, l'initiation/la formation, les préoccupations de signalement et les sanctions disciplinaires liées au harcèlement sexuel. Il a été demandé à tous les membres du personnel de signer la politique dès son introduction lors de la retraite annuelle du personnel. Le processus d'élaboration, de consultation et de validation de la politique pris un an et demi.

Les procédures clés qu'EFICOR a mises en place pour soutenir la politique sont les suivantes :

- **Recrutement** : EFICOR demande aux candidats de remplir des formulaires de candidature et de déclarer qu'ils n'ont pas fait l'objet de condamnations en lien avec l'abus d'enfants. Il est demandé aux candidats d'expliquer toute interruption dans leur carrière au cours de l'entretien. Ils doivent fournir deux références ; EFICOR contacte également l'employeur précédent pour vérifier qu'il n'y a pas de préoccupations quant au comportement du candidat. Des vérifications des antécédents sont réalisées pour les candidats retenus.
- **Présentation/formation** : tous les nouveaux employés reçoivent un briefing sur la politique et sont invités à la signer. Le personnel a l'occasion de discuter des valeurs auxquelles il adhère lors de la retraite annuelle du personnel.
- **Évaluation des performances** : elle déclenche le renouvellement du contrat qui est accompagné d'une lettre rappelant au personnel les politiques auxquelles il doit se conformer.



Informations sur la politique de lutte contre le harcèlement fournies lors d'un projet de santé maternelle

## Le résultat

Les dirigeants d'EFICOR ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique et donnent l'exemple du comportement attendu du personnel. Le Conseil d'administration surveille les progrès de la mise en œuvre de la politique.

Grâce au processus d'élaboration de la politique, aux rappels et aux discussions qui ont lieu chaque année, le personnel comprend bien la politique et se tient mutuellement responsable. La politique va être traduite dans les langues locales afin de s'assurer que toutes les parties prenantes la comprennent parfaitement.

## Enseignements

- Le Conseil d'administration et les équipes de direction jouent un rôle essentiel dans l'élaboration et la mise en œuvre de cette politique. Ils doivent montrer les bons comportements et créer une culture de prévention et de réponse aux préjudices et aux abus au sein et en dehors de l'organisation.
- Vérifiez la législation ou la politique nationale existante qui soutient la PSEA, et utilisez-la comme base pour développer la politique et les mesures de votre organisation.
- Si vous utilisez la politique d'une autre organisation, vous devez l'adapter en fonction du contexte et de l'organisation. Les pratiques culturelles concernant des questions telles que la garde des enfants doivent être bien comprises.
- Consultez toujours le personnel dans le cadre de l'élaboration de la politique - cela crée un sentiment d'appartenance, d'adhésion et de sensibilisation.
- Il faut trouver un équilibre entre l'exploitation et les abus sexuels pour les femmes et l'exploitation et les abus sexuels pour les hommes. Ce n'est pas une question qui touche uniquement les femmes.
- Les organisations plus grandes et disposant de plus de ressources peuvent être en mesure de mettre en œuvre une politique dans le cadre du financement existant. Les organisations plus petites peuvent avoir besoin d'un soutien et d'un financement supplémentaire.

## ATTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES POUR LA PEAHS

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
8.2. Le personnel adhère aux politiques qui le concernent et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.	Le personnel doit adhérer aux politiques de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, y compris à l'obligation contraignante de signalement, et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.

### Ce qui doit être mis en place

- Le conseil d'administration (ou la structure de gouvernance équivalente) est responsable de la PEAHS dans le cadre de son rôle.
- La haute direction est responsable de s'assurer que des mesures de PEAHS sont mises en œuvre.
- Le conseil d'administration et les équipes de direction sont responsables de créer une culture organisationnelle qui soutient la PEAHS. Une culture organisationnelle qui soutient la PEAHS est une culture dans laquelle :
  - le personnel comprend les valeurs communes de l'organisation qui contribuent à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels
  - le personnel a la possibilité de discuter et de remettre en question les attitudes, les comportements et les pratiques qui sous-tendent l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels
  - la haute direction incarne les valeurs communes de l'organisation qui contribuent à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels
  - les politiques et pratiques de l'entreprise traitent les questions de genre, de diversité et d'autonomisation
- Les organisations affectent un référent pour la PEAHS, qui soutient le développement et la mise en œuvre de la politique et des procédures de PSEA.
- Les responsabilités de PEAHS sont reflétées dans les descriptions de rôle et de poste.

### Procédure à suivre

1. Veillez à ce que le maintien d'une culture organisationnelle qui soutient la PEAHS soit intégré aux descriptions de poste et à la gestion des performances du personnel de la haute direction.
2. Au moins une fois tous les trois mois, inscrivez un point sur la PEAHS à l'ordre du jour de la réunion de votre équipe de direction. Discutez des progrès et des défis liés à la mise en œuvre de la politique et du plan de mise en œuvre de la PEAHS et de la manière dont la culture organisationnelle favorise ou entrave cette mise en œuvre.
3. Présentez un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la politique de PEAHS à votre Conseil d'administration au moins une fois par an.
4. Identifiez les membres du personnel qui peuvent agir comme référents sur la PEAHS. Ces membres du personnel doivent être relativement expérimentés et/ou occuper des fonctions qui mettent déjà en œuvre les mesures de la PEAHS, comme le personnel des ressources humaines. Les référents devraient idéalement refléter la diversité du personnel qui peut souhaiter signaler un harcèlement, une exploitation ou un abus sexuel, et être des personnes « de confiance ».

5. Soyez clair sur le rôle que les référents joueront. Le rôle devra inclure les éléments suivants :

- sensibilisation/formation pour les membres du personnel, les parties prenantes et les communautés ;
- documentation des personnes qui ont signé la politique et le code de conduite de la PEAHS et qui ont reçu une formation sur la PEAHS ;
- soutien aux équipes et aux départements pour qu'ils procèdent à des évaluations de risques sur leurs systèmes et processus départementaux afin de s'assurer que les mesures de PEAHS sont intégrées de manière efficace ;
- réception des rapports sur la PEAHS et transmission à l'équipe ou au membre du personnel compétent pour le suivi.

6. Identifiez les responsabilités de PEAHS pour les autres membres du personnel. Il s'agit généralement des responsabilités suivantes :

Rôle	Responsabilité
Conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les politiques, procédures et approches de la PEAHS sont établies et mises en œuvre</li> <li>• Encourager et maintenir une culture organisationnelle qui soutient la PEAHS</li> <li>• Assumer la responsabilité des incidents de SEAH graves</li> </ul>
Tout le personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter la politique de PEAHS et le code de conduite, signaler les préoccupations</li> </ul>
Tous les responsables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager et maintenir une culture organisationnelle qui soutient la PEAHS</li> <li>• S'assurer que tous les nouveaux collaborateurs reçoivent la formation sur la politique de PEAHS dans le cadre de leur intégration.</li> <li>• Veiller à ce que les mesures de PEAHS sont mises en œuvre dans leur domaine de responsabilité et que des évaluations des risques sont menées sur les systèmes, processus et activités.</li> <li>• Suivre et traiter les problèmes de SEAH de manière appropriée et cohérente</li> </ul>
Personnel des RH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre les mesures nécessaires lors du recrutement de nouveaux collaborateurs et bénévoles</li> <li>• S'assurer que tous les nouveaux collaborateurs reçoivent une copie de la politique de PEAHS et du code de conduite avant ou au moment de la remise d'un contrat de travail. Les copies signées doivent être classées dans leur dossier personnel.</li> <li>• Agir comme référents (le cas échéant) ou être identifiés comme le personnel pertinent pour traiter les cas d'inconduite sexuelle sur le lieu de travail et d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels des communautés commis par des membres du personnel</li> </ul>
Personnel du programme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que les communautés connaissent la politique de comment signaler des préoccupations</li> <li>• Agir comme référents (le cas échéant) pour les cas de SEAH des populations affectées, p. ex., en tant que personne de confiance à qui les populations affectées peuvent signaler un cas de SEAH</li> <li>• Mener des évaluations des risques de SEAH pour tous les programmes</li> <li>• Garantir une programmation sûre/Concevoir des programmes sûrs</li> </ul>

7. Rédiger les responsabilités de PEAHS dans les descriptions de poste et les inclure dans les discussions sur la gestion/l'évaluation des performances.

## Exemple pratique

### Attribution de responsabilités de PSEA dans un programme pour les réfugiés au Kenya

#### Le programme

Le Refugee Consortium of Kenya (RCK) promeut et protège les droits et la dignité des réfugiés, des demandeurs d'asile, des personnes déplacées à l'intérieur de leur pays et des autres migrants forcés au Kenya et dans la région de l'Afrique de l'est. L'organisation a été créée en réponse à une situation des réfugiés de plus en plus complexe et qui se détériore au Kenya et dans la région.

RCK fournit des services d'aide juridique et de conseil psychosocial, plaide pour un changement de politique et sensibilise aux droits des réfugiés. L'organisation travaille à Nairobi et dans les centres urbains ainsi que dans les camps accueillant des réfugiés.



Atelier sur le code de conduite PSEA

#### Le problème

RCK a introduit des mesures de PSEA en 2004. En 2010, RCK a commencé à travailler avec le HCR et, en tant qu'exigence du partenariat, a dû inclure des engagements de PSEA dans tous les contrats et démontrer que l'organisation mettait activement en œuvre des mesures de PSEA dans toute l'organisation. RCK avait besoin de personnes clés au sein de l'organisation pour soutenir la mise en œuvre de la PSEA.

#### L'action de RCK

RCK a décidé d'attribuer des responsabilités de référent à des membres clés du personnel de l'organisation.

Le rôle de référent national a été attribué au responsable RH/administration à Nairobi. RCK a reconnu que le responsable RH/administration est un rôle important pour la PSEA. Le responsable RH/administration avait l'autorité nécessaire pour recommander ou prendre des décisions concernant le personnel, et il était capable de travailler de manière professionnelle, d'être objectif et de gérer les informations de manière confidentielle.

RCK a toutefois reconnu que cette personne n'avait pas de contact avec les communautés de réfugiés où des abus pouvaient avoir lieu. Il fallait attribuer le rôle de référent à des chefs de projet qui travaillaient dans les camps et les communautés urbaines dans lesquelles RCK opérait.

Les référents se sont vus confier un certain nombre de responsabilités pour la PSEA. Le responsable RH/administration est tenu de :

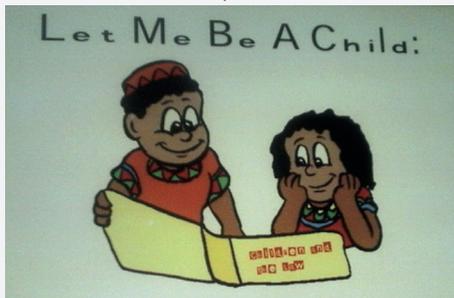
- dispenser une présentation/formation au personnel sur la PSEA ;
- signaler les préoccupations ou les problèmes de mise en œuvre de la PSEA à l'équipe de direction ;
- recevoir les signalements et coordonner la réponse à tout signalement qui survient.

Les chefs de projet sont tenus de :

- organiser des réunions mensuelles durant lesquelles le personnel discute de la PSEA ;
- organiser des réunions trimestrielles avec les réfugiés durant lesquelles ils discutent de la PSEA ;
- recevoir les signalements des réfugiés.

L'équipe de direction procède à un examen mensuel des préoccupations ou des problèmes survenus dans le cadre de la mise en œuvre de la PSEA, et en rend compte, le cas échéant, à son Conseil d'administration.

Le personnel clé a reçu une formation d'introduction à la PSEA et a participé à des événements sur des enquêtes.



*Extrait du livret produit par RCK pour soutenir les discussions mensuelles avec les enfants sur les SEAH*

## Le résultat

RCK a pu démontrer que les mesures de PSEA sont mises en œuvre dans toute l'organisation. L'ensemble du personnel est formé et a l'occasion de discuter régulièrement de la PSEA, de sorte que la sensibilisation à la PSEA et au code de conduite est élevée. La coordination de la PSEA au sein de l'organisation est forte, en particulier entre les référents.

Les voies de signalement sont très claires ; les réfugiés savent qui est responsable de la réception et de la réponse aux signalements et l'équipe peut gérer les problèmes de manière professionnelle.

RCK a également été en mesure d'identifier où se trouvaient ses lacunes. Par exemple, ils explorent différentes voies pour encourager les signalements sur la PSEA afin de renforcer la confiance des réfugiés en matière de signalement. Une formation supplémentaire sera nécessaire pour le personnel clé afin de gérer les cas et de mener des enquêtes.

## Enseignements

- Vous devez vous engager à rendre des comptes sur la PSEA : il ne suffit pas d'avoir des fonds pour mettre en œuvre les mesures de protection.
- Incluez une proportion des coûts de mise en œuvre des mesures de PSEA dans toutes les propositions de projet.
- Veillez à ce que les descriptions de poste reflètent les responsabilités et à ce que du temps soit alloué aux travaux relatifs à la PSEA.
- Assurez-vous que les référents entretiennent de bonnes relations avec les communautés que vous soutenez. Il est difficile pour les gens de faire des signalements s'ils ne connaissent pas le référent ou s'ils ne lui font pas confiance.

# GARANTIE DE COMPRÉHENSION ET DE CONFORMITÉ AUX EXIGENCES DE PEAHS PAR LE PERSONNEL, LES BÉNÉVOLES ET LES ASSOCIÉS

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
5.5. Une culture organisationnelle a été établie, dans laquelle les plaintes sont prises au sérieux et traitées conformément aux politiques et processus définis.	L'organisation doit avoir une culture organisationnelle qui prend les plaintes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels au sérieux, et y donne suite conformément à sa politique et à ses processus de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
8.2 Le personnel adhère aux politiques qui le concernent et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.	Le personnel doit adhérer aux politiques de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, y compris à l'obligation contraignante de signalement, et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.

## Ce qui doit être mis en place

- Tous les membres du personnel, les bénévoles et le personnel apparenté signent le code de conduite de l'organisation, ou tout document équivalent, qui inclut la PEAHS.
- Tous les membres du personnel, les bénévoles et le personnel apparenté reçoivent une formation initiale (lorsque cela est nécessaire) et une mise à niveau annuelle sur la PEAHS qui incluent les valeurs de l'organisation et comment elles contribuent à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- Les membres du personnel connaissent leur obligation de signaler les cas de SEAH/ inconduites et savent qu'il existe une politique de protection contre les représailles (souvent appelée politique de prise de parole ou de protection des lanceurs d'alerte).
- La supervision et les évaluations des performances comprennent des discussions sur le niveau de compréhension de la PEAHS, le respect du code de conduite et la participation à des formations (ou similaires) qui incluent la PEAHS.

## Procédure à suivre

1. Tous les membres du personnel, les bénévoles et le personnel apparenté doivent signer une copie du code de conduite de l'organisation (ou tout document équivalent) lorsqu'ils rejoignent l'organisation. Ce document peut être annexé à leur contrat et, lorsque le droit du travail l'exige, faire partie intégrante du contrat. Notez que le code de conduite, en tant que politique organisationnelle, s'applique même au personnel qui, pour une raison quelconque, ne l'a pas signé.
2. Les sous-traitants, les fournisseurs et les autres personnels apparentés à l'organisation doivent également être informés du code de conduite. Consultez le chapitre sur la *Mise en œuvre des exigences de PEAHS avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants*.

3. Le personnel doit être informé de ses obligations en matière de PEAHS lorsqu'il rejoint l'organisation. Il ne suffit pas de simplement signer le code de conduite, il doit prendre connaissance de son contenu. Lors de son intégration, le personnel doit suivre une formation sur :
  - les valeurs organisationnelles, la culture et sa contribution à la PEAHS ;
  - ce que l'on attend d'eux en matière de comportement et de conduite ;
  - le rôle qu'ils jouent en matière de PEAHS dans leur équipe ou leur service (leurs responsabilités spécifiques en matière d'intégration des mesures de PEAHS dans leur travail) ;
  - les conséquences d'une violation du code de conduite ;
  - comment signaler les préoccupations qu'ils pourraient avoir en matière de SEAH (le personnel ne doit pas tenter d'enquêter ou de résoudre les situations lui-même).
4. Une mise à niveau régulière doit être dispensée sur la PEAHS et couvrir les points qui précèdent.
5. Des documents de sensibilisation peuvent également être utilisés pour rappeler le code de conduite au personnel. Il peut s'agir d'affiches ou de brochures exposées dans le bureau et distribuées au personnel.
6. Les procédures telles que l'examen des performances, l'évaluation annuelle, etc. pourraient inclure une section sur l'adhésion au code de conduite et la participation à la formation.
7. Les membres du personnel doivent être évalués pour savoir s'ils mettent en œuvre leur rôle et leur responsabilité en matière de PEAHS de manière efficace (*voir le chapitre sur l'Attribution des responsabilités spécifiques pour la PEAHS*).
8. Les cadres supérieurs devraient être évalués sur leur capacité à créer une culture et un environnement permettant de prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels
  - par exemple, en véhiculant les valeurs de l'organisation, en veillant à ce que des présentations et des formations aient lieu, en faisant savoir au personnel qu'ils prendront au sérieux toute plainte ou préoccupation, et en assurant le suivi de tout problème de SEAH de manière appropriée et conformément aux procédures de l'organisation.

## Exemple pratique

### Transmission des principes et des valeurs au personnel de YEU en Indonésie

#### Le programme

YEU est l'unité d'urgence de YAKKUM, la Christian Foundation for Public Health (Fondation chrétienne pour la santé publique), établie en Indonésie. YEU apporte une assistance humanitaire en Indonésie et Asie de l'est.

#### Le programme

YEU dispose d'un code de conduite qui couvre les questions de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Le code de conduite est intégré à tous les contrats de travail depuis 2011. Cependant, le défi consistait à sensibiliser le personnel à la PSEA, afin qu'elle devienne une partie « vivante » de leur travail, et non pas simplement une chose qu'ils signent avec leur contrat, puis oublient.

#### L'action de YEU

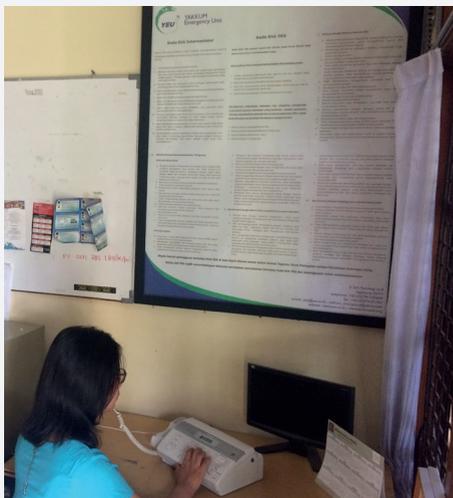
YEU a défini une série de procédures pour s'assurer que la PSEA fasse partie des processus de gestion habituels. Cela inclut :

- des sessions d'initiation aux principes de l'organisation et au code de conduite, qui comprend la PSEA ;
- des réunions de gestion trimestrielles visant à traiter les questions de PSEA urgentes, à réviser la politique de PSEA, etc. ;
- des réunions annuelles de l'ensemble du personnel afin de rafraîchir les connaissances du personnel sur les valeurs et les normes organisationnelles, y compris la PSEA, et de partager l'expérience de la gestion des questions liées à la PSEA sur le terrain ;
- l'affichage sur les murs des bureaux sur le terrain des accords avec les communautés, qui comprennent le code de conduite et rappellent au personnel le comportement spécifique que l'on attend de lui ;



Programme de santé publique de YEU sur l'île de Mentawari

- la mise en œuvre d'un système de retour à 360° pour les performances du personnel (dans lequel les responsables et les subordonnés peuvent donner leur avis sur les performances du personnel), qui inclut les infractions au code de conduite ;
- l'intégration de la PSEA à d'autres politiques associées, telles que la politique de communication, la politique de divulgation des informations, etc. afin qu'elle soit visible dans toute l'organisation.



Code de conduite de YEU affiché sur le mur du bureau

## Le résultat

YEU indique que les résultats ont été très positifs : le personnel est plus conscient des questions relatives à la PSEA à la suite du déploiement de ces procédures.

En outre, le travail sur la PSEA a été utile pour l'acceptation dans la communauté. YEU est une organisation chrétienne qui travaille dans un pays majoritairement musulman. L'introduction de la PSEA a montré à la communauté que YEU réfléchit réellement à la manière dont ils peuvent travailler ensemble de manière respectueuse, et a contribué à développer la confiance.

## Enseignements

- Soyez attentif au renouvellement du personnel ou à la mobilisation de bénévoles, en particulier pour une assistance à court terme. Vous devrez présenter à nouveau la PSEA pour chaque contexte particulier.
- La PSEA concerne tout le personnel, de la haute direction aux agents de sécurité, chauffeurs et jardiniers. Il n'y a pas d'excuse.
- Dans les petits bureaux, les responsables doivent parfois « échanger les rôles » pour voir s'il y a un problème de PSEA. Veillez à ce qu'ils reçoivent une formation complémentaire sur la façon de traiter cette situation.
- Pour toutes les organisations, il est utile de relier la PSEA aux valeurs et aux principes de PSEA. Pour les organisations chrétiennes et autres organisations religieuses, la PSEA peut être associée aux enseignements de la foi.
- Réfléchissez à la manière de déployer la PSEA jusqu'aux partenaires, pas seulement les autres ONG, mais aussi les hôpitaux et autres.
- Sachez que l'absence de plainte/signalement ne signifie pas l'absence de cas, cherchez donc à analyser si l'environnement est favorable à la transmission des plaintes/signalements.

# COMMUNAUTÉS ET DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UNE CRISE

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
4.1. Les communautés et les personnes affectées par une crise sont informées sur l'organisation, ses programmes et ses livrables, sur les principes auxquels l'organisation adhère, ainsi que sur les comportements attendus de la part du personnel.	Les informations fournies aux communautés doivent couvrir l'engagement de l'organisation et le comportement qui est attendu du personnel en ce qui concerne la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
4.5. Les politiques sur l'échange d'information sont en place et promeuvent une culture de communication ouverte.	L'organisation doit avoir une d'une politique concernant le partage d'informations qui couvre la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
5.6. Les communautés et les personnes affectées par une crise sont pleinement conscientes du comportement attendu de la part du personnel humanitaire, y compris des engagements organisationnels pris en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels.	L'organisation doit s'assurer que les personnes concernées sont pleinement conscientes du comportement attendu de la part du personnel et des engagements organisationnels en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

## Ce qui doit être mis en place

- Les communautés avec lesquelles les organisations d'aide travaillent sont pleinement conscientes du comportement attendu du personnel de l'organisation, y compris des engagements pris par l'organisation en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.
- Les communautés avec lesquelles les organisations d'aide travaillent savent comment soumettre une plainte si ces engagements ne sont pas respectés.
- Des outils et des approches de sensibilisation appropriés sont utilisés avec les communautés, en fonction de l'âge, de la langue et des capacités.

## Procédure à suivre

1. Tirez les messages clés des politiques de votre organisation en matière de PEAHS que les communautés doivent connaître. Que doivent attendre les communautés de l'organisation et de son personnel en termes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ? Qu'est-ce qu'une conduite inacceptable ? Comment peuvent-ils signaler leurs préoccupations ?
2. Dressez le profil de la communauté avec laquelle vous communiquez et des différentes identités au sein des groupes communautaires, comme les différents sexes, âges, s'ils vivent avec un handicap, ou toute autre diversité contextuellement pertinente ou potentiellement marginalisée. Soyez conscient des différentes identités qui se croisent et de leur impact sur :
  - les différents risques de SEAH,
  - les besoins en communication pour comprendre les SEAH et comment les signaler.

---

3. Réfléchissez à la manière de communiquer ces messages clés d'une manière pertinente et accessible aux différentes identités au sein des groupes communautaires. Pensez aux points suivants :

- Est-ce que tous les membres de ce groupe savent lire et écrire ?
- Quelles langues parlent-ils ?
- Si vos messages sont traduits, il est utile de les faire relire par un tiers pour s'assurer qu'ils sont corrects et appropriés
- Certains membres de la communauté ont-ils plus de pouvoir que les autres ?
- Quel sera l'impact sur la communication sur les SEAH et sur l'incitation au signalement ? Par exemple, l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels peuvent-ils être discutés ouvertement avec les communautés, avec les jeunes femmes dans les communautés ?

4. Développez vos supports de communication.

Il existe de nombreuses façons de transmettre des messages et vous pouvez utiliser une combinaison de supports.

Voici quelques suggestions :

- affiches ;
- brochures ;
- mises en scène ;
- programmes radio ;
- discussions en groupe.

5. Impliquez les différents groupes de la communauté dans le processus de développement de vos supports de communication des messages clés. Cela vous permettra de vous assurer que vos messages sont appropriés, sensibles et susceptibles de faire passer le bon message.

6. Veillez toujours à ce que les différents membres de la communauté disposent d'un mécanisme de signalement des cas de SEAH qui fonctionne pour eux et que chacun sache comment le signaler par le biais de ces mécanismes. Voir *Développement et mise en œuvre d'un mécanisme communautaire de plainte*.

## Exemple pratique

### Implication de la communauté dans les messages de PSEA en Éthiopie

#### Le programme

GOAL met en œuvre un programme humanitaire à grande échelle en Éthiopie, fournissant des programmes comprenant des semences d'urgence, de l'eau et de l'assainissement, et une gestion communautaire de la malnutrition. L'organisation possède un grand nombre de collaborateurs dans plusieurs régions, dont la plupart sont des ressortissants éthiopiens.



*Test des dessins avec la communauté*

#### Le problème

GOAL met en œuvre un programme humanitaire à grande échelle en Éthiopie, fournissant des programmes comprenant des semences d'urgence, de l'eau et de l'assainissement, et une gestion communautaire de la malnutrition. L'organisation possède un grand nombre de collaborateurs dans plusieurs régions, dont la plupart sont des ressortissants éthiopiens.

#### L'action de GOAL

Dans un premier temps, GOAL a décidé d'identifier les messages clés du code de conduite. Elle a demandé aux membres de l'équipe d'aider à définir les quatre messages les plus importants du code de conduite. Elle a pour cela mené un sondage à l'échelle du pays.

En collaboration avec l'équipe de contrôle et d'évaluation, le responsable du programme humanitaire a choisi un bureau dans chaque région du pays. Il a ensuite organisé une réunion avec le personnel de ces bureaux et affiché une feuille au mur pour chaque point du code de conduite. Il a demandé aux membres du personnel d'indiquer ce qui, pour eux, constituait les quatre points les plus importants. L'équipe de GOAL a également interrogé le personnel dans le bureau national. Elle a affiché les feuilles au mur du bureau et les y a laissées pendant une semaine. Le personnel pouvait écrire sur ces feuilles dès qu'il le souhaitait, par exemple, en allant déjeuner. Toutes les réponses ont ensuite été compilées dans une base de données et les quatre priorités ont été calculées. Les quatre messages clés prioritaires étaient :

- Ne pas accepter de pots-de-vin
- Ne pas maltraiter les enfants
- Ne pas exclure les différents groupes de la communauté
- Ne pas exploiter sexuellement qui ce que soit.

Par la suite, le responsable des médias de GOAL a proposé des dessins et des images qui, selon lui, représentaient les quatre points clés. Les images ont été présentées aux communautés et discutées avec un large groupe de personnes – différents tribus et clans, bénéficiaires et non-bénéficiaires. À ce stade, les dessins ne comportaient pas d'écriture, car l'équipe voulait voir si les communautés comprenaient les messages que les images tentaient de transmettre.

Il y a eu beaucoup de retours, qui ont tous été remontés au bureau national. La plupart ont pu être pris en compte, tandis que certains ont été écartés. Du texte a été ajouté aux images dans les différents dialectes parlés là où GOAL travaille. Les images ont ensuite été transformées en affiches et exposées partout où cela était possible – au bureau national, dans les entrepôts, dans les bureaux sur le terrain, etc.



Quelques-uns des dessins d'origine...



... la version finale

## Le résultat

Grâce à ces mesures, GOAL a commencé à recevoir des réactions de la part de la communauté, qui ont été traitées par les canaux appropriés. Le fait que la PSEA ait été choisie comme l'un des quatre messages clés montre que le personnel de GOAL en Éthiopie la prend très au sérieux, et le fait de la communiquer à la communauté démontre l'engagement de GOAL à cet égard.

## Enseignements

- Assurez-vous de la participation et de l'adhésion du personnel clé pour faire passer le message aux communautés. On croit souvent que le message est transmis par la haute direction, mais ce n'est pas le cas.
- N'hésitez pas à vous rapprocher de donateurs pour financer vos activités de PSEA.
- Il n'est pas nécessaire de créer des réunions supplémentaires pour les retours de la communauté, ajoutez-les aux réunions déjà prévues.

# MISE EN ŒUVRE DES EXIGENCES DE PEAHS AVEC LES PARTENAIRES, FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
6.1. Les rôles, responsabilités, capacités et intérêts des différentes parties prenantes sont identifiés.	Les rôles, responsabilités et capacités des partenaires et autres parties prenantes dans la prévention de l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels doivent être identifiés.
6.4. Les informations sont communiquées aux partenaires, aux groupes de coordination et aux autres acteurs concernés par le biais de canaux de communication appropriés.	Les informations relatives à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels doivent être communiquées aux partenaires, aux groupes de coordination et aux autres acteurs concernés.
6.6. Le travail avec les partenaires est régi par des accords clairs et cohérents qui respectent le mandat, les obligations et l'indépendance de chaque partenaire et reconnaissent leurs contraintes et engagements respectifs.	L'organisation doit avoir des accords clairs et cohérents avec ses partenaires, portant spécifiquement sur les obligations en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

## Le résultat

- Les partenaires, les fournisseurs et les sous-traitants sont évalués en fonction de leur contact avec les enfants, les adultes à risque et les populations affectées, et de leur capacité à mettre en œuvre les mesures de PEAHS.
  - Des clauses de PEAHS sont incluses dans tous les accords contractuels.
  - Lorsque cela est nécessaire, une formation PEAHS est dispensée aux partenaires, fournisseurs et sous-traitants (notamment lorsque ces organisations sont en contact avec des populations affectées).
  - Les mesures de PEAHS, et les cas de SEAH, dans les organisations des partenaires, fournisseurs et sous-traitants sont contrôlés.
- Pour les partenaires : quelles sont les valeurs que vos organisations partagent ? Comment contribuent-elles à la PEAHS ?
  - el est le statut des mesures de PEAHS de l'organisation/entreprise ?
  - Ont-elles une politique de PEAHS et un code de conduite ?
  - À quel degré les politiques et les valeurs ont-elles été mises en œuvre dans l'organisation ?  
*(Les réponses à ces questions vous aideront à décider du soutien à apporter au partenaire/fournisseur/sous-traitant)*
  - Reconnaissez que de nombreux partenaires ont déjà de bonnes pratiques en matière de PEAHS,
    - même s'ils n'utilisent pas des termes tels que PEAHS ou sauvegarde pour la décrire. Préparez-vous à apprendre de leur expérience.

## Procédure à suivre

1. Évaluez tous les partenaires, fournisseurs et sous-traitants avant que les dispositions contractuelles ne soient convenues :
  - L'organisation/entreprise travaillera-t-elle directement avec des enfants, des adultes à risque et des populations affectées (puisque ces groupes peuvent être les plus exposés à des risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels) ?

2. Rédigez des contrats pour les organisations/entreprises qui incluent les exigences et engagements en matière de PEAHS (si nécessaire) afin d'inciter l'organisation/entreprise à remplir les conditions.

- 
3. Veillez à ce que les membres du personnel et les bénévoles des organisations/entreprises qui travaillent directement avec des enfants, des adultes à risque et des populations affectées, signent un code de conduite, soit le vôtre ou celui de l'organisation/entreprise (s'il est d'un niveau acceptable).
  4. Décidez de la meilleure approche pour la formation des organisations/entreprises sur la PEAHS en fonction du contexte et des ressources disponibles.
  5. Informez brièvement toutes les organisations/entreprises sur la PEAHS.
  6. Incluez le personnel de l'organisation/entreprise dans les événements de formation s'il met directement en œuvre des activités ou a un contact significatif avec des enfants, des adultes à risque et des populations affectées.

7. Convenez avec les organisations/entreprises d'un moyen d'échanger les informations sur la PEAHS. Cela doit inclure :

- les progrès dans la mise en œuvre des mesures de PEAHS doivent être inclus dans les rapports sur l'avancement des projets ou des services (le cas échéant) ;
- quelles sont les obligations en matière de signalement des préoccupations ou des cas concernant l'organisation/entreprise envers votre organisation ?

**Les partenaires** sont généralement définis comme les organisations qui sont chargées de mettre en œuvre des programmes et des projets, ou qui fournissent un financement.

**Les fournisseurs** sont généralement définis comme des organisations ou des entreprises qui ont été engagées pour fournir des biens, des équipements et d'autres fournitures utilisés par l'organisation en général, y compris pour la réalisation de programmes et de projets.

**Les sous-traitants** sont généralement définis comme des organisations ou des entreprises qui ont été engagées pour fournir des services spécifiques, tels que des travaux de construction.

## Exemple pratique

### Mise en œuvre de mesures pour empêcher l'exploitation sexuelle et les abus (et autres violences) des enfants avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants

#### Le programme

Plan International est une organisation internationale de développement et d'aide humanitaire axée sur les droits des enfants et l'égalité pour les filles. Plan International a des programmes dans plus de 70 pays et travaille intensivement avec des partenaires nationaux et locaux.

#### Le problème

En tant qu'organisation axée sur les enfants et les adolescentes, Plan International a mis en place depuis plus de 15 ans des politiques et des procédures visant à prévenir les violences (y compris l'exploitation et les abus sexuels) causées aux enfants. L'ampleur croissante des partenariats de Plan International, les types d'organisations partenaires et l'utilisation de fournisseurs et de sous-traitants pour son travail signifient que Plan International doit s'assurer que ces organisations sont en mesure de travailler selon les normes internationales de protection des enfants, qui incluent la prévention des abus sexuels et de l'exploitation des enfants.

#### L'action de Plan International

La politique de sauvegarde de Plan International définit des normes minimales pour la collaboration avec les partenaires, les fournisseurs et les sous-traitants. Ces normes minimales exigent que les bureaux de Plan évaluent la capacité de tous les partenaires à mettre en œuvre des mesures visant à prévenir les atteintes aux enfants. Cette évaluation permet d'éclairer la décision globale de travailler ou non avec le partenaire en question. L'évaluation est fondée sur dix questions clés : si le partenaire

dispose d'une politique et d'un code de conduite, la manière dont il recrute et forme le personnel, les mécanismes de signalement/plaintes du partenaire, la manière dont les mesures de protection de l'enfance sont intégrées dans ses opérations et ses interventions de programme, et ses dispositions pour le suivi des mesures de prévention des violences. Plan International ne donnera pas suite au partenariat si elle considère que l'organisation représente un risque important pour les enfants qu'elle n'est pas disposée à résoudre. Cependant, toutes les organisations avec lesquelles Plan International est en partenariat souhaitent de plus en plus activement renforcer leur capacité organisationnelle à prévenir les atteintes aux enfants et accueillent favorablement le soutien de Plan International à cet égard.

Tous les accords passés avec des partenaires, fournisseurs et sous-traitants comprennent une clause concernant la prévention des atteintes aux enfants. Comme Plan International s'est engagée à protéger les enfants en général, les exigences pour les partenaires, les fournisseurs et les sous-traitants comprennent l'obligation d'aviser Plan International si l'un des membres de leur personnel fait l'objet d'une enquête pour atteinte aux enfants, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qu'il travaille directement avec des enfants par le biais du partenariat ou non.

Les engagements décrits dans le contrat de partenariat, sur la base de l'évaluation, peuvent inclure un soutien au partenaire pour le développement d'une politique, une formation partagée, des mécanismes de signalement/plaintes liés et l'échange des résultats du suivi des mesures de prévention des atteintes aux enfants.

Plan International soutient désormais ses partenaires nationaux et locaux afin d'aider les petites organisations de la société civile (OSC) à mettre en place des normes minimales (appropriées) pour prévenir les atteintes aux enfants. Plan International aide les partenaires nationaux ou locaux à organiser des ateliers avec les organisations de la société civile pour les sensibiliser à l'importance des mesures de prévention des atteintes et pour convenir des mesures que les organisations de la société civile adopteront.

---

## Le résultat

La stratégie de Plan International pour la mise en œuvre de ces mesures avec les partenaires, les fournisseurs et les sous-traitants est passée d'une approche basée sur la conformité contractuelle à une approche qui contribue à l'amélioration des résultats pour la sécurité des enfants de manière plus générale, comme une sensibilisation accrue dans les communautés, des changements dans les lois locales et un éventail d'organisations disposant de politiques et procédures appropriées. Cela est dû à la manière dont Plan International examine les risques encourus (non seulement en tenant compte du contact réel que les organisations ont avec les bénéficiaires, mais aussi de la solidité des partenaires dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant à prévenir les atteintes en général), et à l'investissement de Plan International dans le renforcement des capacités des partenaires, des sous-traitants et des fournisseurs (si nécessaire).

## Enseignements

- Des ressources sont nécessaires pour aider les partenaires, les fournisseurs et les sous-traitants à mettre en place les mesures nécessaires. Les coûts de la prévention des atteintes doivent être intégrés dans tous les budgets des projets et des programmes concernés, ce qui est plus facile à faire lorsque les coûts peuvent être inclus dans les plans de renforcement des capacités des partenaires (ce que les donateurs ont tendance à favoriser).
- Nombreux sont les partenaires, fournisseurs et sous-traitants qui travaillent avec plus d'une organisation : les autres organisations les aident-elles sur les mesures permettant de prévenir les atteintes ? Cela mérite d'être étudié afin d'éviter la duplication des efforts et d'économiser des ressources.
- Il serait utile de partager et d'optimiser le renforcement des capacités des partenaires entre les organisations. Par exemple, si une organisation propose des interventions de renforcement des capacités à ses partenaires, elle devrait, si possible, étendre l'invitation aux partenaires d'autres organisations travaillant au même endroit.
- Dans les pays où les gouvernements ont légiféré sur l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels, servez-vous-en comme moteur pour vous assurer que les partenaires, les fournisseurs et les sous-traitants ont mis en place les mesures nécessaires.

# CONCEPTION DE PROGRAMMES ET PROJETS SÛRS

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
1.2. Les programmes sont conçus et mis en œuvre de manière appropriée sur la base d'une évaluation impartiale des besoins et des risques et d'une compréhension des vulnérabilités et des capacités des différents groupes.	Les programmes doivent être conçus et mis en œuvre sur la base d'une évaluation des risques de SEAH et de la compréhension aux SEAH des différents groupes.
2.1. Les programmes sont conçus en tenant compte des contraintes, afin que l'action proposée soit réaliste et sûre pour les communautés.	Les programmes doivent tenir compte des contraintes organisationnelles et contextuelles afin que l'action proposée soit sûre au regard de la protection des communautés contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

## Ce qui doit être mis en place

- Les risques potentiels d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels présentés par les programmes et les projets sont identifiés et traités.
  - La conception des programmes répond ou est adaptée pour atténuer les risques liés aux SEAH.
  - Les plans de projet comprennent des activités sur la sensibilisation à la PEAHS.
  - Les budgets incluent des postes de financement pour le renforcement des capacités et les communications sur la PEAHS.
2. Dressez un schéma des comportements au sein des familles et des communautés lors de la conception des programmes et des projets (qui va chercher l'eau, qui gère les revenus du ménage). Ces schémas de comportements peuvent rendre certains membres de la famille, dont les identités se croisent, plus vulnérables à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, comme les adolescentes qui vont chercher de l'eau à des points d'eau éloignés.

## Procédure à suivre

1. Évaluez le contexte dans lequel le programme doit se dérouler ; identifiez les risques et les problèmes généraux liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels dans les communautés et les différentes identités croisées de ceux qui semblent les plus exposés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. Les communautés, et plus particulièrement les membres de ces communautés, qui sont victimes d'abus, d'exploitation et de harcèlement risquent davantage d'en être victimes de la part du personnel et du personnel apparenté, ainsi que des personnes chargées d'exécuter les programmes.
3. Identifiez comment le programme/projet pourrait exacerber le risque de SEAH : certains groupes au sein de la communauté ne recevront-ils pas de biens et de services, ce qui les expose davantage au risque d'exploitation ? La conception du programme/projet exacerbe-t-elle les risques de SEAH, par exemple les points d'eau sont isolés ou les toilettes ne sont pas éclairées ou séparées par sexe ?
4. Si votre programme est exécuté ou géré à distance, tenez compte des risques spécifiques qui y sont associés. Quel contact votre organisation, les partenaires et le personnel apparenté ont-ils avec les populations affectées ? En face à face ou en ligne ? Réfléchissez à la manière dont vous allez contrôler les contacts personnels des partenaires et du personnel apparenté avec les populations affectées, si votre organisation n'a pas de contrôle direct à cet égard. Si le contact a lieu en ligne, veillez à disposer de mesures de PEAHS spécifiques à cet effet.

- 
5. Pour les activités du programme en ligne, évaluez toutes les manières dont le contact a lieu. S'agit-il d'un contact individuel (par exemple pour des enquêtes de suivi), dans le cadre d'un groupe (par exemple des consultations communautaires, des discussions de groupe), ou sur des plateformes de réseaux sociaux (par exemple connecter des personnes autour d'une campagne de plaidoyer) ? Tout contact en ligne doit faire l'objet de mesures de PEAHS au même niveau que les contacts en personne.
  6. Concevez des programmes/projets qui traitent les risques identifiés, et assurez-vous que les mesures d'atténuation fonctionnent pour les différents groupes ; incluez les coûts de la prévention, de la sensibilisation, de la formation sur les SEAH et de la réponse dans les budgets des programmes/projets.
  7. Intégrez la sensibilisation et la communication sur la PEAHS dans les activités du programme/projet.
  8. Vérifiez, avec les communautés avec lesquelles vous travaillez, si le programme/projet est sûr : posez des questions spécifiques pour savoir si des atteintes ou des abus ont été commis en raison de la fourniture de biens et de services, si cela a été signalé et ce qui permettrait d'éviter que cela ne se reproduise. Effectuez le suivi avec des membres de la communauté ayant des identités différentes qui se croisent. Ne comptez pas uniquement sur les personnes ayant du pouvoir au sein des communautés pour vous affirmer que le programme est sûr.
  9. Adaptez ou revoyez la conception de tout programme/projet qui présente un risque de SEAH.
  10. Identifiez et documentez les mécanismes locaux et nationaux de protection de l'enfance existants et les services d'appui connexes à des fins de référence.

## Exemple pratique

# Recherche participative pour mieux prévenir l'exploitation et les abus sexuels

## Le programme

Empowered Aid est un projet de recherche participative pluriannuel et multi-pays dirigé par le Global Women's Institute (GWI), qui fait partie de l'Université George Washington. La recherche examine les mécanismes par lesquels l'aide humanitaire est fournie, et comment ces processus peuvent involontairement augmenter les risques d'exploitation et d'abus sexuels au sein des populations affectées, afin d'y remédier. Son objectif est de soutenir la création ou l'adaptation de modèles de fourniture d'aide qui travaillent activement à réduire les disparités de pouvoir et à donner aux femmes et aux filles - les plus touchées par l'exploitation et les abus sexuels et d'autres formes de violence sexiste - une voix soutenue dans la façon dont l'aide est fournie.

## Le problème

Si les mécanismes de réponse à l'exploitation et aux abus sexuels sont importants pour créer une responsabilité dans le secteur humanitaire, l'accent a surtout été mis sur les mécanismes de signalement et les actions contre les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels. Il convient de se concentrer davantage sur les mesures proactives visant à prévenir les abus et l'exploitation en premier lieu. Les processus par lesquels l'aide humanitaire est fournie et la manière dont ils peuvent accroître les risques d'exploitation et d'abus sexuels ont été peu examinés. Le GWI pense qu'il est nécessaire d'accorder plus d'attention à la création de modèles de fourniture d'aide qui travaillent activement à réduire le déséquilibre des pouvoirs et à donner aux femmes et aux filles une voix soutenue dans la manière dont l'aide est fournie.

## L'action du GWI

Pour cette phase du projet, le GWI a entrepris des recherches au Liban et en Ouganda. Au Liban, le GWI s'est associé à CARE International.



*Cartographie des risques d'un site de distribution au Liban créée par des femmes et des filles © The Global Women's Institute at the George Washington University.*

Ensemble, ils ont conduit une recherche participative avec un groupe de 26 réfugiées syriennes au nord du Liban. Ils ont également mené des entretiens et des discussions de groupe avec la communauté au sens large. La recherche s'est concentrée sur la manière dont les processus de distribution de nourriture, d'argent, d'abri et d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH) peuvent augmenter le risque d'exploitation et d'abus sexuels pour les femmes et les filles réfugiées.

En Ouganda, le GWI s'est associé à IRC. Ils y ont entrepris une recherche participative avec un groupe de 29 réfugiées sud-soudanaises dans des camps de réfugiés du nord de l'Ouganda. Comme au Liban, ils ont également mené des entretiens et des discussions de groupe avec la communauté au sens large. En Ouganda, la recherche s'est concentrée sur le risque accru d'exploitation et d'abus sexuels pour les femmes et les filles dans les processus de fourniture de nourriture, de combustible et de bois de chauffage, d'abris et d'accès à l'eau, l'assainissement et l'hygiène.

**La recherche participative est une méthode qui reconnaît et traite de manière proactive le déséquilibre des pouvoirs entre la population affectée et les chercheurs/humanitaires. Elle permet aux gens de jouer un rôle actif en posant des questions sur leur propre vie et en y répondant.**

## Le résultat

La recherche a révélé que l'exploitation et les abus sexuels par les acteurs de l'aide et d'autres acteurs étaient omniprésents dans tous les types d'aide explorés. Les mécanismes de distribution ne parviennent pas à créer un environnement dans lequel les femmes et les filles sont activement protégées contre l'exploitation et les abus sexuels.

Au Liban, les principaux enseignements suivants ont été tirés :

- L'exploitation et les abus sexuels, ainsi que la violence sexiste, ont été le plus souvent constatés dans le cadre de l'aide au logement et des distributions d'argent, suivies par l'eau, l'assainissement et l'hygiène et la nourriture.
- L'exploitation et les abus sexuels ont été le plus souvent mentionnés en relation avec les interactions au point de distribution, mais également à tous les autres points du cycle de distribution, y compris le transport de biens à domicile, la recherche d'aide, les exercices d'enregistrement/de vérification et le stockage ou la conservation de l'aide en toute sécurité.
- Tous les participants ont reconnu que les femmes et les filles étaient les plus vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels. Les adolescentes - en particulier les orphelines - et les veuves sont particulièrement exposées, de même que les femmes et les filles qui subviennent aux besoins de la famille ou qui s'en occupent (chef de famille) et celles qui n'ont pas de revenu (elles-mêmes ou leur conjoint).

Même si le contexte est différent, les principaux enseignements en Ouganda ont été similaires :

- L'exploitation et les abus sexuels ont été le plus souvent mentionnés en relation avec les distributions de nourriture, suivie par les abris, tandis que d'autres formes de violence sexiste ont été le plus souvent décrites en relation avec l'accès à l'eau, l'assainissement et l'hygiène (points d'eau, latrines, matériel sanitaire) et au combustible et bois de chauffage.
- L'exploitation et les abus sexuels ont été mentionnés à tous les stades du cycle de distribution, notamment : la recherche de l'aide, l'enregistrement/la vérification, au point de distribution (qui a été le plus souvent mentionné), les déplacements vers/depuis les sites de distribution (en particulier lorsqu'il s'agit de transporter de l'aide lourde ou encombrante, comme de la nourriture, à la maison), et le stockage de l'aide en toute sécurité.
- Tous les participants ont reconnu que les femmes et les filles étaient les plus vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels. Les adolescentes - en particulier les orphelines - et les veuves sont particulièrement exposées.<sup>1</sup>



*Des femmes discutent d'une carte des risques qu'elles ont créées en Ouganda © The Global Women's Institute at the George Washington University.*

Les recommandations découlant de cette recherche sont énumérées ci-après. La prochaine phase du projet consistera à utiliser ces informations pour démontrer comment les approches de sauvegarde contextuelle peuvent être appliquées aux systèmes de distribution de l'aide, et comprendra la création d'une « boîte à outils » composée de ressources qui pourront être adaptées à d'autres contextes.

## Recommandations

- Les systèmes de distribution de l'aide doivent être adaptés pour mieux répondre aux besoins des femmes et des filles en matière d'abris, d'aide en espèces, d'eau, d'assainissement et d'hygiène et de produits alimentaires, de manière à réduire les risques d'exploitation et d'abus par les acteurs de l'aide et les autres. Le moyen le plus important d'y parvenir est de veiller à ce que les femmes et les filles participent à la conception des programmes.
- Il convient d'accroître l'accès aux services de lutte contre la violence sexiste - tels que les soins de santé, le soutien psychosocial et la gestion des cas - tout en veillant à ce que l'accès à ces services ne soit pas subordonné à la dénonciation de cas spécifiques d'abus, compte tenu de la force de dissuasion que cela peut avoir.
- Vous devez reconnaître les femmes et les filles comme des expertes en matière de sauvegarde contextuelle et les faire participer activement aux mécanismes destinés à améliorer les processus d'aide et à protéger contre l'exploitation et les abus sexuels.
- Plus précisément, la haute direction et les responsables de la sauvegarde doivent prendre la responsabilité de réfléchir au rôle de leur organisation dans la création d'un « contexte propice » aux abus.

# INCONDUITE SEXUELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
8.9. Il existe des politiques concernant la sécurité et le bien-être du personnel.	L'organisation doit avoir des politiques en place pour la sauvegarde du personnel, afin de les protéger contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que contre les représailles, y compris une politique de protection des lanceurs d'alerte.

## Ce qui doit être mis en place

- Des engagements clairs en faveur d'une culture organisationnelle qui reconnaît les questions de genre, de pouvoir et de privilège, encourage la diversité et la prise de parole. Ces engagements sont souvent mieux exprimés par les valeurs de l'organisation.
  - Une ou des politiques de PEAS qui préviennent les différentes formes d'inconduite sexuelle sur le lieu de travail, qui décrivent les comportements interdits sur le lieu de travail (liés, le cas échéant, à la discrimination et aux caractéristiques protégées, par exemple l'origine ethnique, le handicap) et qui définissent l'engagement de l'organisation à prévenir et à répondre au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
  - Des procédures qui décrivent comment la politique est mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.
  - Des possibilités formelles et informelles de s'exprimer sur l'inconduite sexuelle, notamment en s'adressant aux responsables, aux référents ou à d'autres représentants de confiance sur le lieu de travail.
2. Élaborez une stratégie de diversité et d'inclusion qui explique comment l'organisation encourage la diversité, reconnaît le pouvoir et les privilèges et œuvre en faveur d'une organisation plus sûre pour tous les différents groupes de personnel et le personnel apparenté.
  3. Développez des comportements de leadership qui visent explicitement à favoriser et à maintenir une culture organisationnelle qui prévient et répond efficacement à l'inconduite sexuelle sur le lieu de travail. Voir *Attribution des responsabilités spécifiques pour la PEAS*.
  4. Veillez à ce que les politiques pertinentes incluent des définitions des types d'inconduite sur le lieu de travail, y compris l'inconduite sexuelle, et soient claires sur ce qui est inacceptable. L'inconduite sexuelle comprend le harcèlement sexuel, mais aussi d'autres types d'inconduite comme l'exploitation et l'agression sexuelles, ainsi que l'accès et/ou l'envoi d'images d'abus par le biais d'ordinateurs portables, de téléphones mobiles, etc.
  5. Veillez à ce que des mécanismes accessibles soient en place pour permettre au personnel de signaler en toute sécurité, en toute confiance et en toute confidentialité les cas d'inconduite sexuelle. Cela comprend un mécanisme de prise de parole et une politique de protection des lanceurs d'alerte.

## Procédure à suivre

1. Soyez explicite sur la manière dont les valeurs de l'organisation contribuent à créer une culture organisationnelle qui prévient et répond à l'inconduite sexuelle sur le lieu de travail. Voir *Attribution des responsabilités spécifiques pour la PEAS*.

Voici quelques points à prendre en compte lors de l'élaboration d'un mécanisme de prise de parole :

- obtenez le soutien de la haute direction pour le mécanisme dès le départ ;
- consultez différents groupes de personnel sur les canaux proposés pour le signalement de cas d'inconduite sexuelle sur le lieu de travail ;
- veillez à ce que le mécanisme puisse gérer les plaintes et les signalements de manière rapide et confidentielle tout en assurant la sécurité de toutes les parties impliquées ;
- assurez-vous que les membres du personnel comprennent la raison pour laquelle les mécanismes de signalement ont été introduits, l'importance de préserver la confidentialité s'ils reçoivent des divulgations et que les personnes ayant des responsabilités spécifiques peuvent recevoir et traiter les plaintes et les signalements en toute confiance ;
- communiquez avec le personnel de sorte qu'il comprenne comment il peut soumettre une plainte ou un signalement, et ce que cela peut couvrir ;
- assurez-vous qu'une politique de protection des lanceurs d'alerte est en place. Voir *Développement et mise en œuvre des politiques et procédures de PEAHS*.

6. Créez des « espaces sûrs » pour que différents groupes de personnel puissent discuter des questions qui les touchent, par exemple des groupes de femmes (pour le personnel féminin plus âgé et plus jeune), des groupes de personnel s'identifiant comme LGBTQ+, des groupes de personnel issus de différentes communautés. Cela peut s'effectuer en personne ou en ligne.

# Principes de leadership féministe

## Le programme

ActionAid est une fédération mondiale œuvrant pour un monde sans pauvreté ni injustice. Elle travaille auprès des populations vivant dans la pauvreté et l'exclusion, avec des organisations de la société civile, des mouvements sociaux et des sympathisants. Ils mettent en œuvre des programmes de terrain, fournissent une aide d'urgence et font campagne pour des sujets tels que les droits économiques des femmes, la justice fiscale et la justice climatique.

Le travail d'ActionAid s'inscrit dans quatre grands domaines : les femmes, la politique et l'économie, la terre et le climat, et les urgences. L'organisation met particulièrement l'accent sur les droits des femmes, qui constituent un fil conducteur pour l'ensemble de ses activités.

## Le problème

En 2004, ActionAid a commencé à relever les défis auxquels les femmes étaient confrontées au sein de l'organisation. Des espaces ont été créés pour identifier les problèmes et la meilleure approche pour les traiter.

Grâce à une série de conversations, ActionAid s'est rendu compte que, pour résoudre les problèmes auxquels les femmes sont confrontées sur le lieu de travail, il fallait vraiment examiner comment le pouvoir et le leadership fonctionnent au sein de l'organisation.

Le leadership féministe est apparu après de nombreuses conversations visant à trouver la meilleure approche pour traiter les questions relatives aux droits des femmes dans l'organisation et, finalement, pour traiter les questions de pouvoir qui avaient été identifiées. Le leadership féministe est devenu un choix naturel. Il a fallu beaucoup de conversations pour obtenir l'adhésion des gens à cause de l'étiquette « féministe », mais finalement, avec la persistance et le courage du fondateur, on est arrivé aux principes.

## L'action d'ActionAid

ActionAid a fait appel à un expert en leadership féministe pour les guider dans ce processus. Un membre du personnel de la direction a été chargé de poursuivre le travail. L'organisation a réalisé qu'elle avait besoin d'identifier des « étoiles polaires », c'est-à-dire de définir le type de comportement qu'elle souhaitait voir chez son personnel. C'est ainsi que sont nés les principes du leadership féministe. Ces principes sont :

### 1. Conscience de soi

Travailler à l'acceptation de nos vulnérabilités, ainsi qu'à la reconnaissance et à la valorisation de nos propres forces et de celles des autres.

### 2. Prendre soin de soi et des autres

Prendre soin de son propre bien-être émotionnel et physique et encourager et soutenir les autres à faire de même.

### 3. Démonter les préjugés

Évaluer nos propres privilèges et pouvoirs, ainsi que ceux des institutions, en fonction des avantages dont nous disposons, tels que le sexe, la classe sociale, la race, les capacités et d'autres facteurs.

### 4. Inclusion

Constituer des équipes diversifiées et répondre aux différents obstacles à la participation.

### 5. artager le pouvoir

Créer un espace pour que les autres puissent diriger.

### 6. Utilisation responsable et transparente du pouvoir

Être clair, opportun et transparent dans la prise de décisions.

### 7. Collaboration responsable

S'assurer que les objectifs collectifs sont clairement définis et font l'objet d'une appropriation mutuelle. Nous tenir et tenir les autres responsables de la réalisation de ces objectifs.

## 8. Commentaires respectueux

Rechercher, donner et valoriser des commentaires constructifs comme une opportunité d'apprentissage dans les deux sens.

## 9. Courage

Prendre des initiatives, apprendre de ses erreurs et ne pas craindre l'échec.

## 10. Tolérance zéro

Dénoncer toute forme de discrimination et d'abus de pouvoir et veiller à ce que notre propre comportement soit exempt de toute forme de harcèlement et d'exploitation.

ActionAid a décidé que la mise en œuvre des principes de leadership féministe devait être logée dans un endroit où elle avait un sens. Le choix s'est porté sur le service des ressources humaines et du développement organisationnel, car ce service travaille sur l'ensemble de l'organisation. Bien que le leadership du déploiement ait émané du sommet, ActionAid a décidé de se concentrer sur les individus - comment ils pouvaient changer leur comportement pour atteindre une masse critique de changement dans l'organisation.

## Le résultat

Le déploiement ne s'est pas réalisé sans mal. Certains membres du personnel, hommes et femmes, se sont opposés au féminisme en tant que terme. L'organisation a également dû remettre en question ses hypothèses sur les difficultés rencontrées par les personnes au sein de l'organisation. La dynamique n'était pas seulement masculine et féminine.

Pour y remédier, des espaces sûrs ont été aménagés pour discuter de ce que faisait ActionAid, et pourquoi. Ces discussions ont permis au personnel de parler de ses préoccupations de manière ouverte et honnête.

Aujourd'hui, les principes de leadership féministe sont connus de toute l'organisation et constituent un « langage commun » dans les 45 pays où ActionAid travaille. Ils indiquent clairement au personnel ce que l'on attend de lui en termes de conduite, et tout le monde est concerné. Ils donnent aux gens la

possibilité de dénoncer le comportement des autres et de dire « ce n'est pas comme ça que nous faisons les choses ».

Cela ne veut pas dire que c'est facile. ActionAid travaille dans de nombreux endroits différents, avec leurs propres cultures et environnements politiques, et il y a un long chemin à parcourir pour intégrer et internaliser les principes. Mais maintenant que tout le monde les connaît, il devient plus facile d'identifier les comportements négatifs

## Enseignements

- Les principes de leadership féministe ne s'adressent pas seulement aux grandes ONG ! En fait, cela peut être plus facile dans les petites ONG. Il n'est pas nécessaire d'avoir des ressources ; tant qu'il y a un leadership au sommet et que l'organisation est en mesure de disposer d'une masse critique de champions au sein de son personnel pour le soutenir, il est possible d'y parvenir.
- Le leadership féministe doit être logé dans une équipe qui a accès à tous les aspects de l'organisation.
- Cependant, il ne faut pas que ce soit une seule équipe qui le mette en œuvre. Il doit être adopté par l'ensemble de l'organisation.
- Le parcours varie selon les bureaux. Ce n'est pas un processus qui se fait du jour au lendemain, mais une série de conversations au fil du temps.

# DÉVELOPPEMENT ET MISE EN ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE PLAINTES COMMUNAUTAIRE

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
3.6. Les programmes détectent les effets négatifs imprévus, qu'ils soient réels ou potentiels, et y remédient de manière rapide et systématique, notamment dans les domaines suivants : sûreté, sécurité, dignité et droits des personnes, exploitation et abus sexuels commis par le personnel et d'autres personnes apportant une assistance, culture, genre, relations sociales et politiques, moyens de subsistance, économie locale et environnement.	Les programmes doivent détecter les effets négatifs imprévus, qu'ils soient réels ou potentiels, et prendre des mesures en conséquence.
5.1. Les communautés et les personnes affectées par une crise sont consultées sur a) la conception, b) la mise en œuvre, et c) le suivi des processus de traitement des plaintes.	Les communautés et les personnes affectées doivent être consultées sur la manière dont le processus de traitement des plaintes tiendra compte de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.
5.2. Les plaintes sont accueillies et acceptées, et les modalités d'accès au mécanisme ainsi que l'étendue des problèmes qu'il peut traiter sont communiquées.	Le mécanisme de traitement des plaintes doit accueillir et accepter les signalements d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et les communautés doivent savoir comment et quoi signaler.
5.4. Le processus de traitement des plaintes des communautés et des personnes affectées par une crise est documenté et opérationnel. Le processus couvre la programmation, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que d'autres abus de pouvoir.	L'organisation doit avoir un processus documenté de traitement des plaintes et d'enquête qui aborde l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qui est axé sur les victimes/survivants, et qui présente les obligations contraignantes de signalement concernant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

## Ce qui doit être mis en place

- Un protocole de traitement des signalements confidentiel et axé sur les victimes/survivants.
- Un personnel dédié responsable de la réception et de la gestion des signalements.
- Des canaux de signalement appropriés, accessibles et confidentiels qui ont été conçus en consultation avec la communauté, y compris des canaux qui sont conçus pour permettre les signalements proactifs de SEAH.
- Un processus de renvoi pour les signalements qui ne relèvent pas du champ du CBCM.

## Procédure à suivre

1. Si votre organisation ne dispose pas déjà d'un CBCM (mécanisme communautaire de plainte), vous devrez en élaborer un. Il existe de nombreuses ressources pour vous aider à développer un CBCM et à mettre en place des mécanismes sûrs, confidentiels, sécurisés et accessibles qui fonctionnent pour différents groupes au sein des communautés.
2. Définissez l'objet et l'étendu de votre mécanisme. Recevra-t-il tous les types de plaintes et de commentaires, ou simplement des signalements d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ? Fera-t-il partie d'un CBCM inter-organisations conjoint ?

- De plus en plus, les organisations élaborent des CBCM inter-organisations conjoints, dont certains se concentrent sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Renseignez-vous pour savoir s'il existe un CBCM inter-organisations conjoint dans votre zone d'opération, et réfléchissez si vous souhaitez y participer. Participer à un mécanisme de plainte conjoint implique généralement de convenir de normes et procédures communes à tous les membres pour la gestion de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.
3. Si ce n'est pas déjà le cas, assurez-vous d'avoir un protocole interne pour recevoir les signalements d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels qui soit confidentiel et centré sur les victimes/survivants (c'est-à-dire qui donne la priorité aux souhaits, à la sécurité et au bien-être des victimes/survivants). Attribuez au personnel des responsabilités en matière de traitement des signalements, par exemple : qui aura la responsabilité immédiate des signalements lorsqu'ils arrivent dans l'organisation, comment ils seront évalués en vue d'un suivi, et à qui ils seront ensuite transmis et sur quelle base. Voir *Réponse aux signalements de SEAH*.
  4. Assurez-vous que votre protocole interne de réponse aux signalements inclut ce qu'il faut faire avec les signalements qui ne relèvent pas du CBCM, par exemple :
    - Signalements concernant d'autres organisations. Comment seront-ils transférés ?
    - Signalements concernant des cas de SEAH non perpétrés par le personnel ou les programmes de l'organisation. Veillez à ce qu'une structure de renvoi soit en place – voir ci-après
    - Signalements qui font état d'incidents criminels. L'organisation devra déterminer au cas par cas si le renvoi aux autorités est sûr et approprié pour toutes les personnes concernées, en donnant la priorité à l'intérêt supérieur des victimes/survivants.
  5. Sensibilisez le personnel aux protocoles. Pour les membres du personnel occupant des rôles particuliers, assurez-vous qu'une formation est dispensée. Pour tous les membres du personnel, indiquez clairement que tout signalement qu'ils reçoivent sur des cas de SEAH doit être directement transféré à un supérieur hiérarchique désigné au sein de l'organisation. Le personnel doit comprendre l'importance de respecter cette procédure Il doit bien comprendre qu'il ne doit pas tenter d'enquêter lui-même et qu'il ne doit pas parler du signalement à quiconque en dehors de la chaîne de signalement. Il doit également comprendre sa propre responsabilité de signaler toute préoccupation qu'il pourrait avoir à l'égard de collègues ou de partenaires et de SEAH.
  6. Une fois que les protocoles internes de traitement des signalements sont en place, développez vos canaux de signalement pour la communauté. Consultez les communautés sur les structures existantes dont elles disposent pour signaler leurs préoccupations et comment elles souhaiteraient effectuer des signalements à l'organisation. Veillez à ce que différents groupes de la communauté soient consultés, notamment des personnes de sexe et d'âge différents, des personnes handicapées ou tout autre groupe contextuellement pertinent ou potentiellement marginalisé.
  7. Mettez en place plusieurs canaux de signalement pour votre CBCM. Ces canaux possibles peuvent notamment inclure les SMS, les e-mails, les courriers, une ligne d'assistance téléphonique, un bureau d'informations ou une rencontre en face à face, en fonction de ce qui est identifié par la consultation de votre communauté.
 

Demandez-vous dans quelle mesure ces canaux seront sûrs et confidentiels pour une personne qui signale un cas de SEAH, la dynamique du pouvoir et le risque de représailles, les niveaux d'alphabétisation et les barrières linguistiques, l'accès aux données téléphoniques, la confiance qu'elle aurait à les utiliser.
  8. Communiquez avec le personnel de sorte qu'il comprenne comment il peut soumettre une plainte ou un signalement, et ce que cela peut couvrir.
  9. L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels sont une question sensible de nature. Demandez-vous si vous avez mis en place des canaux de communication qui permettent d'effectuer des signalements de SEAH de manière proactive. Lorsque vous consultez la communauté ou le personnel au sujet de vos mécanismes de signalement de SEAH, veillez à consulter divers groupes sur la manière dont ils pourraient se sentir à l'aise pour signaler le cas de SEAH. Examinez également comment vous pouvez utiliser les activités existantes pour recueillir les préoccupations relatives aux SEAH - telles que les formations sur les SEAH, le travail avec les groupes de femmes, ou le travail de proximité sur la violence sexiste.

---

10. Surveillez et révissez en permanence vos mécanismes de signalements de SEAH pour vérifier :

- Les mécanismes reçoivent-ils des signalements ? Quels types de signalements reçoivent-ils ? Si vos canaux ne reçoivent pas de signalement de SEAH, explorez les raisons possibles à cela.
- Qui effectue des signalements, p. ex., est-ce que certains groupes de personnel font plus de signalements que d'autres ?
- Les mécanismes sont-ils appropriés pour le personnel et les communautés ? Est-ce que le personnel et la communauté se sentent à l'aise en les utilisant ?
- Les mécanismes exposent-ils les utilisateurs à davantage de risques ?
- Les signalements de SEAH font-ils l'objet d'un suivi approprié au sein de votre organisation ?

11. Lorsque vous ouvrez la possibilité de signalements de SEAH, il est absolument vital d'en effectuer le suivi. Faire part de ses préoccupations concernant un cas de SEAH peut être pénible pour la personne qui les signale, et il est de notre responsabilité de la prendre au sérieux. Ne pas donner suite à des préoccupations aussi graves pourrait entraîner une rupture de confiance entre votre organisation et le personnel ou la communauté qui a fait part de ces préoccupations. Voir *Réponse aux signalements de SEAH*.

## Exemple pratique

### Mécanismes de plaintes de PSEA à la frontière entre la Thaïlande et la Birmanie

#### Le programme

Le Comité de coordination des services aux personnes déplacées en Thaïlande (CCSDPT) est un réseau d'ONG et d'organisations communautaires travaillant avec les personnes déplacées dans les camps situés le long de la frontière entre la Thaïlande et la Birmanie.

#### Le problème

Le CCSDPT souhaitait offrir un environnement dans lequel les réfugiés, en particulier les plus vulnérables dans leur communauté, savaient qu'ils pouvaient accéder à des services à l'abri des abus et de l'exploitation.

#### L'action du CCSDPT

Dans un premier temps, le CCSDPT a élaboré un protocole inter-organisations pour le traitement des signalements d'exploitation et d'abus sexuels. Ce protocole a inclus :

- les canaux par lesquels les signalements pouvaient être reçus ;
- la nomination de référents pour traiter et transmettre les signalements entrants ;
- des directives claires sur les responsabilités de la direction concernant le traitement de ces signalements une fois qu'ils ont été reçus ;
- des procédures d'enquête sur les signalements de cas d'exploitation et d'abus sexuels ;
- comment transférer les signalements effectués par d'autres membres du réseau ;
- un soutien aux victimes/survivants d'exploitation et d'abus sexuels ;
- l'établissement d'un comité de direction visant à assurer que les signalements sont traités conformément au protocole.



Personnel d'une agence membre du CCSDPT au travail

Les agences membres ont ensuite mis en œuvre un déploiement à grande échelle des mesures de PSEA sur les camps. Des points d'entrée pour les signalements ont été conçus, y compris par le biais de structures existantes telles que les organisations communautaires, les comités de lutte contre la violence sexuelle et sexiste, les boîtes à plaintes, ou le signalement direct à l'agence.



INTER-AGENCY PROTOCOLS FOR THE  
PREVENTION OF SEXUAL ABUSE  
AND EXPLOITATION (PSEA)

Committee for the Coordination of Services to  
Displaced Persons in Thailand  
(CCSDPT)

### *Les protocoles du CCSDPT*

Les représentants d'organisations communautaires ont ensuite mené une sensibilisation, notamment par le biais de messages sur la PSEA dans la langue locale sur des casquettes et des sacs et par des diffusions au théâtre et à la radio.

## Le résultat

Des cas d'exploitation et d'abus sexuels ont commencé à être signalés au CCSDPT et ils ont été traités dans le respect du protocole. Trois ans après la mise en place de ces mécanismes, une évaluation a révélé que la communauté avait l'impression que l'exploitation et les abus sexuels avaient considérablement diminué.

*Du Compendium de pratiques sur les  
mécanismes communautaires de plaintes,  
IASC, 2012.*

## Enseignements

- Consultez les bénéficiaires et les organisations communautaires sur votre mécanisme de plaintes dès la phase de conception, sinon cela peut affecter l'utilisation et la durabilité.
- Consultez les groupes vulnérables, tels que les nouveaux arrivants sur le camp, les femmes seules et les enfants, sur les mécanismes de signalement.
- Tenez compte des différentes langues et coutumes dès le départ.
- Réfléchissez à la manière d'assurer que la dynamique en matière de PSEA se maintient lorsque les ressources dédiées ne sont plus disponibles.

# RÉPONSE AUX SIGNALEMENTS DE SEAH

Indicateur CHS	Exigence PEAHS spécifique
3.6. Les programmes détectent les effets négatifs imprévus, qu'ils soient réels ou potentiels, et y remédient de manière rapide et systématique, notamment dans les domaines suivants : sûreté, sécurité, dignité et droits des personnes, exploitation et abus sexuels commis par le personnel, culture, genre, relations sociales et politiques, moyens de subsistance, économie locale et environnement.	Les programmes doivent détecter les effets négatifs imprévus, qu'ils soient réels ou potentiels, et prendre des mesures en conséquence.
3.8. Des systèmes sont en place pour protéger toute information personnelle recueillie auprès des communautés et personnes affectées par une crise qui pourrait les mettre en danger.	L'organisation doit avoir en place des systèmes pour sauvegarder les informations personnelles liées à des incidents de SEAH et qui pourraient mettre en danger les personnes affectées.
5.3. Les plaintes sont gérées de manière rapide, équitable et appropriée. Les mécanismes de traitement des plaintes donnent la priorité, à tous les stades, à la sécurité des plaignants et des personnes affectées.	Les plaintes et les signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels doivent être gérés de manière rapide, sûre, équitable et appropriée.
5.4. Le processus de traitement des plaintes des communautés et des personnes affectées par une crise est documenté et opérationnel. Le processus couvre la programmation, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que d'autres abus de pouvoir.	L'organisation doit avoir un processus documenté de traitement des plaintes et d'enquête qui aborde l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qui est axé sur les victimes/survivants, et qui présente les obligations contraignantes de signalement concernant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
5.5. Une culture organisationnelle a été établie, dans laquelle les plaintes sont prises au sérieux et traitées conformément aux politiques et processus définis.	L'organisation doit avoir une culture organisationnelle qui prend les plaintes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels au sérieux, et y donne suite conformément à sa politique et à ses processus de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
5.7. Les plaintes qui ne correspondent pas au champ de l'organisation sont transmises au tiers compétent dans le respect des bonnes pratiques.	L'organisation doit renvoyer les plaintes/signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels qui ne relèvent pas du mandat de l'organisation au tiers compétent dans le respect des bonnes pratiques.
9.5. Le risque de corruption est géré et des mesures appropriées sont prises lorsque des cas de corruption sont détectés.	Les fautes de conduite graves doivent être prises au sérieux et traitées.

## Ce qui doit être mis en place

- Des procédures écrites sur la réponse aux signalements ou aux préoccupations concernant des cas de SEAH, qui sont centrées sur les victimes/survivants et qui garantissent la confidentialité.
- Une cartographie des voies de recours pour les victimes/survivants de SEAH.
- Des enquêtes sont menées conformément aux normes et directives concernées.
- Les enquêtes sont menées par des professionnels expérimentés et qualifiés, qui sont formés aux enquêtes sensibles telles que les allégations de SEAH.
- Les plaintes fondées donnent lieu à des mesures disciplinaires cohérentes.

---

## Procédure à suivre

1. Assurez-vous que votre organisation dispose de politiques et de procédures confidentielles, centrées sur les victimes/survivants, pour répondre aux signalements ou aux préoccupations concernant des cas de SEAH. Il existe des modèles et des ressources disponibles pour vous y aider.

2. Procédez à une cartographie des voies de signalement et de renvoi. Cela signifie qu'il faut identifier les autorités officielles auxquelles il convient de faire rapport si l'incident est de nature criminelle, ainsi que les services de soutien formels et informels disponibles dans votre région pour les victimes/survivants de SEAH. Vous devez évaluer la sécurité, l'accessibilité et la pertinence de toutes ces voies. Si d'autres organisations travaillent sur les questions de PEAS, de genre et de violence sexiste dans votre région, vérifiez si des cartographies ont déjà été réalisées ou explorez les possibilités de cartographie conjointe.

Vous devez avoir une liste de contacts à disposition en cas d'incident, afin de pouvoir apporter un soutien aux victimes/survivants (s'ils ont moins de 18 ans) ou, si les victimes/survivants sont des adultes, de les aider à prendre des décisions sur les services auxquels ils peuvent accéder s'ils le souhaitent.

3. Lorsque votre organisation reçoit un signalement ou entend parler d'une préoccupation concernant un cas de SEAH, cela doit être traité immédiatement par le biais de vos procédures de traitement des signalements. Quelle que soit l'issue du signalement ou de la préoccupation, la première priorité est toujours la sécurité et le bien-être des victimes/survivants. Un soutien doit être fourni immédiatement lorsqu'une préoccupation est soulevée - et aussi longtemps que les victimes/survivants en ont besoin.

Votre organisme de financement et certains organes statutaires peuvent exiger d'être informés des signalements de SEAH qui parviennent à votre organisation. Vérifiez les exigences de votre organisme de financement et les exigences légales.

4. Même s'il n'y a pas suffisamment d'informations pour donner suite à un signalement ou à une préoccupation, ils doivent quand même être enregistrés. Il peut être utile d'identifier un modèle de préjudice.

5. Si une enquête est demandée, il est recommandé qu'elle soit menée par des professionnels expérimentés et qualifiés, qui sont formés aux enquêtes sensibles telles que les allégations de SEAH. Si personne au sein de votre organisation ne possède ces qualifications et cette formation, vous devriez envisager de faire appel à des ressources externes pour vous aider. Contactez CHS Alliance pour de plus amples informations.

Il est extrêmement important que les signalements en matière de SEAH fassent l'objet d'une enquête appropriée. Si vous ne respectez pas la procédure régulière, il peut être plus difficile pour vous de sanctionner ou de licencier un membre du personnel. Les membres du personnel qui ont fait l'objet de préoccupations peuvent aller travailler dans d'autres organisations sans que le problème ait été réglé. Les membres du personnel qui font l'objet d'une allégation ont droit à une procédure équitable pour déterminer ce qui s'est réellement passé, plutôt que de faire l'objet de ragots et de rumeurs.

6. Un cas de SEAH peut avoir un impact sur le moral du personnel. Au moment où un signalement est effectué, il se peut que des mois de rumeurs et d'inquiétudes aient déjà circulé dans le bureau concerné, et dans la communauté au sens large. Le personnel peut alors se sentir exclu de l'enquête, car les exigences de confidentialité font qu'il ne peut rien savoir de celle-ci. Il peut se sentir déçu par la conclusion. L'organisation devra peut-être consacrer du temps à restaurer le moral du personnel et de la communauté, en écoutant leurs préoccupations et en les rassurant sur le fait qu'une procédure régulière a été engagée, tout en expliquant pourquoi certains aspects de l'affaire doivent rester confidentiels.

## Exemple pratique

### Instauration de pratiques de gestion des cas d'exploitation et d'abus sexuels chez Trócaire

#### Le programme

Trócaire est l'agence humanitaire et de développement de l'Église catholique d'Irlande. Elle travaille avec des organisations partenaires locales dans plus de 20 pays. Depuis 1973, Trócaire s'attaque à l'injustice et apporte son soutien aux personnes qui en subissent les effets.

La vision, la mission et les valeurs de Trócaire indiquent qu'elle croit en la dignité intrinsèque de chaque personne, qu'elle célèbre la différence et vise à créer des relations de respect mutuel dans lesquelles les droits et la dignité de chaque personne sont respectés. Le travail de Trócaire s'inspire et se nourrit de l'enseignement social catholique, dont l'un des principes fondamentaux est la dignité de chaque individu. Le droit de se libérer de toute forme d'exploitation et d'abus est implicite dans ce principe. En vertu de la valeur organisationnelle de responsabilité de Trócaire, la politique de l'organisation est de protéger toutes les personnes impliquées dans le travail de Trócaire contre les risques d'exploitation et d'abus.

Trócaire ne tolère aucun comportement d'exploitation ou d'abus de la part de toute personne associée à la mise en œuvre du travail de Trócaire. Trócaire exige également des organisations partenaires qu'elles partagent leur engagement en matière de protection et qu'elles aient mis en place des politiques et des systèmes pour prévenir et répondre aux abus et à l'exploitation par leurs représentants organisationnels.

#### Le problème

Trócaire estime qu'il est important de créer des environnements sûrs, afin de réduire le risque que les choses tournent mal. Toutefois, en cas de signalement, il est important que la réponse de l'organisation soit appropriée et professionnelle et qu'elle limite tout stress ou impact possible. Des mécanismes et des approches doivent être développés pour y parvenir.

Comme Trócaire travaille en partenariat, il était important que ses mécanismes ne traitent pas seulement les plaintes relatives à Trócaire, mais aussi celles relatives aux partenaires avec lesquels elle travaille.

#### L'action de Trócaire

Trócaire a mis en place les procédures suivantes pour répondre aux plaintes et signalements d'exploitation et d'abus sexuels :

Toutes les plaintes de sauvegarde survenant dans le cadre des programmes nationaux sont transmises au comité de gestion des cas de sauvegarde. Les membres de ce comité (SCMC) sont le chef de région/unité, le directeur de pays (cas à l'étranger) et le responsable de la sauvegarde.

Le comité de gestion des cas de sauvegarde mène un examen initial du cas et donne des recommandations pour les étapes suivantes. Les considérations sont basées sur la personne qui est le sujet présumé de la plainte en première instance :

- a. personnel ou représentant de Trócaire (la politique de Trócaire s'applique) ;
- b. personnel d'un partenaire (l'accord de partenariat s'applique) ;
- c. autres organisations (d'autres arrangements peuvent/ne peuvent pas s'appliquer, par exemple des consortiums).

Le comité de gestion des cas de sauvegarde informe le comité de direction (directeur général et directeur de division) qu'une plainte a été reçue, de l'évaluation initiale et des prochaines étapes proposées.

Dans tous les cas, le SCMC se demandera :

- S'il existe des preuves suffisantes pour former une plainte ou si des informations supplémentaires sont nécessaires ? Les étapes de la collecte d'informations supplémentaires sont examinées afin de s'assurer que toute action ne compromet pas une enquête potentielle ou ne présente pas un risque de protection pour les personnes concernées.
- La plainte allègue-t-elle une infraction pénale ? Il est essentiel de comprendre le contexte local pour prendre des décisions. Chaque bureau Trócaire a mis en place un « document de cartographie du contexte » qui décrit les principales législations sur la protection des enfants, les agressions et les droits d'emploi, la réalité de la mise en œuvre de cette législation et les réseaux de soutien dans le pays. En utilisant ce document comme référence, le SCMC peut prendre une décision éclairée :
  - a. s'il y a une possible infraction pénale et quand Trócaire est tenue de la signaler ;
  - b. sur les préoccupations de risques et de protection ;

c. sur les réseaux de soutien auxquels référer les parties

Pour les plaintes relatives à un membre du personnel de Trócaire, un représentant du département des ressources humaines rejoint le comité de gestion des cas de sauvegarde.

- Les enquêtes menées par Trócaire s'appuient sur les directives de CHS Alliance pour les enquêtes. Nous préférons qu'un enquêteur externe mène entièrement l'enquête ou y participe. Trócaire ne mènera l'enquête que dans les cas où il n'est pas possible d'engager un enquêteur dûment qualifié (aucun disponible immédiatement, problèmes d'accès ou de sécurité dans le pays).
- Une fois l'enquête terminée, une procédure disciplinaire peut être engagée conformément aux politiques de Trócaire.
- Les conclusions sont examinées pour déterminer si d'autres actions sont nécessaires (par exemple, la révision des politiques, des pratiques, de la formation, etc.).
- Une session sur les leçons apprises est menée par le comité de gestion des cas de sauvegarde.



Semaine de la sauvegarde au Myanmar © Trocaire

## Partenaires

Les accords de partenariat de Trócaire prévoient que les partenaires doivent informer Trócaire des allégations de sauvegarde. Dans ce cas, Trócaire demandera à ses partenaires de remplir le « Modèle de signalement d'un problème de sauvegarde ». Trócaire examinera ce document et demandera des éclaircissements pour s'assurer que les mesures appropriées ont été prises. Si cela est nécessaire, Trócaire apporte son soutien (par ex., gestion de l'enquête, sessions de leçons apprises).

Lorsque Trócaire reçoit une plainte concernant directement un membre du personnel d'un partenaire, l'évaluation initiale portera sur les questions suivantes :

- Pourquoi la plainte a-t-elle été transmise à Trócaire et non au partenaire ?
- Y a-t-il des préoccupations quant à la protection ?
- Le partenaire dispose-t-il de systèmes robustes compatibles avec la gestion des plaintes elle-même ?
- Le partenaire demande-t-il un soutien pour gérer cette plainte ?
- Trócaire doit-elle demander une enquête ou une supervision externe ?

Outre ses procédures de gestion des cas, Trócaire dispose des processus suivants :

- Confidentialité pour toutes les personnes impliquées dans le processus d'enquête – comprend des accords de confidentialité pour les enquêteurs.
- Directives pour le soutien aux survivants impliqués dans une préoccupation de sauvegarde – considérations pour une approche centrée sur les survivants ainsi que des considérations pour les autres personnes impliquées dans le processus.
- Classement, stockage et conservation des dossiers de sauvegarde – comprend un système de classement sécurisé à accès restreint et des protocoles pour le partage des informations.

## Enseignements

- Toutes les plaintes ne passent pas par les mécanismes de plaintes établis.

S'il est important de mettre en place des canaux accessibles et sûrs pour que les personnes puissent faire part de leurs préoccupations, celles-ci peuvent également émerger par d'autres moyens, par exemple en parlant à une personne de confiance, au cours de la formation lorsque les participants réfléchissent à la protection ou lors des visites de contrôle.

- Il n'y a pas deux cas identiques, mais il est essentiel d'être préparé.

Chaque cas est différent. Cela dépend de la nature de la plainte, de qui la formule, du contexte local et d'autres facteurs. Cependant, il est essentiel de disposer de systèmes permettant de répondre aux cas avec des processus décisionnels clairs ainsi qu'une connaissance préalable du contexte.

- La nécessité de continuer à examiner, à apprendre et à actualiser les pratiques

Trócaire ne pourra jamais dire que son travail en matière de sauvegarde est terminé. Il est toujours possible d'apprendre de la mise en œuvre et de se tenir au courant des meilleures pratiques au sein et au-delà de notre secteur. Trócaire s'efforce toujours de s'assurer que ses politiques et pratiques de sauvegarde sont pertinentes.

