



# MANUEL SUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

Mise en œuvre de mesures concrètes pour guider les équipes de direction, dans les sièges sociaux et sur le terrain



#### Rédigé par :

Louise Boughen, *conseillère en protection internationale, PEAS et Norme humanitaire fondamentale, Croix-Rouge britannique*  
Gurvinder Singh, *conseiller principal, Protection, Opérations internationales, Croix-Rouge canadienne*  
Amélie Doyon, *conseillère, Protection, engagement communautaire et redevabilité, Opérations internationales, Croix-Rouge canadienne*



#### En consultation avec les collègues suivants dans le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge :

Amjad Saleem, *Fédération internationale, gestionnaire, Protection, inclusion et engagement*  
Amy Wragg, *Croix-Rouge britannique, responsable régionale, Moyen-Orient et Afrique du Nord et région méditerranéenne*  
Antonietta Romano, *Croix-Rouge néerlandaise, conseillère VSBG*  
Avril Depierpont, *Croix-Rouge belge, Ressources et contrôle interne*  
Concetta Salzano, *Croix-Rouge britannique, conseillère Protection et lutte contre la traite des êtres humains, Antennes Afrique de l'Ouest et centrale et outre-mer*  
Erica See, *Croix-Rouge canadienne, Services juridiques*  
Juliana Bravo, *Croix-Rouge canadienne, conseillère, Suivi et évaluation*  
Services juridiques, *Fédération internationale*  
Marie Sønnderholm, *Croix-Rouge danoise, conseillère, Protection, genre et inclusion (PGI)*  
Neena Sachdeva, *Croix-Rouge canadienne, Égalité des genres*  
Bureau de l'audit interne et des enquêtes, *Fédération internationale*  
Pushpa Khanal, *Croix-Rouge népalaise, agente, PGI*  
Pauline Barbier, *Croix-Rouge belge, responsable internationale, Ressources et contrôle interne*  
Rebecca Boyce, *Croix-Rouge canadienne, conseillère, Égalité des genres et inclusion sociale*  
Robert Sweatman, *Croix-Rouge britannique, responsable, Performance et redevabilité internationales*  
Équipe de protection, *ministère britannique du Développement international (DFID)*  
Seema Pannaikadavil-Thomas, *Comité international de la Croix-Rouge (CICR), conseillère, Prévention de l'exploitation et des abus sexuels*  
Tagan Paul, *Croix-Rouge australienne, coordonnatrice, Protection de l'enfance*  
Tina Tinde, *Fédération internationale, conseillère, Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels*  
Valeria Ragni, *Croix-Rouge britannique, conseillère, Lutte contre la traite d'êtres humains*  
Valpuri Saarelma, *Fédération internationale, conseillère, Politique et plaidoyer*

#### Financé par :

Le ministère britannique du Développement international (DFID)



Le générique masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et englobe tous les genres sans discrimination.  
Aucune des images contenues dans ce manuel ne vise la représentation de survivants d'exploitation et d'abus sexuels.

# SOMMAIRE

## **Aperçu : Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) dans le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge**

- |   |    |
|---|----|
| 1) Présentation : La PEAS et le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge | 4  |
| 2) Messages clés  | 10 |

## **Mise en œuvre des fondements de la PEAS dans ma Société nationale : Guide pour les directeurs et les employés des sièges sociaux**

- |   |    |
|---|----|
| 3) Évaluation de la PEAS sur le plan organisationnel pour les partenaires de la Société nationale | 11 |
| 4) Désignation de personnes-ressources en matière de PEAS   | 12 |
| 5) Soutien à l'élaboration des politiques de PEAS   | 13 |
| 6) Procédures de recrutement et d'intégration, dont les mesures de filtrage                       | 14 |
| 7) Culture organisationnelle axée sur la sécurité   | 16 |
| 8) Lignes directrices pour les propositions de financement  | 18 |

## **Intégration de la PEAS dans les projets et les services : Guide pour les opérations et les équipes de terrain**

- |   |    |
|---|----|
| 9) Évaluation des risques d'exploitation et d'abus sexuels  | 21 |
| 10) Sensibilisation des bénévoles, des employés et des communautés                                    | 23 |
| 11) Repérage des ressources   | 25 |
| 12) Mise en place d'un mécanisme de plainte sécuritaire pour les cas d'exploitation et d'abus sexuels | 27 |
| 13) Signalement des cas d'exploitation et d'abus sexuels  | 28 |
| 14) Enquête et mesures à prendre  | 31 |
| 15) Assistance aux survivants   | 33 |

- |               |           |
|---------------|-----------|
| <b>Outils</b> | <b>35</b> |
|---------------|-----------|

## TERMES CLÉS<sup>1</sup>

Les **personnes touchées** désignent les personnes qui attendent ou reçoivent une protection ou une aide de la part du Mouvement. Elles englobent toute personne vivant dans le pays ou dans la communauté locale où l'organisation conduit des opérations.

L'**abus** désigne la négligence, l'exploitation et les abus émotionnels, physiques ou sexuels (y compris le harcèlement sexuel) réels ou la menace de tels actes, d'un enfant, adolescent ou adulte par l'un de nos employés, bénévoles et membres du personnel associé.

L'**enfant** désigne tout être humain âgé de moins de 18 ans.

Les **mécanismes de plainte communautaires** désignent les canaux fiables par le biais desquels les membres d'une communauté touchée peuvent déposer une plainte et demander de l'aide en toute sécurité. Ces mécanismes s'appuient sur un engagement solide avec les communautés, créant un environnement dans lequel les personnes peuvent faire part en toute sécurité et, le cas échéant, en toute confidentialité de leurs doléances (y compris concernant des cas d'exploitation ou d'abus sexuels), qui sont ensuite soumises aux entités compétentes à des fins de suivi.

La **violence basée sur le genre (VBG)** est un terme générique décrivant les actes préjudiciables commis contre le gré de quelqu'un en se fondant sur les différences établies par la société (le genre) entre les hommes et les femmes. Sont concernés tous les actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée.

Les termes **travailleur/personnel humanitaire** désignent toute personne au service de l'organisation, y compris les employés, les bénévoles, les stagiaires et les consultants.

Les **représailles** désignent toute mesure préjudiciable directe ou indirecte qu'une personne prend ou recommande ou menace de prendre à l'encontre d'une personne qui a fait part de bonne foi de ses soupçons à propos d'un comportement répréhensible ou qui a pris part à une enquête ou à un audit autorisé. Les représailles peuvent inclure la prise de mesures administratives préjudiciables, telles que l'attribution injustifiée de mauvais résultats lors des évaluations, la modification des responsabilités professionnelles ou toute autre décision négative ayant une incidence sur les conditions de travail de la personne concernée. Les représailles peuvent également prendre la forme de violences verbales ou d'actes de harcèlement.

---

<sup>1</sup> Toutes les définitions sont extraites des documents suivants : **Politique du Secrétariat de la Fédération internationale relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention**, **Engagement sur la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et leur prévention** et **Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire du Comité permanent interorganisations**.

Les **abus sexuels** désignent toute atteinte physique ou psychologique de nature sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal à l'encontre des personnes touchées, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel. Cela comprend toute activité sexuelle avec une personne qui attend ou reçoit des services ou programmes du Mouvement, ou avec toute personne de moins de 18 ans.

L'**exploitation sexuelle** désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser, à des fins sexuelles, de la vulnérabilité des personnes touchées, de leur confiance ou du rapport de force inégal entretenu avec elles, y compris, mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Elle comprend les rapports sexuels monnayés, la sollicitation de rapports sexuels monnayés et les rapports d'exploitation.

Le **harcèlement sexuel** désigne toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique non voulu à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le **personnel tiers** désigne toute personne employée par un organisme tiers et qui ne fait pas partie du personnel de la Fédération internationale. La personne tierce fournit des services aux fins des activités concernées en vertu, par exemple, d'un contrat de service entre la Fédération internationale et le prestataire de services.

**Survivant(e)/victime** désigne toute personne ayant subi une exploitation ou des abus sexuels. Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés indifféremment. Le terme « victime » est souvent utilisé dans les domaines juridique et médical. Le terme « survivant » est le terme généralement privilégié dans les domaines psychologique et social, car il contient la notion de résilience.

Les **lanceurs d'alerte** désignent toute personne faisant part de ses soupçons à propos d'une violation des règlements. Les lanceurs d'alerte fournissent des informations sur une faute qu'ils ont des motifs raisonnables de soupçonner.

La **tolérance zéro** fait référence à la politique de tolérance zéro du Mouvement à l'égard des actes d'exploitation ou des abus sexuels commis par ses employés et ses bénévoles. Dans les faits, ceci se traduit par un engagement à prendre des mesures immédiates sur le plan opérationnel lorsqu'un problème est signalé, et par l'obligation des employés, des bénévoles et du personnel associé de signaler un problème dès qu'il se présente. Ceci comprend la protection des lanceurs d'alerte ou de toute autre personne faisant part de ses préoccupations, et l'absence de représailles à leur égard. La tolérance zéro à l'égard de la PEAS comprend l'interdiction des rapports sexuels monnayés par le personnel humanitaire, et ce, quelle que soit la législation locale.

# Aperçu : Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) dans le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

## 1) Présentation : La PEAS et le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

Le présent manuel vise à aider les équipes de direction, des sièges sociaux et sur le terrain du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (« le Mouvement ») à comprendre pourquoi il est important de lutter contre l'exploitation et les abus sexuels et de les prévenir. Il intègre également des solutions pratiques conformes aux Normes opérationnelles minimales relatives à la prévention de l'exploitation et les abus sexuels du Comité permanent interorganisations (CPI)<sup>2</sup>.

Ce manuel s'adresse principalement aux personnes œuvrant dans le cadre des interventions humanitaires des Sociétés nationales et du Mouvement qui n'ont pas d'expertise spécifique en matière de PEAS. S'ils sont bien guidés, les non-spécialistes de la PEAS peuvent jouer un rôle majeur en contribuant à réduire le risque d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) pour les populations touchées et leurs collègues en assumant, par exemple, le rôle d'agents de PEAS ou en servant de personne-ressource. Toutefois, comme l'indique le manuel, certains domaines requièrent une l'expertise de spécialistes (comme celle des RH, des agents de protection ou des enquêteurs professionnels) pour être mis en œuvre.

Il est donc essentiel d'adopter une approche cohérente. À cet égard, nous sommes reconnaissants envers les nombreux intervenants du Mouvement qui ont contribué à ce manuel. Son élaboration se poursuivra en s'appuyant sur les retours d'information reçus de la part des personnes participant aux interventions humanitaires et au développement des Sociétés nationales.

Le manuel se compose de deux parties, chacune décrivant des mesures différentes, bien que complémentaires, pour a) les équipes de direction et des sièges sociaux, et b) les employés et bénévoles au niveau opérationnel et sur le terrain. Structuré de manière à fournir aux équipes des conseils pratiques et accessibles, il est complété par du matériel didactique utile, comme des ressources en ligne.

---

<sup>2</sup> L'**engagement sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (2019)** (en anglais) requiert que tous les acteurs du Mouvement adoptent des pratiques exemplaires basées sur des normes minimales, notamment en conformité avec les MOS-PEAS du CPI.

## Qu'entend-on par « exploitation et abus sexuels »?

Le terme « exploitation et abus sexuels » (EAS) désigne toute forme d'exploitation ou d'abus sexuels causés, intentionnellement ou non, par des personnes travaillant pour le Mouvement, ou dans le cadre de ses opérations ou projets. Cela comprend l'EAS perpétrés envers des personnes (adultes ou enfants) qui sollicitent notre protection ou notre assistance ou qui en bénéficient, ainsi qu'envers les effectifs du Mouvement. Il s'agit d'une forme de violence basée sur le genre.

Un acte d'EAS commis contre un enfant ou un adulte peut avoir des répercussions non seulement sur la victime, mais aussi sur sa famille, ses amis et sa communauté. Ces actes peuvent engendrer de nombreux traumatismes à vie, et avoir des effets négatifs graves sur le bien-être émotionnel et psychologique, l'acceptation sociale, la santé, l'éducation, la carrière, la propension au crime ou la situation financière d'une personne.

En plus de nuire aux personnes que nous aidons, l'EAS ébranle la confiance de la population envers le Mouvement, le discrédite et peut entraîner de graves répercussions financières et juridiques.

### Exemples d'EAS

Un travailleur humanitaire essaie d'avoir un rapport sexuel avec une personne bénéficiant du projet dans lequel il travaille.

Une femme accepte d'avoir une relation sexuelle avec son employeur en échange d'un poste rémunéré/bénévole.

Un travailleur humanitaire « satisfait ses besoins et désirs sexuels » au sein de la communauté affectée sans tenir compte du rapport de force qu'il entretient.

Un travailleur humanitaire a recours aux services de travailleurs du sexe en dehors de ses heures de travail.

Un cadre supérieur fait des remarques à caractère sexuel sur le corps, les vêtements ou l'apparence d'un employé ou bénévole au bureau.

Certains organismes utilisent l'acronyme « PHEAS », le « H » désignant le terme « harcèlement » sexuel. Si le harcèlement sexuel est étroitement lié à l'exploitation<sup>3</sup> et aux abus<sup>4</sup> sexuels, il présente également ses propres caractéristiques. Les lois, politiques et procédures pour lutter contre le harcèlement peuvent être spécifiques et distinctes par rapport à celles régissant l'exploitation et les abus sexuels. Le manuel présente les dispositions spécifiques au harcèlement sexuel dans des encadrés séparés.

3 Par exemple, une affaire de harcèlement sexuel avec chantage où une employée a perdu son emploi pour avoir rejeté les avances sexuelles de son employeur.

4 Par exemple, dans une affaire de harcèlement sexuel dans un environnement de travail hostile où des comportements sexistes généralisés de la part de collègues peuvent avoir créé des conditions de travail intolérables.

La **prévalence du harcèlement sexuel** dans une équipe, un bureau ou une organisation est révélatrice d'une culture organisationnelle propice à l'EAS. Les comportements liés au harcèlement sexuel ne sont généralement pas des incidents isolés. Il s'agit plutôt d'une série ou d'une succession d'incidents et de comportements qui peuvent s'aggraver.



### **Dans quelles circonstances se produit l'EAS?**

L'EAS découle souvent d'inégalités de pouvoir en lien avec le genre, l'âge, un handicap ou une appartenance à un groupe minoritaire, comme les minorités sexuelles. Par ailleurs, les risques d'exploitation et d'abus sexuels augmentent en période de crise, de conflit et de déplacement forcé. Les personnes touchées par une crise présentent souvent différents niveaux de vulnérabilité face à l'EAS. Dans ce contexte, les travailleurs humanitaires se retrouvent souvent en position de force et dans une situation privilégiée par rapport aux populations affectées. Les personnes les plus à risque sont souvent les femmes, les enfants, les personnes handicapées et les minorités sexuelles. Les hommes peuvent également être pris pour cibles.

La plupart des survivants de l'EAS ne signalent pas ces incidents par crainte de représailles ou de stigmatisation. Parmi les autres facteurs, citons le manque d'information sur les abus qui devraient être dénoncés et sur la manière de les signaler en toute sécurité, des lacunes dans l'application de la loi ou l'absence de soutien professionnel en matière de soins, de rétablissement et de justice.

L'EAS constitue une forme d'abus de pouvoir qui, selon notre expérience, ne se produit pas uniquement à cause de quelques personnes mal intentionnées, mais qui découle plutôt de situations et de contextes propices à l'abus de pouvoir et à une certaine impunité. Par exemple, des risques d'EAS peuvent exister lorsqu'une organisation n'a pas clairement communiqué et appliqué les normes de comportement professionnel, et que, par conséquent, les employés et les bénévoles se sentent moins enclins à faire part de leurs préoccupations. De plus, il peut arriver que les normes professionnelles de l'organisation soient plus contraignantes que la loi sur l'EAS, semant ainsi la confusion quant aux règles à suivre.

### Exemple de contextes propices à l'EAS

Dans le cadre d'une analyse de genre pendant les opérations de lutte contre l'Ebola, CARE a indiqué : « L'afflux d'intervenants et de capitaux liés à la lutte contre l'épidémie d'Ebola peut aussi avoir engendré involontairement des conditions favorisant l'exploitation et des abus sur les plans économiques ou sexuels. La visibilité et l'augmentation de ces incidents sont probablement corrélées à une montée simultanée de la résistance de la population face aux efforts de lutte contre l'Ebola. »

### Engagements du Mouvement

La PEAS fait partie intégrante de l'engagement du Mouvement à « Ne pas nuire ». L'approche du Mouvement à l'égard de la PEAS repose sur ses **Principes fondamentaux d'humanité et d'impartialité**. L'engagement du Mouvement envers la PEAS s'appuie sur sa stratégie, sa résolution, sa garantie et ses politiques suivantes :

La **Stratégie 2030 de la Fédération internationale** déclare : « Nous intensifions également nos efforts pour prévenir, identifier et répondre aux problèmes et allégations de comportements contraires à nos principes et valeurs humanitaires. Nous soutiendrons la mise en œuvre généralisée des politiques de la Fédération internationale en matière de genre et de diversité ainsi que de prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Nous surveillerons et actualiserons constamment ces politiques et pratiques si nécessaire<sup>5</sup>. »

La **Résolution du Mouvement sur la prévention et la lutte contre la violence sexuelle et basée sur le genre dans les situations d'urgence (décembre 2015)** (en anglais) représente les fondements sur lesquels reposent les activités de PEAS dans les opérations de toutes les Sociétés nationales et de toutes les entités du Mouvement. Cette résolution appelle également toutes les composantes du Mouvement « à adopter et à appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard des actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par leur personnel ou leurs volontaires à l'encontre des bénéficiaires, et à prendre des sanctions à l'encontre de ceux qui seraient coupables de tels actes ».

L'**Engagement sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (2019)** (en anglais) fait également partie des documents fondamentaux en matière de tolérance zéro à l'égard de l'EAS et du harcèlement sexuel. Il appelle au renforcement de la capacité organisationnelle et de la capacité de l'ensemble du Mouvement dans la lutte et la prévention contre les abus, l'exploitation et le harcèlement causés par nos effectifs, nos opérations et nos projets. Il présente également un plan d'action de quatre ans.

Le principe de **Ne pas nuire** consiste à s'assurer que les opérations humanitaires n'ont pas d'effets négatifs ni ne mettent en danger les personnes affectées, par exemple en raison d'une absence de planification ou d'une mauvaise planification des services, ou en raison de défaillances systémiques en matière de protection.

5 Fédération internationale. (2019). Stratégie 2030.

La **Déclaration du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sur l'intégrité (2019)** contient un engagement en matière de PEAS.

La **Politique du Secrétariat de la Fédération internationale relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention** définit « les politiques, les règlements et les mesures visant à prévenir toute forme d'exploitation et d'abus sexuels de la part du personnel de la Fédération internationale et à garantir une action appropriée le cas échéant<sup>6</sup>. »

Le **Code de conduite du personnel de la Fédération internationale** et le **Code de conduite pour les collaborateurs et collaboratrices du CICR** énoncent des interdictions claires pour le personnel en matière d'EAS.

### **Code de conduite du personnel de la Fédération internationale — Exploitation et abus sexuels**

Tous les membres du personnel :

17. S'abstiennent de commettre tout acte d'exploitation, d'abus ou de violence sexuels. Cette interdiction vaut pour **toutes les formes d'abus sexuel ou d'exploitation sexuelle** et les oblige à **signaler** les craintes ou les soupçons qu'ils auraient à propos d'une violation quelconque de cette règle par un(e) collègue (qu'il s'agisse d'un autre membre du personnel de la Fédération ou d'un individu travaillant pour une organisation partenaire).

18. S'abstiennent de toute activité sexuelle avec des **personnes (adultes ou enfants) qui attendent ou reçoivent de la Fédération protection ou assistance**, ou avec des **personnes de moins de 18 ans**, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la législation locale (une erreur sur l'âge de l'enfant n'est pas une excuse). L'activité sexuelle s'entend de toutes les formes d'activité et d'abus de nature sexuelle, avec ou sans contact physique, que l'autre partie ait conscience ou non de cet abus.

19. N'offrent pas d'argent, d'emploi, de biens ou de services en **échange** de relations sexuelles, de faveurs sexuelles et d'autres **comportements humiliants, dégradants ou abusifs**. L'utilisation de **professionnel(le)s du sexe** est également interdite.

20. S'abstiennent de produire, d'acheter, de distribuer ou d'utiliser du **matériel pornographique** dans les bureaux de la Fédération ou avec l'équipement de la Fédération, y compris de se connecter à des sites Web ou des babillards pornographiques ou d'envoyer des courriels pornographiques.

---

<sup>6</sup> Fédération internationale (2018). **Politique du Secrétariat de la Fédération internationale relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention**

## **Lignes directrices et normes**

La mise en place de systèmes de PEAS constitue une norme minimale pour toutes les agences humanitaires et représente également une attente croissante de la part des partenaires et des bailleurs de fonds, comme les gouvernements nationaux et les agences des Nations Unies. L'absence de tels systèmes expose les personnes que nous aidons à des risques et peut compromettre la réputation de notre Mouvement.

**L'Engagement sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (2019)** (en anglais) requiert que tous les acteurs du Mouvement adoptent des pratiques exemplaires basées sur des normes minimales en conformité avec celles du CPI en matière de PEAS.

Il peut s'avérer judicieux de commencer par mener une évaluation au sein de l'organisation se basant sur les normes minimales du CPI en matière de PEAS (voir la Section 3 du présent manuel pour en savoir plus sur la manière de réaliser une évaluation et d'élaborer un plan d'action de PEAS).

Afin de garantir la bonne mise en œuvre des normes minimales avec les autres intervenants et secteurs, il est important d'assurer une coordination avec les autres intervenants sur le terrain. Pour ce faire, il peut être nécessaire d'échanger avec le réseau de PEAS ou de consulter régulièrement le Groupe mondial de la protection et le groupe de travail sur la violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG).

À titre de référence parmi les autres directives et normes pouvant s'avérer utiles, citons la **Circulaire du Secrétaire général sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (2003)**, la **Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel (2019)**, la **Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité** ainsi que les **Normes minimales d'inclusion de l'âge et du handicap dans l'action humanitaire**.

**Des conseillers de la Fédération internationale et des Sociétés nationales partenaires peuvent apporter leur soutien en vue de renforcer la PEAS par la mise en œuvre des normes minimales.**

## 2) Messages clés

Toute forme d'EAS commise par des travailleurs humanitaires constitue l'une des violations les plus graves en matière de redevabilité humanitaire. Ceci a des répercussions directes sur la confiance des communautés touchées, ainsi que sur celle du pays d'accueil et des autres intervenants du Mouvement et de l'aide humanitaire. C'est pourquoi il est crucial que nous respections tous les énoncés suivants<sup>7</sup>:

- L'approche du Mouvement en matière de PEAS repose sur ses **Principes fondamentaux d'humanité et d'impartialité** et le principe fondamental de « Ne pas nuire ».
- Nous respectons les différences sociales, culturelles et religieuses des effectifs qui composent le Mouvement, mais appliquerons une **tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels dans tous les lieux, dans toutes les cultures et envers tous les partenaires du Mouvement.**
- Bien que toute organisation, communauté ou famille dans n'importe quel pays du monde puisse être touchée par l'exploitation et les abus sexuels, **les risques augmentent en période de crise, de conflit et de déplacement forcé.** Les personnes les plus à risque sont souvent les femmes, les enfants, les personnes handicapées et les minorités sexuelles. Les hommes peuvent également être pris pour cibles.
- Nous devons tous, au minimum, veiller à ne pas être la cause de l'exploitation et des abus sexuels ou y contribuer, et **signaler dès que possible tout problème éventuel**, et ce, conformément aux procédures de l'organisation ou aux procédures définies dans le présent manuel.
- **Il est de la responsabilité de chacun** de créer un environnement fondé sur l'intégrité et le respect, dans lequel les bénévoles et les employés travaillent dans de bonnes conditions et dans lequel les personnes de tous les genres, âges et capacités se sentent suffisamment en sécurité pour prendre part à nos projets et services. Les cadres supérieurs, les gestionnaires, les employés et les bénévoles ont tous un rôle particulier à jouer pour favoriser ce genre de culture dans l'organisation.
- L'exploitation et les abus sexuels sont **ancrés dans une dynamique d'inégalités entre les genres.** Il est donc important de s'attaquer à toutes les formes d'abus de pouvoir qui peuvent conduire à l'exploitation et aux abus sexuels ou les aggraver. Pour ce faire, nous devons analyser et améliorer la culture, les programmes et les partenariats de l'organisation afin d'éradiquer ces inégalités.

---

<sup>7</sup> Ceux-ci renforcent les mesures promises dans le cadre de l'**engagement sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (2019)** (en anglais).

# Mise en œuvre des fondements de la PEAS dans ma Société nationale : Guide pour les directeurs et les employés des sièges sociaux

## 3) Évaluation de la PEAS sur le plan organisationnel pour les partenaires de la Société nationale

### **Pourquoi la préparation interne est-elle importante?**

L'objectif à long terme de la PEAS est de créer un environnement dans lequel les employés, les bénévoles et les populations concernées se sentent en sécurité et respectés. Les populations concernées devraient toujours pouvoir bénéficier de la protection et de l'assistance dont ils ont besoin sans craindre d'être victimes d'exploitation ou d'abus. Pour ce faire, il est nécessaire de changer les attitudes et les comportements ce qui, nous le savons bien, prendra du temps. Nous sommes conscients qu'il n'existe pas de solution toute faite. Toutefois, le fait d'adopter certaines mesures préventives pouvant être mises en place rapidement peut se révéler efficace.

**Pour renforcer la PEAS, une Société nationale peut avoir recours au processus d'auto-évaluation. Ceci constitue également une attente croissante de la part des partenaires et des bailleurs de fonds, comme les gouvernements et les Nations Unies.**

### **Comment peut-on soutenir la préparation interne?**

Pour qu'une évaluation interne soit efficace, il est nécessaire de solliciter le point de vue et la contribution des différentes parties prenantes au sein de l'organisation. Afin de recueillir les retours d'information des intervenants, pensez à organiser une réunion avec tous les services ou bien une discussion de groupe. Les équipes de direction, de gouvernance, des ressources humaines (RH), de la sécurité, des services juridiques, opérationnels et techniques peuvent y être conviées. Il est important que les employés chargés de la PEAS, de la protection ou des questions de genre y participent, et que tous les niveaux de l'organisation soient représentés et pas seulement par les cadres supérieurs. Le fait de rassembler des groupes de genres, d'âges et de capacités différents permet d'apporter différentes perspectives au processus. De même, il est possible de mener des consultations auprès de partenaires extérieurs, par exemple en sollicitant la contribution d'experts dans des domaines techniques ou juridiques que la Société nationale connaît moins bien.

### **Quelles questions spécifiques peuvent aider une Société nationale à se préparer?**

Les critères d'évaluation suggérés reposent sur les huit normes stipulées dans les Normes opérationnelles minimales relatives à la prévention contre l'exploitation et les abus sexuels du CPI. Référez-vous à l'**Outil 1** pour obtenir un cadre de travail qui vous aidera à mener une évaluation se basant sur les huit normes établies dans les normes du CPI. Ce cadre de travail s'appuie sur l'évaluation des capacités des partenaires de mise en œuvre des Nations Unies en matière de PEAS et s'y conforme. Il s'agit d'une exigence pour les organisations recevant un financement des Nations Unies.

### **À quoi pourrait ressembler le plan d'action de l'organisation?**

L'**engagement sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (2019)** (en anglais) définit un plan d'action en matière de PEAS que les organisations doivent mettre en œuvre dans un délai de quatre ans, ainsi que des indicateurs pour en mesurer les progrès. Ce projet est conçu pour que toutes les organisations du Mouvement puissent le mener à bien, avec le soutien des partenaires du Mouvement. L'**Outil 2** définit le plan d'action et les indicateurs à utiliser dans le cadre de l'**engagement**. Vous trouverez dans les parties suivantes les mesures pouvant contribuer au renforcement de la PEAS.

## **4) Désignation de personnes-ressources en matière de PEAS**

Le principal objectif d'une personne-ressource en matière de PEAS est d'aider l'équipe de haute direction à lutter activement contre l'exploitation et les abus sexuels et à les prévenir, en renforçant les politiques de PEAS et en participant à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action à ces fins.

Voici quelques tâches possibles de la personne-ressource :

- Assurer le suivi et la supervision du plan d'action en matière de PEAS.
- Travailler de concert avec un réseau ou d'autres intervenants chargés de la PEAS.
- Codiriger l'élaboration/la révision d'une politique en matière de PEAS.
- Organiser des réunions d'information sur le Code de conduite en mettant l'accent sur la PEAS.
- Être la personne-ressource à l'interne (et non l'enquêteur ou le gestionnaire de dossier) pour les plaintes et préoccupations en matière d'EAS.
- Contribuer à l'élaboration et à la mise à jour d'un guide de référence orientant les survivants d'EAS vers les services (de santé, etc.) requis, en utilisant l'expertise juridique et en matière de violence basée sur le genre de l'organisation.
- Veiller à ce que la PEAS fasse partie intégrante de chaque projet, activité des programmes et accord de coopération avec les bailleurs de fonds.
- Effectuer le lien entre l'organisation et les bailleurs de fonds sur les questions relatives à la PEAS.

Consulter l'**Outil 3** pour voir un exemple de mandat, dont une description des critères requis pour les personnes-ressources en matière de PEAS.

### **Pratiques exemplaires**

- Désigner deux personnes-ressources par bureau (un homme et une femme).
- Mettre l'accent sur les questions sous-jacentes en matière de genre et d'inclusion.
- Veiller à ce que les personnes-ressources coordonnent leurs activités avec un réseau ou d'autres intervenants chargés de la PEAS afin d'avoir accès à des connaissances actualisées et, surtout, à un soutien mutuel.

## **5) Soutien à l'élaboration des politiques de PEAS**

### **Quelle est l'importance des politiques de PEAS?**

Il est essentiel que des politiques de PEAS soient mises en place afin que les organisations puissent résoudre les problèmes dans ce domaine, p. ex., en ce qui concerne le comportement des employés et des bénévoles. Les politiques servent de référence en matière de communications, de conformité et de prise de décisions cohérente. Elles permettent également aux organisations de demander des comptes à leurs employés et bénévoles lorsqu'ils enfreignent une politique à laquelle ils ont souscrit.

### **Caractéristiques de bonnes politiques et procédures relatives à la PEAS**

- Claires et accessibles à tous.
- Reflètent la philosophie et les valeurs de l'organisation.
- Reconnaissent les vulnérabilités spécifiques des femmes et mettent de l'avant l'égalité des genres.
- Établissent des normes de comportement qui dépassent les normes minimales requises par la loi, au besoin.
- Respectent l'intérêt supérieur de l'enfant, si l'organisation œuvre auprès des enfants.
- Garantissent que les problèmes seront traités de manière cohérente.
- Assurent une continuité malgré l'arrivée et le départ de membres du personnel.
- Menées en collaboration avec les RH ou tout autre service similaire (obligatoire pour toutes les politiques nécessitant l'accès à des renseignements sensibles sur les effectifs et autres).
- Acceptées et assumées par l'équipe de direction pour garantir leur mise en œuvre.

## Mesures

Nous recommandons de créer un groupe de travail chargé de l'élaboration ou du renforcement des politiques relatives à la PEAS. Des représentants de l'équipe de direction, de l'équipe de gouvernance ainsi que du personnel des RH, de la sécurité, des services juridiques, opérationnels et techniques peuvent être conviés à ce groupe de travail. Il est important que les employés chargés de la PEAS, de la protection ou des questions de genre participent au groupe de travail.

Les politiques relatives à la PEAS peuvent contenir des éléments tirés du Code de conduite du personnel, ainsi que des politiques en matière de PEAS, de protection de l'enfance, de lutte contre le harcèlement, de sécurité et de mesures disciplinaires.

Parmi les principes et règles de conduite clés sur lesquels doit reposer une politique relative à la PEAS, citons la tolérance zéro à l'égard de l'EAS, les principes d'enquête équitable, l'approche centrée sur le survivant et la protection des lanceurs d'alerte.

Le Code de conduite, les règlements pour le personnel et les autres consignes mis en place par une Société nationale doivent être adaptés pour refléter le contenu des politiques et normes (CPI) internationales relatives à la PEAS, comme celle sur la tolérance zéro envers l'exploitation et les abus sexuels. Pour ce faire, il est nécessaire de mettre à jour régulièrement le Code de conduite des employés. Les organisations du Mouvement peuvent soit adopter **le Code de conduite du personnel de la Fédération internationale** ou **le Code de conduite des collaborateurs et collaboratrices du CICR**, soit créer leur propre Code de conduite en s'appuyant notamment sur la tolérance zéro en matière d'EAS. De même, les Sociétés nationales peuvent adopter **la Politique en matière de PEAS de la Fédération internationale** ou créer leur propre politique en se référant aux lignes directrices de la Fédération internationale pour élaborer des politiques de PEAS (voir l'**Outil 4**).

**Afin de se conformer à la législation locale, des professionnels des RH ou du droit peuvent aussi apporter leur soutien pour élaborer des politiques adaptées en matière de PEAS. De plus, la Fédération internationale peut aider les Sociétés nationales à élaborer des politiques et procédures relatives à la PEAS, notamment en organisant des séances d'information et des formations sur la PEAS.**

## 6) Procédures de recrutement et d'intégration, dont les mesures de filtrage

### Pourquoi est-il important d'adopter des mesures de filtrage?

S'il existe un quelconque risque qu'une personne se livre à une exploitation ou des abus sexuels, notamment à du harcèlement sexuel ou à toute autre forme de préjudice envers les personnes que nous aidons, ou envers nos employés et bénévoles, celle-ci ne doit pas participer aux activités du Mouvement.

Une politique de PEAS doit s'accompagner d'une **politique de lutte contre le harcèlement** (voir l'**Outil 5**) qui reposera sur un engagement à offrir un environnement de travail libre de tout harcèlement psychologique ou sexuel, et qui favorisera le respect mutuel, l'estime personnelle et la dignité.

Il est donc essentiel de prendre des mesures adéquates pour garantir que nos effectifs ne présentent aucun risque pour les personnes que nous aidons ou pour d'autres membres de nos effectifs. C'est pourquoi nous avons mis en place des mesures de filtrage que nous utilisons avant qu'une personne ne soit retenue pour un poste en tant qu'employé ou bénévole dans le Mouvement, et que nous continuons à mettre en œuvre tout au long de son engagement. Les mesures de filtrage en matière de PEAS s'appliquent à tous les effectifs d'une organisation.

## **Mesures**

Transmettez le **Code de conduite** et la **Politique relative à la PEAS** de la Fédération internationale ou bien les politiques de la Société nationale locale en matière de PEAS à l'ensemble des effectifs.

Tous les effectifs doivent signer le Code de conduite du personnel et la Politique relative à la PEAS, en indiquant qu'ils les ont lus et en acceptent les conditions.

Assurez-vous que tous les effectifs suivent une **séance d'information** sur la PEAS pendant leur intégration. Ceci devrait comprendre une séance d'information sur les normes de comportement attendues, sur la politique de PEAS et sur la manière **de détecter des problèmes, d'y répondre et de les signaler**. Les effectifs devraient aussi suivre une formation expliquant les **dynamiques de pouvoir et de privilèges** ainsi que leurs implications dans l'EAS. À cette étape, il est possible de tirer profit des outils des Sociétés nationales, de la Fédération internationale ou d'agences externes.

Veillez à ce que les mesures de filtrage soient appliquées à l'ensemble des effectifs. Il n'existe pas de processus de vérification unique, alors nous recommandons d'utiliser plusieurs mesures de vérification en fonction du poste et des responsabilités de l'employé et de ses interactions éventuelles avec des personnes en difficulté. Par exemple :

- **Des questions d'entretien** permettant de tester les valeurs de la personne et sa compréhension de la PEAS.
- **La vérification du casier judiciaire**. Lorsque cette mesure ne peut être mise en œuvre, les chefs de communauté locaux peuvent être sollicités afin de garantir la fiabilité d'une nouvelle recrue potentielle.
- **Au moins deux références personnelles** confirmant la fiabilité d'une nouvelle recrue potentielle.<sup>8</sup>
- **Une déclaration de bonne conduite** fournie par l'employeur actuel et les plus récents couvrant une période de cinq ans (si possible). Veuillez consulter **l'Outil 6** pour avoir accès à un modèle de déclaration de bonne conduite établie légalement et élaborée dans le cadre du Programme interorganisations de divulgation des fautes professionnelles.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Les délégués devraient déjà avoir rempli cette condition au moment de leur recrutement, mais il est important de le vérifier auprès de votre service des Ressources humaines.

<sup>9</sup> Depuis 2019, la Fédération internationale fait partie des 15 agences à avoir rejoint le nouveau Programme interorganisations de divulgation des fautes professionnelles du Comité directeur pour l'action humanitaire. Son objectif est de répondre au problème spécifique des agresseurs sexuels connus qui passent d'un poste à l'autre au sein d'une organisation humanitaire ou de développement, ou bien d'une agence à l'autre. Nous encourageons vivement les Sociétés nationales à participer à ce programme. Il est également possible d'avoir recours au système de référencement sans être membre du Comité.

La **protection des données personnelles** implique le respect des lois et réglementations en vigueur dans le pays concerné sur la manière de conserver les renseignements et le moment où ils doivent être supprimés. Par exemple, l'article 10 du Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne stipule que tout employeur qui traite des données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales ne peut le faire que si cette procédure est justifiée légalement et uniquement si le droit national l'autorise (et à condition de mettre en place des mesures de protection adéquates).

- Les effectifs doivent signer une **déclaration personnelle** attestant qu'ils n'ont jamais été déclarés coupables, ne font actuellement l'objet d'aucune enquête ni poursuite pour une infraction (d'une quelconque nature) ayant porté atteinte à une autre personne. Ils doivent certifier qu'il n'existe aucune raison qui pourrait nuire à leur capacité de travailler avec des bénévoles, des employés ou des personnes bénéficiant des services du Mouvement.

La **période d'essai** des nouvelles recrues (p. ex., période d'essai de 3 à 6 mois) permet d'évaluer leur rendement. La période d'essai d'un employé peut être prolongée ou le contrat résilié dans le cas où ses valeurs et son comportement ne seraient pas en adéquation avec les attentes de l'organisation.

**Conservez les dossiers de filtrage** conformément aux lois et règlements sur la protection des données, notamment le formulaire de candidature, le formulaire d'entretien, les vérifications de références personnelles et de casier judiciaire.

## 7) Culture organisationnelle axée sur la sécurité

### Pourquoi la culture d'une organisation est-elle importante?

Les environnements de travail fondés sur l'intégrité et le respect, dans lesquels les employés et les bénévoles peuvent exprimer leurs préoccupations et où chacun joue son rôle en adoptant des comportements garantissant la sécurité de tous permettent de prévenir les cas d'EAS. Si ces problèmes surviennent, ils peuvent être traités et réglés rapidement.

**Les cadres supérieurs, les gestionnaires, les employés et les bénévoles ont tous un rôle particulier à jouer pour favoriser une culture sécuritaire dans l'organisation.**

### Mesures

Transformer la culture d'une organisation demande de la clairvoyance, de l'objectivité et la volonté de changer. Les mesures suivantes contribueront à créer un environnement dans lequel les employés et les bénévoles se sentent en sécurité et qui favorise la PEAS.

**Des équipes diversifiées, inclusives et avec une parité des genres :** La diversité représente la première mesure pour garantir la dignité et le respect de tous. Il a été prouvé que la présence plus importante de femmes dans une organisation contribue à diminuer les cas d'EAS.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> La présence d'un plus grand nombre de femmes entraîne un plus grand nombre de signalements des cas de violence sexuelle et basée sur le genre, ainsi qu'une diminution des cas d'exploitation et d'abus sexuels.

**Pratiques exemplaires en matière de gouvernance, de redevabilité et de transparence** : Le fait de nommer une personne-ressource en matière de PEAS au sein de l'équipe de direction ou du conseil d'administration constitue une mesure cruciale pour garantir que les cas d'EAS sont pris au sérieux, traités de manière équitable et cohérente, et que toutes les dispositions nécessaires sont prises.

**Tolérance zéro pour les comportements inacceptables** : Les normes relatives aux comportements acceptables dans l'organisation et les conséquences en cas de non-respect de ces normes doivent inclure une tolérance zéro vis-à-vis a) de l'EAS, b) de la stigmatisation associée à l'EAS, c) des représailles exercées envers les lanceurs d'alerte et toute personne signalant un problème et d) de la discrimination, du harcèlement et de l'intimidation.

**Les employés et les bénévoles prennent la parole et dénoncent les mauvais comportements** : Le fait de ne recevoir aucun signalement ou bien un nombre très restreint peut en soi constituer une source d'inquiétude. Il se peut par exemple que les mécanismes de signalement ne soient pas accessibles ou adaptés au contexte. Le signalement de ces problèmes peut être encouragé par l'équipe de direction en communiquant des messages, en fournissant des séances d'information et des formations sur les dynamiques de pouvoir et les privilèges ainsi que sur leurs implications dans la SEA, de même qu'en expliquant la manière de détecter des cas, d'y répondre et de les signaler. Le fait que les employés aient la possibilité de réfléchir et de faire part de leurs problèmes en toute sécurité, et que les directeurs soient prêts à les écouter et à aborder des problèmes délicats plutôt que de les ignorer, peut contribuer à créer une culture dans laquelle les employés et les bénévoles régulent leurs propres comportements et ceux de leurs collègues.

**Des procédures bien établies pour répondre aux problèmes** : Les procédures opérationnelles standard doivent reposer sur la mise en œuvre cohérente de mesures relatives à la PEAS ainsi que sur un contrôle de l'efficacité, en réalisant des sondages sur la qualité des interventions auprès des survivants, par exemple.

**Des mesures de précaution dans le recrutement, l'intégration, la gestion du personnel et les programmes** : Avant de fournir des services, les équipes doivent identifier les principaux risques liés à la PEAS ainsi que les mesures devant faire l'objet d'un suivi régulier. Il importe que des ressources soient affectées à la PEAS. Des personnes-ressources en matière de PEAS doivent être désignées et la PEAS doit être intégrée dans toutes les descriptions de poste des employés et des bénévoles.

## 8) Lignes directrices pour les propositions de financement

### Pourquoi est-il important d'intégrer la PEAS?

Conformément aux engagements du Mouvement en matière de protection des personnes, toutes les propositions et tous les projets doivent comprendre des mesures visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les abus sexuels. Par ailleurs, les engagements en matière de PEAS doivent être reflétés dans les stratégies, politiques et résolutions ou garanties adoptées par le Mouvement<sup>11</sup>. Les normes minimales internationales énoncent clairement la nécessité d'inclure la PEAS dans tous les projets et toutes les propositions.

Chaque projet mis en œuvre par le Mouvement sera unique et les mesures à prendre dépendront des circonstances. C'est pourquoi il est important que les questions relatives à la PEAS soient intégrées dans les programmes dès le départ. Une évaluation initiale des risques et un mécanisme de plainte doivent également être mis en place pour gérer les problèmes d'EAS.

**Les bailleurs de fonds ont de plus en plus d'exigences en matière de PEAS. Celle-ci fait souvent partie du devoir de précaution et du processus d'évaluation. À cet égard, les activités et résultats en lien avec la PEAS doivent être mesurés et intégrés dans les rapports de chaque projet.**

### Mesures

Afin de garantir la sécurité et l'inclusivité des projets et services, ceux-ci doivent contenir les mesures minimales suivantes (fondées sur les normes du Mouvement)<sup>12</sup> :

**Mécanisme de plainte** : Intégrer dans les descriptifs de projet un mécanisme permettant de prendre note des retours d'information et des plaintes des communautés avec lesquelles nous travaillons, et d'y répondre. Ce mécanisme doit permettre de signaler tout problème lié à de la maltraitance, à de l'exploitation et des abus sexuels, au détournement de fonds, à la fraude et à la corruption. Il doit être élaboré en s'appuyant sur la participation de la population, et les employés et bénévoles doivent être formés pour savoir comment l'administrer.

**Mécanismes de référence** : Planifier le recensement des mécanismes de référence, en évaluant la qualité des services, la perception de la population sur les services et les obstacles à leur accès. Communiquer les mécanismes de référence aux employés, aux bénévoles et aux membres de la communauté ayant fait part de leurs préoccupations. Les services doivent au minimum offrir une protection aux enfants, une prise en charge des cas de VSBG, des soins médicaux (dont des services de santé sexuelle et reproductive), ainsi que des conseils et des services juridiques pour les victimes de traite d'êtres humains.

---

<sup>11</sup> Voir les engagements du Mouvement à la page 7.

<sup>12</sup> Ces mesures minimales découlent du **Guide sur l'engagement communautaire et la redevabilité de la Fédération internationale, des normes minimales en matière de PEAS du CPI** et du guide **Dignité, accès, participation et sécurité (cadre DAPS) des communautés affectées (Normes minimales PGI)**.

**Partage d'information** : Adopter des mesures visant à garantir que les communautés, en particulier les plus vulnérables et les plus marginalisées, bénéficient de voies de communication réciproques à la fois précises et accessibles en temps opportun. Ces mesures doivent comprendre, sans s'y limiter, des renseignements sur qui nous sommes, nos Principes fondamentaux, les droits des bénéficiaires (dont le droit d'être traités avec respect et le droit de recevoir une aide humanitaire gratuite, sans être exploités ni lésés), un aperçu des activités du programme, ainsi que des renseignements sur la façon de signaler un problème et les coordonnées pour le faire. Dans certaines circonstances, ces mesures doivent également comprendre des renseignements de prime importance, comme les prévisions météorologiques ou des messages d'ordre sanitaire. Les voies de communication doivent correspondre aux moyens privilégiés par la population, en particulier ceux des groupes vulnérables ou marginalisés.

**Inclusion** : Adopter des mesures visant à garantir que le programme est accessible aux personnes de tous les genres, âges, capacités et origines. Ces mesures doivent s'appuyer sur la collecte et l'analyse de données ventilées et sur des discussions de groupe avec des personnes vulnérables. Élaborer et prévoir des mesures de soutien afin que des dispositions supplémentaires soient prises pour inclure les plus vulnérables dans le programme.

**Risques** : Lors de la planification des activités du projet, analyser les risques et les capacités en matière de protection, y compris les risques d'exploitation et d'abus sexuels perpétrés par des travailleurs humanitaires, et veiller à ce que des mesures d'atténuation soient intégrées pendant toute la durée de l'intervention. Pour ce faire, il est essentiel de garantir la sécurité et la confidentialité des renseignements (lorsqu'ils sont traités et communiqués à l'interne, et transmis à l'externe), de favoriser un environnement sûr pour le bon déroulement des activités du programme ainsi que la parité entre les genres dans les équipes, et de vérifier que les employés et bénévoles ne sont jamais seuls avec un enfant (de moins de 18 ans) ou un adulte vulnérable<sup>13</sup>.

**Indicateurs** : S'assurer que la population constitue l'une des principales sources d'information et, si possible, qu'elle participe à l'évaluation du programme, notamment en indiquant son niveau de satisfaction et sa capacité à y avoir accès, et à la manière dont il a été mis en œuvre (par exemple, en indiquant si elle s'est sentie en sécurité et en mesure de bénéficier du programme).

La portée et le niveau des mesures à prendre en matière de PEAS dans n'importe quel projet dépendront du contexte spécifique, de la durée, du financement de ce projet et des capacités de la Société nationale. Cependant, tous les projets doivent au moins essayer d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus. Dans le cas où d'autres entités du Mouvement ou des partenaires extérieurs collaboreraient avec la Société nationale, des efforts doivent être déployés dans le but de coordonner les activités en matière de PEAS et d'harmoniser leurs approches, dans la mesure du possible.

---

<sup>13</sup> Consultez les questions du **Groupe de Washington** (en anglais).

Voici quelques exemples d'indicateurs liés aux mesures minimales relatives à la PEAS mentionnées plus haut :

- Élaboration d'un plan d'action en matière de PEAS et suivi des progrès.
- Formation sur la PEAS pour les employés et bénévoles de chaque bureau.
- Les retours d'information et les plaintes, y compris les plaintes liées à la PEAS, doivent être recueillis auprès de la population selon les moyens privilégiés. Les mesures prises pour y répondre et leur conclusion doivent être dûment documentées et un suivi doit être assuré.

Veuillez vous référer à l'**Outil 7** pour voir d'autres exemples de résultats et d'activités permettant de favoriser l'élaboration, le suivi et l'évaluation des propositions.



# Intégration de la PEAS dans les projets et les services : Guide pour les opérations et les équipes de terrain

Les opérations et les équipes de terrain doivent souvent gérer des problématiques, des questions et des priorités concurrentes. La PEAS peut être considérée comme une norme minimale de base pour veiller à ce que les programmes et services respectent le principe de « Ne pas nuire ». Elle fait également partie de la **Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité** et s'inscrit dans les exigences de nombreux bailleurs de fonds, y compris celles des gouvernements et des Nations Unies.

## 9) Évaluation des risques d'exploitation et d'abus sexuels

### Pourquoi est-il important d'évaluer les risques en matière de PEAS?

Il est important d'évaluer les risques en matière de PEAS pour tous les projets et services destinés au public. Ceci permet d'identifier et de minimiser les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) dont notre personnel, nos opérations, nos projets et nos services pourraient être à l'origine.

**L'évaluation doit être menée en s'appuyant sur les conseils des employés ayant une expertise en matière de PEAS, de genre ou de protection.**

### Mesures

**Planification de l'évaluation des risques d'EAS :** Décider s'il s'agira d'une évaluation unique ou s'intégrant dans une évaluation plus large des capacités ou des besoins. Établir l'équipe d'évaluation, qui doit se composer d'employés œuvrant dans le projet ou la prestation de services et ayant un bon rapport avec les groupes vulnérables à l'EAS. L'équipe peut avoir recours au soutien ou aux conseils techniques d'un conseiller spécialisé.

**Analyse de la situation :** Recenser les lois nationales relatives à l'EAS et déterminer s'il existe ou non des risques à signaler des allégations d'EAS aux autorités; les tendances existantes en matière de VSBG, de traite d'êtres humains et de maltraitance, dont la maltraitance des enfants dans les communautés participant au projet; les attitudes, coutumes et pratiques communautaires susceptibles de contribuer à l'EAS, y compris les normes sexospécifiques néfastes telles que le mariage précoce et les mutilations génitales féminines; les inégalités de pouvoir et les pratiques discriminatoires qui restreignent l'accès des groupes minoritaires aux ressources; les systèmes de justice et de protection informels.

### Groupes vulnérables à l'EAS

L'EAS découle souvent d'inégalités de pouvoir liées au genre, à l'âge, à un handicap ou à des groupes minoritaires. Les personnes touchées par une crise présentent souvent différents niveaux de vulnérabilité face à l'EAS. Les plus exposés sont souvent les femmes, les enfants, les personnes handicapées et les minorités sexuelles. Les hommes peuvent également être pris pour cibles.

**Évaluation de l'organisation et des employés** : Les employés et bénévoles œuvrant dans le projet ou la prestation de services ont-ils été informés de la politique relative à la PEAS et du Code de conduite du personnel et les ont-ils signés? Des mesures de précaution ont-elles été mises en place dans les processus de recrutement, de filtrage et d'intégration des candidats et dans les mécanismes de plainte liés à l'EAS? Existe-t-il une représentation égale entre les genres dans l'équipe œuvrant dans le projet ou la prestation de services?

**Évaluation du projet** : Existe-t-il des risques d'EAS dans la prestation de services? Par exemple, le projet est-il destiné à des personnes présentant des vulnérabilités complexes? Y a-t-il des contacts fréquents avec des enfants ou des adultes vulnérables? Les activités impliquent-elles des soins intimes, par exemple dans un hôpital ou autre établissement de soins? Les personnes doivent-elles se déplacer pour recevoir l'assistance fournie dans le cadre du projet? Les distributions contiennent-elles des articles de grande valeur ou l'aide sera-t-elle fournie de manière constante?

**Consultation de la population** : Recueillir les points de vue de la population sur les risques d'EAS dans les activités prévues dans le cadre du projet. Faire participer des personnes de toutes les identités de genre, de tous les âges et de toutes les capacités, en mettant l'accent sur les groupes particulièrement vulnérables à l'EAS.

**Mesures d'atténuation** : Déterminer les mesures concrètes pouvant être intégrées dans le projet ou les services pour répondre aux risques d'EAS.

### Format de l'évaluation des risques d'EAS

<b>Titre du projet</b>				
<b>Organisation(s)</b>				
<b>Procédure d'enquête et intervention</b>				
<b>Groupe vulnérable</b>	<b>Risques d'EAS</b>	<b>Mesure</b>	<b>Qui est concerné?</b>	<b>Quand et comment cela sera-t-il surveillé?</b>

### **Exemples de mesures concrètes pour mitiger les risques d'EAS**

- Veiller à la parité entre les genres dans les équipes/accroître le nombre d'employées.
- Superviser/accompagner les employés et bénévoles. Dans la mesure du possible, les employés et les bénévoles devraient travailler en binôme et ne JAMAIS être seuls avec un enfant. Dans le cas où des employés ou des bénévoles devaient travailler seuls, un système doit être mis en place pour surveiller leurs déplacements et veiller à leur sécurité.
- Désigner des personnes-ressources en matière de PEAS et veiller à ce que les bénévoles, les employés et la population les connaissent.
- Recenser les mécanismes de référence et les communiquer aux employés et bénévoles.
- Mettre en place un mécanisme de plaintes pour les problèmes d'EAS en consultation avec les groupes vulnérables à l'EAS.
- Former les groupes vulnérables à l'EAS sur la manière de faire valoir leur droit à la sécurité et à la protection contre les abus.
- Repérer des lieux sûrs pour mettre en œuvre les activités du projet.
- Donner aux employés et aux bénévoles une formation leur expliquant comment établir un lien de confiance avec la population.
- Collaborer avec des groupes de femmes, des organisations pour personnes handicapées et des intervenants spécialisés dans la protection des enfants afin d'élaborer les programmes relatifs à la PEAS.

## **10) Sensibilisation des bénévoles, des employés et des communautés**

### **Pourquoi la sensibilisation est-elle importante?**

Nous savons que la sensibilisation permet de réduire efficacement les risques d'EAS. Elle contribue également à renforcer notre redevabilité envers les populations que nous aidons en les informant et en développant leur confiance dans notre Mouvement. La PEAS doit faire partie intégrante de l'engagement communautaire et de la redevabilité (CEA). Afin de lutter contre l'EAS et de la prévenir adéquatement, il est essentiel que chacun, au sein de l'organisation et des populations touchées, en comprenne bien les causes sous-jacentes. Pour ce faire, ils doivent comprendre leurs droits et obligations en matière de PEAS, ce qu'ils peuvent attendre de notre Mouvement, ainsi que la façon de signaler un problème en toute sécurité.

### Le matériel de formation aux techniques de communication de la Fédération internationale

(en anglais) comprend des diapositives et des exercices offrant une formation de base d'une journée pour améliorer ses techniques de communication. Ce programme de formation est destiné aux bénévoles de première ligne et aborde des sujets comme les sept Principes fondamentaux et le Code de conduite, les techniques de communication, la gestion des plaintes et la résolution des conflits.

La PEAS s'applique à l'ensemble des effectifs. Les cadres supérieurs, les agents de sécurité, les chauffeurs et les premiers intervenants ont tous un rôle à jouer dans ce domaine... Personne ne doit être oublié.

### Mesures

Lorsqu'ils rejoignent la Société nationale, les **employés et bénévoles** doivent être informés de leurs obligations en matière de PEAS. Le simple fait de signer le Code de conduite du personnel ne suffit pas. Ils doivent bien comprendre son contenu, en particulier notre tolérance zéro à l'égard de l'EAS, ainsi que les implications en cas de violation du Code de conduite du personnel. Ils doivent également suivre une formation adéquate sur les Principes fondamentaux et le mandat du Mouvement afin d'être en mesure de les expliquer clairement aux personnes à qui ils viennent en aide. Ils doivent aussi prendre conscience de leurs rôles et responsabilités concernant le signalement des cas d'EAS et des mesures à prendre.

Dans la **communauté**, des réunions d'orientation doivent être organisées pour discuter de la planification des évaluations et des projets avec la population, pour expliquer qui nous sommes et nos Principes fondamentaux, les sensibiliser sur leurs droits et leurs devoirs et expliquer le Code de conduite du personnel. Ces réunions doivent également expliquer notre tolérance zéro en matière d'EAS, la manière de faire part de ses commentaires et de signaler une plainte ou une préoccupation éventuelle, comme un problème d'EAS. Les renseignements doivent être visuellement attrayants, adaptés aux enfants et accessibles aux groupes vulnérables à l'EAS.

Il est important de mener des **activités de sensibilisation régulières** pour renforcer les messages clés. Toutefois, veuillez tenir compte du roulement de personnel. Pour chaque contexte spécifique, notamment en cas de mobilisation ou de recrutement important de bénévoles pour répondre à une catastrophe ou à une urgence, vous devrez aborder de nouveau les questions liées à la PEAS. Nous vous recommandons d'organiser des formations de mise à niveau ou de créer des outils de sensibilisation. Vous pouvez utiliser des affiches ou des dépliants dans les bureaux, les distribuer aux employés et aux bénévoles, et les afficher dans les communautés concernées.

Veillez à **coordonner les messages** avec les chefs communautaires, les aînés et les intervenants locaux, comme les autorités locales et les intervenants de la société civile qui possèdent une expertise dans les domaines de la protection, de l'égalité des genres et de la PEAS. Cette collaboration pourrait porter sur les mécanismes de référence et l'assistance aux survivants; le respect des droits des personnes handicapées; la protection des enfants; l'inclusion des minorités sexuelles, des personnes âgées et d'autres groupes marginalisés comme les réfugiés, les migrants, les personnes sans-abri et tout autre groupe concerné.

## 11) Repérage des ressources et mécanismes de référence

### Pourquoi les mécanismes de référence sont-ils importants?

En cas d'allégation d'exploitation ou d'abus sexuels, la Société nationale est chargée de fournir — au cas par cas et selon ce qui est jugé nécessaire et pertinent — une assistance et un soutien à toute personne ayant signalé une exploitation ou des abus sexuels commis par des membres du Mouvement. **Encourager la population, les bénévoles et les employés à signaler un problème sans leur fournir la protection et l'aide dont ils ont besoin pourrait les exposer à des risques accrus.**

Bien que certaines Sociétés nationales disposent d'une large gamme de services répondant rapidement à des besoins criants, certaines agences spécialisées dans des secteurs particuliers peuvent aussi leur fournir de l'aide. Toute personne signalant une exploitation ou des abus sexuels doit être orientée vers le service d'aide adapté. Parmi ces services, on peut citer les soins médicaux, comme les services de santé sexuelle et reproductive, de réadaptation physique, de soutien psychologique et psychosocial; l'assistance juridique; un soutien socio-économique et une aide spirituelle, selon les besoins<sup>14</sup>. Consulter la section 15 du présent manuel pour en savoir plus sur la manière de fournir une assistance adaptée aux survivants.

**Seules les personnes formées et possédant une expérience professionnelle en matière de protection devraient orienter les victimes et les renseigner sur les mécanismes de référence. Afin d'éviter tout préjudice potentiel, veuillez contacter les spécialistes en matière de protection dans votre Société nationale pour qu'ils vous aident dans cette démarche.**

### Mesures

Cette partie présente les étapes nécessaires à la mise en place d'un mécanisme de référence destiné aux survivants d'EAS ainsi qu'aux lanceurs d'alerte et aux personnes visées par la plainte<sup>15</sup>. Ces démarches doivent s'appuyer sur l'approche<sup>16</sup> centrée sur le survivant, qui donne la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits de la personne en question.

**Rôle du Mouvement** : Il est important de comprendre le rôle de votre propre organisation en ce qui concerne les questions de protection. Certaines Sociétés nationales sont en mesure d'administrer un vaste programme de gestion de cas, tandis que d'autres pourront uniquement orienter les victimes vers d'autres organismes spécialisés fournissant des services de gestion de cas. Ces organismes peuvent notamment être des institutions gouvernementales, des ONG ou des organismes internationaux.

---

14 **Résolution 3, La violence sexuelle et sexiste : action commune en matière de prévention et d'intervention.**

15 Adapté de l'ouvrage « Safe Referrals: A Pocket Guide » (en anglais) de la Croix-Rouge danoise.

16 Les définitions sont extraites de la formation psychosociale pour les survivants de VSBG, p.35 : <http://pscentre.org/wp-content/uploads/2020/03/Manuel-Violence-sexuelle-et-bas%C3%A9-sur-le-genre.pdf>.

**Droits et accès aux services** : Renseignez-vous sur les services de soutien dont les groupes vulnérables à l'EAS bénéficient à l'heure actuelle. Ces services protègent-ils la dignité et la sécurité des survivants, notamment en assurant un accès non discriminatoire à leurs services, en garantissant la confidentialité et la protection de leurs renseignements personnels, et en répondant à des problèmes comme la stigmatisation sociale des survivants? Les droits et l'accès aux services peuvent varier considérablement selon la population concernée. En fonction du cadre juridique de leur propre pays ou du lieu où ils se trouvent, les hommes, les femmes, les garçons, les filles, les minorités sexuelles et de genre, les personnes handicapées, les personnes âgées, les minorités ethniques et les groupes religieux peuvent tous avoir des niveaux d'accès variables aux autorités et aux services sociaux.

**Il est préférable de coordonner** les activités de votre programme avec d'autres organismes, groupes et sous-groupes sectoriels (Protection, Violence basée sur le genre, Protection de l'enfance, PEAS, etc.), car il se peut que ceux-ci aient déjà mis en place des mécanismes de référence ou recensé les services requis.

**Application de la loi** : Dresser la liste des lois régissant le bien-être et la protection des enfants et des adultes. Demander si l'EAS est illégale et si la loi est appliquée. Quel est l'âge minimum légal du mariage et du consentement au mariage? Déterminer si le dépôt d'une plainte relative à l'EAS présente des risques.

**Recensement des prestataires de services** : Lorsque vous identifiez des prestataires de services pertinents, tenez compte des intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux. Pensez à inclure au minimum les associations issues de la société civile et les organisations communautaires fournissant des services médicaux, juridiques et des conseils. Recensez les mécanismes de référence existants qui respectent le principe de « Ne pas nuire ». Ces mécanismes doivent comprendre des procédures et des critères d'admissibilité, décrire comment les survivants sont orientés vers l'organisme de prise en charge, comment la dignité et la sécurité des survivants sont assurées, et comment le service en question répond aux besoins ou complète les services fournis par un intervenant du Mouvement.

**Diffusion des mécanismes de référence auprès des employés et des bénévoles** : Pour favoriser l'utilisation du mécanisme de référence, il est important que les employés et les bénévoles œuvrant directement auprès de la population concernée en soient bien informés. Pour sensibiliser le personnel sur le terrain et les bénévoles à la meilleure façon d'apporter leur soutien aux survivants, il est essentiel de mettre à leur disposition des outils d'information, de formation et de communication. Ces mécanismes doivent mentionner à quel moment, dans quelles circonstances et vers quelle aide orienter une personne ayant besoin d'assistance, ou la manière de faire appel à un employé formé dans l'aide aux survivants d'EAS. Les différentes entités du Mouvement devraient envisager d'intégrer la PEAS dans leurs séances d'intégration et de formation données au personnel à propos de la sécurité et d'autres sujets<sup>17</sup>.

Les employés et les bénévoles doivent savoir qu'ils peuvent orienter des personnes vers les services figurant sur la liste des références, mais qu'**ILS NE DOIVENT EN AUCUN CAS FAIRE DE LA GESTION DE CAS**, à moins de posséder les compétences requises et que ceci fasse partie de leurs fonctions dans l'organisation. Il serait également utile de parler de ces mécanismes à d'autres groupes de la communauté, comme les groupes de femmes, certaines organisations communautaires et d'autres intervenants non officiels travaillant auprès des populations les plus à risque (p. ex., enseignants, animateurs jeunesse).

Pour en savoir plus sur la création et la mise en œuvre de mécanismes de références (qui doivent être effectuées par des professionnels en matière de protection), consultez la boîte à outils sur la PGI « **Guidance on Basic Case Management and Basic Referral Pathway** » (en anglais).

## 12) Mise en place d'un mécanisme de plainte sécuritaire pour les cas d'exploitation et d'abus sexuels

### Pourquoi est-il important d'établir des mécanismes de plainte sécuritaires?

**De nombreux survivants d'EAS ne signalent pas ces abus, et ce, pour diverses raisons** : crainte des représailles ou d'une stigmatisation; manque d'information sur les abus qui devraient être dénoncés et sur la manière de les signaler en toute sécurité; lacunes dans l'application de la loi ou absence de soutien professionnel en matière de soins, de rétablissement et de justice. C'est pourquoi il est primordial de mettre en place un mécanisme de plainte sécuritaire et accessible afin que les cas d'EAS soient traités adéquatement par les organisations avant qu'ils ne deviennent plus graves.<sup>18</sup>

**Il est essentiel que le processus de signalement et de gestion des cas d'EAS se base sur une approche communautaire. Cette approche repose sur des moyens fiables par le biais desquels les membres d'une communauté touchée peuvent déposer plainte et demander de l'aide en toute sécurité. Elle permet à une communauté d'identifier, de définir et de prendre les mesures nécessaires pour protéger les personnes vulnérables.**

### Mesures

**Obtenir l'adhésion et le soutien de la direction et des employés** : Dans son **Guide sur l'engagement communautaire et la redevabilité**, la Fédération internationale explique la façon de mettre en place un mécanisme de plainte. Si votre Société nationale est déjà dotée de son propre système, mais qu'il n'est pas adapté aux plaintes en matière d'EAS, suivez les conseils mentionnés dans le **Guide la Fédération** et consultez le **Guide des pratiques exemplaires du CPI sur le Mécanisme communautaire de plainte interorganisations**.

---

17 Les programmes de formation « Sept actions », ceux sur la PGI et la VSBG dans les situations d'urgence contiennent des modules sur la PEAS et les premiers secours psychologiques.

18 Guide de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sur l'engagement communautaire et la redevabilité, p. 9, <https://media.ifrc.org/ifrc/wp-content/uploads/sites/5/2018/01/IFRC-CEA-GUIDE-FR-1101.pdf>.

### Qu'est-ce qu'une plainte « à caractère sensible »?

- Cas de maltraitance, y compris la maltraitance des enfants.
- Problèmes de protection des enfants
- Exploitation et abus sexuels (EAS)
- Violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG)
- Corruption
- Fraude
- Extorsion
- Toute autre infraction à notre Code de conduite du personnel.

**Promouvoir l'existence d'un mécanisme de plainte ne suffit pas; il est nécessaire de créer également un climat de confiance pour les personnes vulnérables à l'EAS.**

**Si un mécanisme de plainte et de retour d'information existe déjà, il faut alors vérifier auprès des personnes de tous les sexes, âges et capacités (en se concentrant sur les groupes les plus vulnérables à l'EAS) si elles savent comment signaler des problèmes relatifs à l'EAS et si elles se sentent en sécurité de le faire. Il peut être utile d'envisager d'autres moyens de signaler des problèmes d'EAS, par exemple en collaborant avec des personnes et organisations de confiance dans la communauté concernée.**

**En savoir plus sur la population et connaître son avis :** Quels sont les moyens les plus adaptés pour différents groupes de population lorsque vient le temps de signaler un problème lié à l'EAS? Cela dépend-il des groupes de personnes les plus vulnérables à l'EAS? Existe-t-il des obstacles à l'utilisation de ce mécanisme? Comment pouvons-nous inclure les personnes qui risquent d'en être exclues?

**Adapter le mécanisme en fonction des préférences de la population :** Désigner des personnes-ressources à joindre pour répondre aux questions sur l'EAS, p. ex., les personnes-ressources en matière de PEAS, des personnes de confiance dans la communauté ou au sein d'organisations communautaires. Déterminer qui peut bénéficier de ce mécanisme, à quel endroit et à quel moment, en prévoyant un accès sécurisé pour les groupes vulnérables à l'EAS. Déterminer la manière d'informer la population de ce mécanisme.<sup>19</sup>

**Sensibiliser la population<sup>20</sup> :** Veiller à ce que les messages communiqués soient adaptés en fonction des groupes les plus vulnérables. Les messages doivent porter sur les normes de comportement requises, les droits fondamentaux et la manière de signaler un problème. Il est important que la population comprenne bien en quoi consiste un problème d'EAS.

## 13) Signalement des cas d'exploitation et d'abus sexuels

### Pourquoi cela est-il important?

Il peut être très difficile pour une personne de signaler un problème d'EAS. Nous savons qu'il peut se passer des années avant qu'une personne ne dépose plainte pour un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel. C'est pourquoi il est primordial d'établir une relation de confiance avec les personnes concernées et de veiller à ce qu'elles disposent du temps suffisant pour se rétablir et aller de l'avant.

19 Pour plus de conseils, consulter le document « 20 core elements of an accessible, comprehensive safeguarding report-handling mechanism » (en anglais uniquement).

20 See Section 8, for more information on raising awareness about SEA.

Étant donné que de nombreuses personnes ne signalent pas ce genre de problèmes, il est important de former les bénévoles et les employés à cette problématique et d'assurer l'accès à un mécanisme de signalement sécuritaire. Ceci permettra d'établir le climat de confiance nécessaire pour qu'une personne signale un problème d'EAS le jour où celle-ci en est témoin, qu'elle en entend parler ou qu'elle soupçonne quelque chose, et qu'elle le fasse pour son propre compte ou celui d'une autre personne (issue de la communauté ou de son lieu de travail) qui ne se sent pas en mesure de le faire.

**Il se peut que des Sociétés nationales partenaires soient en mesure de fournir un soutien et des conseils techniques pour intégrer la PEAS dans de nouveaux mécanismes de plainte ou les mécanismes existants.**

### Exemples d'indicateurs d'EAS

« Il s'agit d'un homme influent qui a beaucoup d'amis et qui est apprécié pour le travail qu'il effectue auprès des enfants. Mais j'ai entendu des rumeurs selon lesquelles il aurait demandé qu'on lui amène de jeunes filles du camp chez lui. »

« Je suis incapable de dire si quelque chose est arrivé à ces jeunes filles, mais j'ai eu le sentiment que quelque chose clochait. J'ai remarqué qu'elles étaient nerveuses et se repliaient sur elles-mêmes lorsqu'elles étaient près de lui. »

« Cela me rendait malade d'imaginer ce qui pouvait leur arriver, mais je ne savais pas quoi faire. »

« Je me sentais mal à l'aise à proximité de cet homme. Il a des propos vraiment déplacés avec les femmes au travail, mais je sais aussi qu'il appartient à une autre génération. »

### Mesures

**Cerner** : Il peut être très difficile de cerner des cas d'EAS. Bien souvent, un abus de pouvoir se manifeste de multiples manières, ce qui peut intimider une personne et l'empêcher de parler. Citons par exemple un agresseur occupant un poste de direction ou ayant la possibilité d'utiliser son influence sur les personnes qu'il devrait protéger. Les employés et les bénévoles qui cernent et signalent ce genre de problèmes ont la possibilité d'avoir un impact positif et de changer la situation. Il se peut qu'ils remarquent des choses que les victimes ou les survivants potentiels ne peuvent pas ou ne veulent pas signaler eux-mêmes.

#### À faire :

- Trouvez un endroit sûr pour parler et rassurez la personne en lui disant qu'elle a fait ce qu'il fallait faire.
- Écoutez-la et approuvez ce qu'elle dit, en répétant ce que vous avez compris.
- Demandez-lui sa permission pour l'aider à accomplir ce qu'elle aimerait faire ensuite.

#### À éviter :

- Promettre de garder le secret ou faire une promesse que vous ne pouvez pas tenir.
- Être méprisant, agressif ou accusateur.
- Poser des questions approfondies, insister pour obtenir plus de détails ou enquêter sur l'incident.

**Agir** : Si une personne se confie à vous, c'est qu'elle a confiance en vous. Si vous avez l'impression que quelque chose ne tourne pas rond, il est important d'établir une relation de confiance avec les personnes vulnérables à l'EAS et de leur offrir votre soutien afin de les encourager à signaler un problème éventuel. Vous pouvez le faire simplement en créant des liens avec la personne concernée et en étant à son écoute. Il est également important de comprendre les risques et les besoins de cette personne et de tenir compte des réalités de la diversité, par exemple en reconnaissant les besoins particuliers des enfants<sup>21</sup>.

**Signaler** : L'ensemble des travailleurs humanitaires sont tenus de signaler les problèmes liés à l'EAS, même s'il s'agit d'une rumeur ou d'un soupçon venant d'une source anonyme. Ne pas signaler un cas d'EAS commis contre un enfant peut entraîner des sanctions et éventuellement des poursuites.

Si vous êtes témoin d'un cas d'EAS, en avez été victime, en avez entendu parler ou si l'on vous a parlé d'une personne impliquée dans un cas d'EAS, vous devez le signaler dès que vous vous sentez en mesure de le faire. Afin de conserver les preuves éventuelles et, surtout, de vous protéger et de protéger le survivant, il est absolument essentiel de ne pas confronter la personne visée par la plainte. Contentez-vous de signaler le problème.

Bien que tout incident ou problème relatif à l'EAS doive être signalé, afin de garantir la protection des victimes/survivants, nous devons demander le consentement des adultes avant de communiquer des détails ou renseignements personnels pouvant révéler leur identité dans le rapport. Si un adulte ne donne pas son consentement au signalement du problème, la procédure demeurera alors anonyme. **Si le cas concerne un enfant (toute personne de moins de 18 ans), le signalement sera décrit de façon détaillée afin de mener une évaluation des risques et d'orienter la personne adéquatement et afin d'assurer sa protection et son rétablissement.**

#### Comment signaler un problème d'EAS?

Utilisez **le système de signalement de votre organisme**, comme le service des Ressources humaines, la personne-ressource en matière de PEAS ou de protection, votre superviseur ou un cadre supérieur.

Utilisez **la ligne de signalement indépendante et confidentielle** mise en place par la Fédération internationale pour l'ensemble des effectifs du Mouvement.

Appelez Safecall au +44 207 6965952

Envoyez un courriel à [ifrc@safecall.co.uk](mailto:ifrc@safecall.co.uk) ou à [report.concerns@ifrc.org](mailto:report.concerns@ifrc.org)

Faites un signalement en ligne à [www.safecall.co.uk/file-a-report](http://www.safecall.co.uk/file-a-report).

Il n'est pas nécessaire de donner votre nom lorsque vous faites un signalement.

<sup>21</sup> Pour en savoir plus sur la manière de réagir, veuillez consulter le **Guide de poche sur le soutien aux survivants de violences basées sur le sexe du CPI**.

## 14) Enquête et mesures à prendre

### Pourquoi est-il important d'enquêter et de prendre des mesures?

La manière dont le signalement d'un problème d'EAS est traité peut avoir un impact psychologique significatif dans le rétablissement d'un survivant. L'organisation est responsable de la manière dont elle répond à l'EAS envers les bénéficiaires de l'aide humanitaire; les survivants d'EAS causée par des personnes liées à l'organisation, aux opérations et aux projets; les responsables; et souvent, les bailleurs de fonds. Toutes les plaintes doivent être gérées en temps opportun, de manière équitable et adaptée, en priorisant à chacune étape la sécurité de la personne signalant un cas d'EAS.

**Les enquêtes doivent être menées par des enquêteurs qualifiés et objectifs qui possèdent une formation professionnelle et une expérience dans les enquêtes en matière d'EAS.**

**Lorsqu'une politique ou une procédure claire en matière de PEAS fait défaut, lorsqu'il existe un conflit d'intérêts ou lorsqu'un survivant est considéré comme étant en danger et qu'il fait face à du harcèlement ou à des menaces à cause du signalement, la Fédération internationale offre son soutien, au cas par cas, dans l'enquête et la mise en œuvre de mesures. À ce stade du processus, les Sociétés nationales partenaires peuvent également fournir des conseils et un soutien par l'intermédiaire d'un conseiller en PEAS ou en RH, par exemple.**

### Mesures

**Consigner l'incident :** La documentation de l'incident peut se faire sur un simple formulaire imprimé (voir l'**Outil 8** pour obtenir un exemple).

**Élaborer un plan d'action :** Le problème est communiqué à l'équipe d'intervention qui déterminera s'il faut mener une enquête et qui établira la marche à suivre. L'équipe d'intervention peut se composer du responsable des RH ou de la PEAS, du responsable hiérarchique et du personnel de sécurité.

- Faites une première vérification pour vous assurer qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts entre les personnes concernées.
- Tenir compte de la sécurité et du bien-être de toutes les personnes impliquées dans l'affaire, y compris les survivants d'EAS, les témoins et les personnes visées par la plainte, afin de déterminer les risques éventuels ainsi que les besoins et les préférences concernant les mesures à prendre (voir la Section 15 du présent manuel pour obtenir des conseils).
- Signaler l'affaire à la police ou aux autorités si la situation concerne un enfant ou si elle contrevient aux lois nationales, en veillant à respecter le principe de « Ne pas nuire » et après avoir consulté le survivant (s'il s'agit d'un adulte) et avoir obtenu un avis juridique.

Des **enquêteurs** spécialisés peuvent être engagés pour mener une enquête en consultation avec l'équipe d'intervention et les représentants juridiques de l'organisation. CHS Alliance présente une liste d'**enquêteurs expérimentés** (en anglais) pouvant offrir des formations en matière de PEAS et mener des enquêtes.

### Garantir la confidentialité pendant tout le processus

- Les détails de l'affaire ne doivent être communiqués qu'en cas de nécessité absolue, et seul un nombre limité de personnes doivent avoir accès aux dossiers sécurisés.
- Protéger les documents avec un mot de passe.
- Fermer à clé les placards contenant les dossiers.
- Utiliser un système de codage pour que le nom des personnes ne soit pas au même endroit que les renseignements sur l'affaire.
- Comprendre les règles et règlements en matière de protection des données et les appliquer.

- En cas de risque d'abus ou de préjudice potentiel supplémentaire et en consultation avec le survivant, suspendre ou transférer les fonctions de la personne visée par la plainte dans l'attente des résultats de l'enquête. Dans l'idéal, la personne visée par la plainte devrait rester dans le pays, à moins que sa présence ne mette en danger la sécurité du plaignant.
- Recueillir des preuves matérielles (téléphone, ordinateur portable, etc.) qui pourraient aider à prouver la véracité de l'allégation au-delà de tout doute raisonnable.
- Protéger les témoins contre toute forme éventuelle d'intimidation. Il est recommandé de mettre en place des procédures de protection des témoins (voir Section 15 du présent manuel).

**Enquêter et prendre des mesures :** Si la personne visée par la plainte est un employé ou un bénévole, le Mouvement ou les autorités nationales lanceront une procédure d'enquête interne ou externe selon la nature de l'incident (notamment si l'allégation est de nature criminelle). L'enquête doit suivre le cadre légal et tenir compte d'un certain nombre de principes clés, y compris, mais sans s'y limiter, la sécurité, l'approche centrée sur la personne, la confidentialité, la dignité, l'accessibilité, l'impartialité, l'objectivité, la non-discrimination, la rigueur, le respect des délais impartis et l'exactitude<sup>22</sup>. Le plaignant et l'auteur présumé doivent être tenus informés des progrès de l'enquête et des conclusions, et savoir si la plainte est fondée ou non.

**Obtenir les résultats :** L'allégation peut être considérée comme : a) fondée; b) non fondée; ou c) non concluante (p. ex., les preuves recueillies ne sont pas suffisantes pour parvenir à une conclusion). L'équipe d'intervention doit décider de l'issue de l'affaire, en se référant au rapport d'enquête et aux recommandations. Elle doit également s'abstenir de fournir des recommandations détaillées à propos des sanctions, car celles-ci doivent respecter les procédures disciplinaires de l'organisation. L'issue sera communiquée aux organismes de réglementation et aux bailleurs de fonds, conformément aux règlements et aux accords de coopération, tout en préservant la confidentialité de toutes les parties impliquées dans l'affaire.

**Tirer des leçons :** Tenir un registre des cas et des résultats (en supprimant les données personnelles sensibles). Les insuffisances ou lacunes en matière de contrôle doivent être signalées séparément du rapport d'enquête ou d'allégation, par exemple dans un rapport mettant en cause la gestion ou un rapport de contrôle. Toutes les affaires doivent également faire l'objet d'une analyse des retours d'expérience ou d'un compte rendu ainsi que de mesures visant à améliorer les politiques et procédures pour les cas futurs et à prévenir d'autres abus ou préjudices. Afin de tirer parti des enseignements retenus de l'incident, il peut être utile de créer et de partager des études de cas anonymes afin de sensibiliser les employés sur la façon de cerner des problèmes similaires et d'y répondre à l'avenir.

---

22 Consultez les lignes directrices sur les investigations de la CHS Alliance.

## 15) Assistance aux survivants<sup>23</sup>

### Pourquoi est-il important de fournir une assistance?

Lorsqu'il existe une allégation d'EAS, il est essentiel de placer le bien-être des survivants et des lanceurs d'alerte au centre de notre intervention (sans se concentrer uniquement sur la personne visée par la plainte). Cette approche permet d'éviter d'engendrer des préjudices supplémentaires. Souvenez-vous que le but d'aider ou d'orienter une personne est de répondre à ses besoins immédiats, qui ne peuvent attendre la mise en place ou la conclusion d'une enquête.

**Il incombe au plus haut responsable de la Société nationale sur le terrain de veiller à ce que la victime reçoive l'aide requise.**

### Mesures

**Préparation** : Référez-vous à la Section 11 du présent manuel pour obtenir des conseils sur les mécanismes de référence (recensement et diffusion) et la formation des employés et des bénévoles.

**Renseignements fournis aux survivants** : Lorsqu'une personne dépose plainte pour un cas d'EAS, il convient de l'informer explicitement de l'approche de la Société nationale qui consiste à fournir un soutien immédiat à toute personne signalant un tel incident (que les allégations aient été confirmées ou pas).

**Consentement** : Il est impératif de demander aux survivants adultes s'ils souhaitent déposer une plainte officielle ou non; s'il est possible de divulguer leur nom et d'autres détails permettant de les identifier; s'ils souhaitent qu'une enquête administrative interne soit menée par l'employeur de l'auteur présumé; et s'ils souhaitent également porter l'affaire devant les forces de l'ordre de leur juridiction. Les survivants peuvent être orientés vers un conseiller juridique indépendant, à partir de mécanismes de référence vérifiés et actualisés en place dans la communauté (voir Section 11).

**Un protocole garantissant la protection des témoins doit être élaboré après avoir consulté les associations de femmes, les experts juridiques sur les questions de genre, les autres organisations communautaires œuvrant à la protection des personnes handicapées, des enfants et d'autres groupes marginalisés, et les autorités locales. La protection des témoins doit également comprendre des mesures de soutien pour les employés qui signalent un cas d'EAS et craignent des représailles, p. ex., en leur offrant la possibilité de travailler ailleurs et d'avoir accès à des mécanismes de référence.**

**Il est avéré que les enfants** ont plus de difficultés à prendre des décisions éclairées, mais nous tenterons, dans la mesure du possible, de tenir compte de leurs préférences.

### Pourquoi est-il important d'orienter rapidement les victimes?

L'orientation vers des services de santé pertinents doit avoir lieu dans les 48 heures pour permettre à la victime de recevoir un traitement prophylactique en cas d'abus sexuel et dans les 72 heures en cas d'exposition au VIH.

23 Adapté des politiques du Code de conduite du CICR : La lutte contre les comportements sexuels répréhensibles, la fraude et la corruption et leur prévention.

**L'assistance centrée sur le survivant**

promeut le respect, la sécurité, la confidentialité et la non-discrimination des victimes, en garantissant une prise en charge et un soutien complets en fonction de leurs besoins et de leurs préférences.

**Protection des témoins et des lanceurs d'alerte** : Les personnes concernées, y compris les victimes/survivants, les témoins et les personnes visées par une plainte, doivent être protégées en vertu d'une politique relative à la dénonciation d'abus ou d'une politique anti-représailles. Par exemple, toute Société nationale dépourvue de politique en la matière peut se conformer à la **Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte de la Fédération internationale** (en anglais).

**Évaluation** : Les besoins d'une personne, découlant directement d'un incident avéré ou présumé, doivent faire l'objet d'une évaluation préliminaire dès que possible. Il incombe aux responsables concernés sur le terrain et au sein du Bureau national de s'assurer que cette mesure est bien mise en œuvre.

**Assistance**<sup>24</sup> : Les Sociétés nationales doivent prendre un certain nombre de mesures pour aider les survivants à bénéficier des services de soutien pertinents. Il peut s'agir d'organiser leur transport direct, de couvrir leurs frais de transport et tous les frais relatifs au service reçu, de fournir un suivi, etc. Les services dont les survivants peuvent bénéficier sont variables et peuvent comprendre, par exemple, des soins de santé sexuelle et reproductive, des services de counseling ou une aide juridique. La durée pendant laquelle les survivants reçoivent l'assistance en question variera également en fonction de la nature de l'aide requise.



<sup>24</sup> Le fait d'accepter une assistance de la part du Mouvement ne doit en aucun cas porter préjudice à la personne signalant un cas d'EAS ou compromettre le droit d'une personne d'intenter des poursuites judiciaires contre l'auteur présumé.

# Outil 1

## Cadre d'évaluation de la PEAS (conformément à l'Évaluation des capacités des partenaires de mise en œuvre des Nations Unies en matière de PEAS)

Norme fondamentale	Oui   Non	Exemples de documents justificatifs :
<p><b>Politique</b> : L'organisation a-t-elle mis en place des politiques et des procédures relatives à la PEAS, notamment une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel (norme minimale 1 du CPI)?</p>		<input type="checkbox"/> Code de conduite <input type="checkbox"/> Politique relative à la PEAS <input type="checkbox"/> Protection de l'enfance, lutte contre le harcèlement, protection des données personnelles, politique disciplinaire <input type="checkbox"/> Documentation sur les procédures normalisées visant à garantir que l'ensemble du personnel reçoit/signe la politique relative à la PEAS <input type="checkbox"/> Les employés et les bénévoles confirment qu'ils comprennent les politiques <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____
<p><b>Équipe de direction</b> : L'équipe de direction de la Société nationale a-t-elle énoncé son engagement en matière de PEAS (norme minimale 2 du CPI)?</p>		<input type="checkbox"/> Mandat (p. ex., cadres supérieurs, membre du conseil d'administration ou employés ayant des fonctions en lien avec la PEAS) <input type="checkbox"/> Contrats/accords de partenariat qui obligent les parties prenantes à se conformer aux politiques relatives à la PEAS <input type="checkbox"/> Messages communiqués par l'équipe de direction <input type="checkbox"/> Budget et ressources alloués à la PEAS <input type="checkbox"/> Indicateurs et suivi en matière de PEAS <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____
<p><b>Systèmes des RH</b> : Des mesures ont-elles été prises pour vérifier les antécédents des employés et bénévoles potentiels, y compris, au minimum, la vérification des références du candidat concernant d'éventuels comportements sexuels répréhensibles ainsi que sa déclaration indiquant qu'il n'a jamais été accusé d'EAS (norme minimale 6 du CPI)?</p>		<input type="checkbox"/> Modèle de vérification des références, y compris pour d'éventuels comportements sexuels répréhensibles <input type="checkbox"/> Procédures de recrutement et période d'essai <input type="checkbox"/> Demander aux RH de confirmer la procédure <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____
<p><b>Formation</b> : L'organisation forme-t-elle l'ensemble des employés et des bénévoles sur les normes de comportement requises et sur les mesures à prendre, comme le signalement rapide des problèmes? (norme minimale 7 du CPI)</p>		<input type="checkbox"/> Plan et matériel de formation <input type="checkbox"/> Feuilles de présence <input type="checkbox"/> Retour d'information des employés sur la formation <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____
<p><b>Prévention</b> : L'organisation dispose-t-elle d'employés ou de personnes-ressources responsables de soutenir la mise en œuvre de mesures concrètes dans la prestation de programmes/ services (norme minimale 3 du CPI)?</p>		<input type="checkbox"/> Description de poste des personnes-ressources en matière de PEAS <input type="checkbox"/> Documentation des risques <input type="checkbox"/> Mesures spécifiques visant à cerner et à réduire les risques d'EAS dans la mise en œuvre des programmes <input type="checkbox"/> Rapport d'évaluation sur le genre et la diversité dans l'organisation <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____

Norme fondamentale	Oui   Non	Exemples de documents justificatifs :
<p><b>Signalement</b> : Les employés, les bénévoles et les personnes de tous les genres, âges et capacités dans les communautés touchées comprennent-ils les normes de comportement requises et la manière de signaler des problèmes d'EAS (norme minimale 4 du CPI)?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Matériel de communication</li> <li><input type="checkbox"/> Plan de sensibilisation à la PEAS</li> <li><input type="checkbox"/> Mécanismes de plainte</li> <li><input type="checkbox"/> Description du mécanisme de signalement d'EAS</li> <li><input type="checkbox"/> Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte</li> <li><input type="checkbox"/> Registre des cas</li> <li><input type="checkbox"/> Enquête auprès des employés, des bénévoles et de la population</li> <li><input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____</li> </ul>
<p><b>Assistance et mécanismes de référence</b> : L'organisation a-t-elle mis en place un système pour orienter les survivants d'EAS vers les services pertinents, en fonction de leurs besoins et avec leur consentement (norme minimale 5 du CPI)?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Liste des prestataires de services disponibles</li> <li><input type="checkbox"/> Description de la procédure d'orientation</li> <li><input type="checkbox"/> Formulaire de consentement</li> <li><input type="checkbox"/> Formulaire d'orientation pour les survivants de VBG/EAS</li> <li><input type="checkbox"/> Enquête auprès des survivants sur la qualité de l'intervention</li> <li><input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____</li> </ul>
<p><b>Enquête et intervention</b> : L'organisation a-t-elle lancé une enquête et une intervention rapides et efficaces en réponse aux allégations de SEA (norme minimale 8 du CPI)?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Politique et procédures d'enquête en matière de PEAS</li> <li><input type="checkbox"/> Contrat avec des enquêteurs professionnels</li> <li><input type="checkbox"/> Registre des cas</li> <li><input type="checkbox"/> Enquête auprès des survivants sur la qualité de l'intervention</li> <li><input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____</li> </ul>

## Outil 2

### Plan d'action en matière de PEAS et indicateurs de réussite de l'organisation<sup>25</sup>

Domaine stratégique	Mesures pour les signataires de l'Engagement	Pour qui
Promouvoir le changement organisationnel et la sécurité grâce à des processus éthiques en matière de leadership, de redevabilité et de ressources humaines.	Accords de partenariats établis entre les États et les Sociétés nationales pour renforcer la PEAS, par exemple grâce à une hausse du financement et la production de rapports. Adopter une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans le Code de conduite du personnel et la mettre en œuvre auprès de l'équipe de direction, des employés, des bénévoles et du personnel associé <sup>26</sup> . Étudier les possibilités de s'inscrire au Programme interorganisations de divulgation des fautes professionnelles afin d'éviter de réembaucher des personnes ayant fait l'objet de mesures disciplinaires en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels (HEAS).	États et Sociétés nationales  Tous les intervenants du Mouvement  Tous les intervenants du Mouvement
Fournir des moyens de signalement sécuritaires, accessibles et centrés sur le survivant et lutter contre l'impunité.	Mettre en place des mécanismes communautaires sécuritaires pour signaler les problèmes de HEAS et y répondre. Ces mécanismes doivent être accessibles à toutes les personnes (adultes ou enfants) qui sollicitent notre protection et notre assistance ou qui en bénéficient. Ils doivent également permettre d'orienter les victimes vers les services d'aide adaptés.  Mettre en place des mécanismes internes sécuritaires de signalement et d'intervention pour les cas de HEAS à l'intention des employés, des bénévoles et du personnel associé. [Remarque : Cette mesure comprend le mécanisme de plainte général de la Fédération internationale destiné aux employés, aux bénévoles et au personnel associé du Mouvement.]  Mener une enquête et une intervention rapides et efficaces sur les préoccupations signalées, comprenant des mesures disciplinaires à l'encontre des agresseurs.	Tous les intervenants du Mouvement  Tous les intervenants du Mouvement  Tous les intervenants du Mouvement
Mettre en œuvre des pratiques exemplaires basées sur des normes minimales en matière de PHEAS.	Mettre en œuvre des pratiques exemplaires <sup>27</sup> pour prévenir le HEAS et y répondre, en se conformant notamment aux Normes opérationnelles minimales relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels du Comité permanent interorganisations (normes minimales du CPI).	Tous les intervenants du Mouvement
Renforcer la capacité de l'organisation en matière de PHEAS.	Former les employés, les bénévoles et le personnel associé à prévenir et à cerner les problèmes de HEAS et y répondre. <sup>28</sup> Renforcer les capacités permettant de créer, de mettre en œuvre et de pérenniser les mécanismes communautaires en matière de signalement et d'intervention.	Les Sociétés nationales, la Fédération internationale et le CICR, en collaboration avec les Sociétés nationales auxquelles ils apporteront leur soutien

25 Section B, **Engagement sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (en anglais) présenté lors de la Conférence internationale de 2019**. Veuillez noter que l'engagement aborde le harcèlement sur le lieu de travail ainsi que l'EAS.

26 Par exemple, les consultants, les fournisseurs, les médias, les visiteurs et toute personne œuvrant pour le Mouvement.

27 En ce qui concerne la **Circulaire du Secrétaire général sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (2003)**; la **Recommandation du CAD sur l'élimination de la SEAH (juillet 2019)**; les normes sectorielles, comme les normes minimales du CPI, la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS); les Normes minimales d'inclusion de l'âge et du handicap dans l'action humanitaire; la législation nationale et les structures d'aide sociale; les politiques, lignes directrices et ressources du Mouvement.

28 Pour compléter la formation et la mise en œuvre de mesures visant à renforcer la PHEAS, des outils et des ressources seront mis à la disposition des effectifs.

### Indicateurs pour mesurer les progrès

- Nombre de Sociétés nationales ayant mis en place une politique ou un Code de conduite du personnel s'appuyant sur la tolérance zéro en matière de HEAS.
- Nombre de Sociétés nationales mettant en œuvre le Programme interorganisations de divulgation des fautes professionnelles.
- Nombre de Sociétés nationales ayant désigné une personne-ressource en matière de PHEAS.
- Démontrer que les mécanismes internes et externes permettant de signaler en toute sécurité des problèmes de HEAS et d'y répondre sont : (a) accessibles à divers groupes de personnes (adultes ou enfants) qui sollicitent notre protection ou notre assistance ou en bénéficient, ainsi qu'aux employés, aux bénévoles et au personnel associé. (b) L'intervention menée à la suite du signalement d'un problème et les conclusions doivent être documentées et un suivi doit être fait.
- Démontrer<sup>29</sup> que les pratiques exemplaires, en particulier les normes minimales du CPI, sont appliquées et mises en œuvre par les signataires du Mouvement.
- Nombre et pourcentage d'employés, de bénévoles et de personnel associé ayant suivi une formation de base sur le Code de conduite du personnel et sur la PHEAS.



29 Reportez-vous à l'Outil 1 du présent manuel pour voir des exemples de preuves.

# Outil 3

## Mandat du coordonnateur de la PEAS

### Objectif du poste

Le coordonnateur en prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) est recruté au sein de la Société nationale afin d'élaborer et de renforcer les mesures de PEAS. La personne retenue aidera les cadres supérieurs à élaborer et à mettre en œuvre la politique et les plans d'action en matière de PEAS, ainsi qu'à coordonner les activités avec le réseau interorganisations chargé de la PEAS et à développer celui-ci.

### Responsabilités

#### Coordination

- Effectuer une évaluation préalable pour repérer les partenariats en cours et les besoins.
- Collaborer avec d'autres acteurs de la PEAS, notamment pour favoriser le partage de connaissances, les activités conjointes de sensibilisation, l'offre de formation et de services de proximité aux communautés locales, ainsi que l'expertise spécialisée.

#### Activités institutionnelles

- Procéder à une évaluation de base sur la PEAS et élaborer un plan d'action.
- Travailler avec les cadres supérieurs pour renforcer les structures de protection internes, notamment en adaptant et en expliquant la politique de PEAS, le Code de conduite, les mécanismes de signalement internes et les mécanismes de plainte communautaires mis à la disposition des personnes affectées.
- Assurer la liaison avec les RH pour contribuer à l'élaboration et/ou au renforcement des procédures de recrutement, de filtrage, d'intégration, d'enquête et d'assistance aux survivants.
- Veiller à ce que les personnes-ressources en matière de PEAS soient connues au sein de l'organisation et que leurs coordonnées soient largement diffusées.
- Formuler des recommandations éclairées à l'équipe de direction sur les améliorations à apporter aux stratégies de prévention et à la gestion des enjeux d'exploitation et d'abus sexuels, en s'appuyant sur l'expertise de partenaires du Mouvement, au besoin.

### **Activités de sensibilisation et de formation**

- Planifier et organiser des formations sur la PEAS pour les employés de bureau ou des opérations, notamment sur le Code de conduite, la politique en matière de PEAS de la Fédération internationale et les mécanismes de plainte relatifs à l'EAS.
- Fournir des conseils, des formations et des ressources en ligne à des personnes occupant différents postes au sein de l'organisation (directeurs, gestionnaires, personnes-ressources en matière de PEAS, employés et bénévoles responsables de l'exécution des projets, personnel des RH et de la sécurité, etc.).
- Offrir, conformément aux instruments pertinents au travail du Mouvement, un soutien technique aux employés chargés de mettre en place des mécanismes communautaires de signalement des plaintes en matière d'EAS et de désigner des employés qualifiés pour les gérer, en collaboration avec d'autres parties prenantes au besoin.
- Animer des formations en collaboration avec d'autres organisations du pays ou de la région.

### **Plaintes**

- Agir à titre de personne-ressource (et non d'enquêteur ou de gestionnaire de dossier) pour les plaintes et préoccupations en matière d'EAS.
- Participer à l'élaboration et à la mise à jour d'un guide de référence orientant les survivants d'EAS vers les services (de santé, etc.) requis, en collaboration avec des experts juridiques et des spécialistes en matière de violence sexuelle fondée sur le genre.
- Coopérer avec des spécialistes de la protection pour veiller à ce que les survivants soient orientés vers les services d'assistance adaptés.

### **Rapports**

- Contribuer à la rédaction de rapports en matière de PEAS à l'intention de l'équipe de haute direction et des bailleurs de fonds, au besoin.
- Rédiger un rapport sur les conclusions de l'évaluation de base sur la PEAS.
- Préparer un rapport de suivi des progrès à la lumière des objectifs fixés dans le plan d'action en matière de PEAS.

### **Membre de l'équipe**

- Participer activement aux réunions d'équipe.
- Soutenir les autres membres de l'équipe.
- Se conformer à toutes les politiques et procédures de l'organisation.
- Respecter les principes fondamentaux de la Croix-Rouge et faire preuve d'intégrité.

## Qualifications

Profil requis		
<b>Connaissances et compétences</b>	Qualifications requises ✓✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un diplôme universitaire ou une expérience professionnelle pertinente en aide humanitaire internationale, en développement ou dans un domaine connexe.</li> <li>• Avoir des connaissances à jour des pratiques exemplaires en matière de défense des droits/PEAS, de protection/questions de genre.</li> <li>• Établir et cultiver des partenariats et des relations.</li> <li>• Pouvoir travailler efficacement avec diverses parties prenantes afin d'orienter les pratiques.</li> <li>• Garantir des pratiques inclusives et promouvoir la diversité</li> <li>• Pratiquer l'écoute active, faire preuve d'empathie, pouvoir communiquer efficacement et influencer, posséder des compétences en matière de formation, le sens de l'organisation et le souci du détail.</li> <li>• Faire preuve de résilience pour travailler avec des parties prenantes ayant des demandes concurrentes.</li> </ul>
	Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi une formation théorique en matière de défense des droits ou de protection.</li> <li>• Détenir une bonne compréhension des enjeux humanitaires.</li> <li>• Posséder de l'expérience dans la production de rapports et d'autres documents destinés à différents publics.</li> </ul>
<b>Expérience</b>	Qualifications requises ✓✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir de l'expérience en matière de PEAS, de protection, de genre ou d'inclusion dans le cadre de la conception ou de la mise en œuvre de projets ou de services humanitaires.</li> <li>• Posséder une expérience de travail dans le pays concerné.</li> <li>• Détenir de l'expérience de travail auprès d'adultes et d'enfants en situation de vulnérabilité.</li> <li>• Avoir déjà travaillé avec des organisations partenaires.</li> </ul>
	Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir travaillé au sein du Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.</li> <li>• Détenir une expérience en coordination de projets complexes avec plusieurs parties prenantes.</li> <li>• Posséder de l'expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre de processus d'apprentissage.</li> </ul>
<b>Exigences supplémentaires</b>	Qualifications requises ✓✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être prêt à travailler en dehors des heures de service au besoin.</li> <li>• Garantir des pratiques inclusives et promouvoir la diversité.</li> </ul>

## Outil 4

### Aperçu d'un processus d'élaboration de politiques de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels pour les Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

Le Mouvement adopte une approche centrée sur le survivant afin de lutter contre la VSBG et la prévenir, ce qui inclut l'exploitation et les abus sexuels. Une approche centrée sur le survivant repose sur les principes suivants :

- a) Ne pas nuire : aucune mesure ne doit être prise qui aggraverait la situation d'une personne ayant survécu à une exploitation ou à des abus sexuels.
- b) Inclusion : consulter les victimes/survivants (ou les organisations qui les représentent) pour connaître leurs besoins lors de la conception des programmes/mécanismes de plainte.
- c) Respect : toutes les mesures prises doivent respecter les choix, les préférences, les droits et la dignité du survivant.
- d) Sécurité : la sécurité du survivant doit constituer la priorité absolue de toutes les parties impliquées.
- e) Confidentialité : respecter rigoureusement la confidentialité de l'identité du survivant et de tout autre renseignement permettant de l'identifier dans tous les aspects du traitement de l'affaire. Toutes les mesures doivent être prises pour garantir le traitement en toute confidentialité de l'affaire.
- f) Non-discrimination : garantir un traitement égal et équitable à toute personne ayant besoin d'aide par suite d'un incident d'EAS impliquant des effectifs (Fédération internationale/Sociétés nationales).
- g) Protection de l'enfance : il convient de faire une distinction claire entre les services médicaux, psychosociaux, juridiques, etc. vers lesquels les enfants et les adultes sont orientés. Il conviendra de consulter les spécialistes de la protection de l'enfance afin de trouver des systèmes de prise en charge sûrs, confidentiels et adaptés aux enfants. L'approche centrée sur le survivant assure également que le survivant a accès à une collecte et au stockage adaptés des preuves médico-légales, comme les prélèvements en cas de viol, à des prises en charge médicales et psychosociales, et à des recours économiques et juridiques.

### Considérations

Vous trouverez ci-dessous une liste préliminaire de considérations (sous forme de résumé) ainsi qu'une liste de contrôle créée par l'ONU (*At a Glance : 8 Actions Each Agency Should Take at Country Level on PSEA*). En 2018, l'ONU a mis en place pour ses partenaires de mise en œuvre des exigences liées à ses financements et programmes. En attendant que ces exigences soient officiellement adoptées, nous espérons que cette liste de contrôle s'avérera utile.

**Liste préliminaire de considérations à l'intention des Sociétés nationales pour l'élaboration de politiques relatives à la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)**

APERÇU	CONSIDÉRATIONS SPÉCIFIQUES (voir les renseignements complémentaires dans cette <a href="#">présentation en anglais</a> )
Préparer le terrain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment définissez-vous l'exploitation et les abus sexuels (EAS) (utiliser les définitions internationales existantes)?</li> <li>• Quelles sont les règles existantes des Sociétés nationales auxquelles on devrait se référer (p. ex., le règlement du personnel, le code de conduite, les règles concernant les lanceurs d'alerte, les mesures anti-représailles, les abus de pouvoir, le harcèlement, un environnement de travail respectueux, la protection de l'enfance)?</li> <li>• Qui est responsable de mettre en œuvre des politiques et de rendre des comptes?</li> <li>• Qui sont vos personnes-ressources?</li> </ul>
Procédures de signalement, d'intervention et de suivi en matière d'exploitation et d'abus sexuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposez-vous de <b>mécanismes de plainte communautaires</b> (en anglais) permettant de recevoir des allégations d'EAS et d'appliquer une approche centrée sur le survivant?</li> <li>• Recevez-vous des signalements? Si ce n'est pas le cas, pourquoi, selon vous?</li> <li>• Quelles sont les responsabilités des employés ou des bénévoles dans le cas où ils auraient connaissance d'un incident d'EAS?</li> <li>• Qui est responsable de recevoir les plaintes et quel processus permet aux plaignants d'en déposer une en toute sécurité? Disposerez-vous d'une ligne d'aide téléphonique prévue à cet effet?</li> <li>• Quelles procédures spéciales utiliserez-vous pour les plaignants mineurs?</li> <li>• En quoi consiste le processus d'enquête et comment sont composées les équipes d'enquêteurs?</li> <li>• Comment garantirez-vous la confidentialité, la protection des données et la protection des survivants contre les représailles?</li> <li>• Comment vous assurerez-vous que les cas pertinents sont signalés à la police?</li> <li>• Quelles sont les procédures disciplinaires internes en place et comment peut-on les déclencher?</li> <li>• Quelles procédures seront mises en place en matière de suivi des données, d'établissement de rapports, de contrôle et d'évaluation?</li> </ul>
Veiller à ce que les personnes touchées aient accès à une assistance adaptée et, le cas échéant, à une indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment vous assurerez-vous (par la prestation de services directs ou l'orientation vers d'autres services) que les plaignants aient effectivement accès à :                         <ul style="list-style-type: none"> <li>• une collecte en temps utile des <b>preuves médico-légales</b>, comme le facilite le kit Conséquences du viol et le kit de <b>prophylaxie post-exposition (PPE)</b> (en anglais)?</li> <li>• de la représentation juridique?</li> <li>• un soutien permettant de répondre aux besoins médicaux, psychologiques ou sociaux liés à l'exploitation ou aux abus?</li> <li>• un hébergement d'urgence si nécessaire?</li> </ul> </li> <li>• Comment gérez-vous les situations dans lesquelles un enfant est né à la suite d'une exploitation et d'abus sexuels, en gardant à l'esprit l'intérêt supérieur de l'enfant?</li> <li>• Quelle compensation financière peut être accordée pour une plainte justifiée par une enquête (ou imposée par une procédure pénale)?</li> </ul>
Formation et sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment allez-vous veiller à ce que tous les employés et les bénévoles reçoivent une formation appropriée sur les questions relatives au genre, à la protection de l'enfance, à la diversité et à l'abus de pouvoir dans les cas d'exploitation et d'abus sexuels?</li> <li>• Votre Société nationale a-t-elle organisé des formations sur les « <b>Seven Moves</b> » (en anglais) et le cours de suivi <b>Sexual and gender-based violence in Emergencies</b> (en anglais)? Les deux contiennent un volet sur la PEAS.</li> <li>• Comment les évaluations de rendement des gestionnaires et des employés refléteront-elles leurs obligations en matière de plaintes relatives à l'exploitation et aux abus sexuels?</li> </ul>
Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment les problèmes d'exploitation et d'abus sexuels seront-ils traités dans les accords de partenariat et ententes de services?</li> <li>• Votre Société nationale fait-elle partie d'un réseau interorganisations chargé de la PEAS?</li> </ul>
Budget	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment les ressources seront-elles allouées pour garantir une formation adéquate, la nomination d'une personne-ressource en matière de PEAS, les achats de <b>Dispositifs minimum d'urgence</b> (y compris le kit Conséquences du viol et le kit de PPE), l'assistance aux victimes (au besoin) et d'autres activités pertinentes?</li> </ul>

### **Défis et possibilités**

- Comment souhaitez-vous préparer l'élaboration d'une politique en matière de PEAS?
- Quelles unités seraient concernées?
- Y a-t-il des ONG dans votre région qui pourraient vous transmettre leurs pratiques exemplaires?
- Comment pourriez-vous impliquer des organisations de femmes locales dans l'élaboration de cette politique?
- Comment pourriez-vous tirer parti de l'expertise de la Croix-Rouge, par exemple en santé, pour élaborer cette politique?
- Recueillez-vous des données annuelles sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels?
- Combien de cas ont été signalés?
- Quels sont les cas et les risques d'exploitation et d'abus sexuels les plus courants?
- Comment mobiliseriez-vous les jeunes et les bénévoles pour faire en sorte que la politique tienne compte de leurs points de vue et qu'ils la diffusent largement?
- Il serait très utile d'étudier les réponses données pour les indicateurs 29 (prévention de la violence) et 71 (redevabilité envers les personnes affectées) de l'Évaluation et la certification des capacités organisationnelles (ECCO) de la Fédération internationale. Ces indicateurs portent désormais les numéros 17 et 63.
- Comment la Fédération internationale peut-elle vous aider à préparer cette politique? (En 2018, 2019 et 2020, la Fédération internationale s'est engagée à apporter son soutien à 15 Sociétés nationales chaque année.)
- Quelles Sociétés nationales seraient disposées à élaborer et à adopter une politique?



## Outil 5

### Politique de lutte contre le harcèlement

La politique de PEAS sera accompagnée d'une politique de lutte contre le harcèlement qui reposera sur un engagement à offrir un environnement de travail sans harcèlement psychologique ni harcèlement sexuel, et qui favorisera le respect mutuel, l'estime personnelle et la dignité.

#### Considérations

- **Introduction** – objectif (par exemple, définir ce qui constitue et ce qui ne constitue pas du harcèlement sur le lieu de travail et fournir la marche à suivre pour signaler un cas de harcèlement sur le lieu de travail et mener une enquête).
- **Définitions** – (par exemple, on parle d'abus de pouvoir lorsqu'une personne abuse de son autorité et de son pouvoir discrétionnaire ou l'utilise pour son propre bénéfice ou pour celui d'une autre personne. Inclure la définition de l'intimidation et du harcèlement, dont celle sur le harcèlement sexuel).
- **Principes clés et règles de conduite** – tolérance zéro à l'égard du harcèlement et du harcèlement sexuel; règles de conduite (énoncer les clauses de lutte contre le harcèlement du Code de conduite du personnel); principes d'une enquête équitable (p. ex., confidentialité, santé et bien-être, sécurité, légalité et indépendance), approche centrée sur le survivant (voir les principes d'une approche centrée sur le survivant dans la Section 13), protection des lanceurs d'alerte (politique de non-représailles et orientation vers des organisations d'aide).
- **Nos engagements** – envisagez d'ajouter une déclaration comme celle-ci : La Société s'engage à offrir un environnement de travail sans harcèlement psychologique ni harcèlement sexuel, et qui favorise le respect mutuel, l'estime personnelle et la dignité.
- **Rôles et responsabilités** – pour l'ensemble des employés, l'équipe de direction, les personnes-ressources en matière de RH et de P(H)EAS, en particulier.

## Outil 6

### Modèle de déclaration de bonne conduite

ORGANISATION

participe au programme interorganisations de divulgation des fautes professionnelles.  
La présente Déclaration de bonne conduite reprend les définitions utilisées dans le Programme.

#### DÉCLARATION DE BONNE CONDUITE — CONFIDENTIEL

Cette Déclaration est fournie en réponse à la demande de

NOM

TITRE

ORGANISATION

1. Nom du/de la candidat(e) : \_\_\_\_\_

2. Durée de l'emploi/mandat auprès de l'Organisation / / au / /

3. A-t-il été constaté<sup>1</sup> que le/la candidat(e) a commis une faute professionnelle (exploitation sexuelle, abus sexuel ou harcèlement sexuel) pendant la période de travail indiquée ci-dessus?

**Oui**

**Non**

**Autre**

La nature de la faute professionnelle est la suivante :

Je ne suis pas en mesure de préciser la nature de la faute professionnelle en raison des exigences légales/réglementaires suivantes :

3.1. Si la réponse est **oui**, une mesure disciplinaire a-t-elle été imposée au/à la candidat(e)?<sup>ii</sup>

**Oui**

**Non**

**Autre**

Date de la mesure disciplinaire : / /  
La mesure disciplinaire était la suivante :

Pour les raisons suivantes :

Je ne peux pas répondre à cette question pour la/les raison(s) suivante(s) :

3.2. Le/la candidat(e) fait-il/elle actuellement l'objet d'une enquête pour une allégation d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel ou de harcèlement sexuel?<sup>iii</sup>

**Oui**

**Non**

**Je ne suis pas en mesure de fournir une réponse.**

La nature de la faute professionnelle est la suivante :

4. L'organisation :

définit l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels en ces termes :

Pour les termes exploitation, abus et harcèlement sexuel, l'organisation a adopté les définitions des Nations Unies.<sup>iv</sup>

NOM

TITRE

SIGNATURE

DATE



- i À ces fins, le terme « constaté » signifie que, conformément aux processus et normes internes pertinents de l'Organisation, il a été établi qu'une faute professionnelle a été commise.
- ii Les organisations doivent au moins divulguer tous les renseignements pertinents dans le cas où la personne aurait été licenciée pour faute professionnelle. Les organisations peuvent, à leur discrétion, divulguer le fait que des mesures disciplinaires moindres ont été prises, telles qu'une suspension ou un avertissement. Nous recommandons que la déclaration de conduite des organisations n'inclue des avertissements que s'ils ont été émis au cours des deux dernières années d'emploi ou de travail du/de la candidat(e) au sein de l'organisation. Les organisations ne sont pas tenues de divulguer les mesures disciplinaires considérées comme déjà « appliquées » ou « purgées » selon la loi ou la politique en vigueur.
- iii Conformément à la Section 6.3 du Programme, la Section 3.2 du Modèle de déclaration de bonne conduite est facultative. Chaque organisation participante est libre de l'inclure ou non.
- iv Le harcèlement sexuel est défini dans la Circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général des Nations Unies. La définition d'exploitation et d'abus sexuels est extraite du Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles (5 octobre 2016).

## Outil 7

### Résultats et activités en matière de PEAS<sup>30</sup>

Les résultats et les exemples d'activités suivants peuvent faciliter l'élaboration de propositions ainsi que le suivi et les évaluations faisant partie du cycle de mise en œuvre du projet.

#### Mise en œuvre efficace des politiques (norme minimale 1 du CPI)

<b>Faible</b>	Des politiques de prévention et de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels existent et ont été approuvées par l'équipe de direction.
<b>Faible-moyen</b>	Les politiques ont été approuvées par l'équipe de direction et communiquées aux employés actuels au moins une fois.
<b>Moyen-élevé</b>	Les politiques ont été approuvées et communiquées aux employés actuels à plusieurs reprises, et leur mise en application a été encouragée.
<b>Élevé</b>	Les politiques ont été approuvées et communiquées aux employés actuels à plusieurs reprises, et leur mise en application a été encouragée. Une personne ou une unité spécifique surveille la mise en application des politiques et est en mesure d'indiquer leur niveau de mise en application actuel.

#### Engagement et participation des cadres supérieurs (norme minimale 2 du CPI)

<b>Faible</b>	Il y a actuellement un manque de clarté en ce qui concerne la manière dont l'équipe de direction doit être informée des activités et des questions de PEAS et même si elle doit en être informée ou non.
<b>Faible-moyen</b>	Des rapports sur les activités et les questions de PEAS sont remis à l'équipe de direction de manière ponctuelle et en cas d'incidents.
<b>Moyen-élevé</b>	Des rapports sur les activités et les questions de PEAS sont remis de manière régulière à l'équipe de direction qui y répond en donnant son avis ainsi que la marche à suivre.
<b>Élevé</b>	En plus des rapports réguliers sur les activités et les questions de PEAS remis à l'équipe de direction, ainsi que de l'avis et de la marche à suivre donnés par celle-ci, la PEAS figure régulièrement à l'ordre du jour de l'équipe de direction ou lors des réunions de gouvernance.

#### Les effectifs doivent consacrer suffisamment de temps de travail à la PEAS (norme minimale 3 de CPI)

<b>Faible</b>	Les effectifs et les services sont responsables du développement et de la mise en œuvre des politiques et des activités en matière de PEAS.
<b>Faible-moyen</b>	La description de poste, l'évaluation du rendement, etc. de chaque membre des effectifs stipulent explicitement (de manière formelle) ses responsabilités en matière de PEAS.
<b>Moyen-élevé</b>	La description de poste, l'évaluation du rendement, etc. de chaque membre des effectifs stipulent explicitement (de manière formelle) ses responsabilités en matière de PEAS. Les effectifs travaillant sur la PEAS ont systématiquement reçu une formation sur la PEAS.
<b>Élevé</b>	La description de poste, l'évaluation du rendement, etc. de chaque membre des effectifs stipulent explicitement (de manière formelle) ses responsabilités en matière de PEAS. Les effectifs travaillant sur la PEAS ont systématiquement reçu une formation sur la PEAS. Le temps consacré à la PEAS par les effectifs est proportionnel à l'ampleur de la mise en application requise à ce moment-là.

30 CPI (2010). Rapport de synthèse global. Étude sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles commise par les membres du personnel de l'ONU, des ONG, de l'OIM et de l'IFRC du Comité permanent interorganisations.  
[http://PEAStaskforce.org/uploads/tools/globalreviewofPEASbyunngoimandifrcersonnel\\_iasc\\_english.pdf](http://PEAStaskforce.org/uploads/tools/globalreviewofPEASbyunngoimandifrcersonnel_iasc_english.pdf)

### **Une communication efficace et complète du siège social aux équipes de terrain sur la manière de sensibiliser les bénéficiaires au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels (norme minimale 4 du CPI)**

<b>Faible</b>	Le siège social n'a pas fourni de renseignements explicites sur cette question.
<b>Faible-moyen</b>	Le siège social a fourni des renseignements peu détaillés, sans lignes directrices ni autres moyens.
<b>Moyen-élevé</b>	Le siège social a fourni des renseignements détaillés ou des moyens tels que des formations ou des lignes directrices.
<b>Élevé</b>	Le siège social a fourni des renseignements détaillés ou des moyens tels que des formations ou des lignes directrices. Le siège social a indiqué explicitement aux équipes de terrain qu'elles devraient sensibiliser la population grâce à différents mécanismes et en faisant participer divers groupes de personnes lors de la conception de ces mécanismes.

### **Mécanismes de plainte communautaires efficaces (norme minimale 5 du CPI)**

<b>Faible</b>	Le siège social n'a pas rendu obligatoire la mise en place de mécanismes de plainte pour tous les bureaux sur le terrain.
<b>Faible-moyen</b>	Le siège social a rendu obligatoire la mise en place de mécanismes de plainte pour tous les bureaux. Ceux-ci en ont été informés, mais n'ont reçu aucun détail, ligne directrice ou autre.
<b>Moyen-élevé</b>	Le siège social a rendu obligatoire la mise en place de mécanismes de plainte pour tous les bureaux. Ceux-ci en ont été informés en détail ou ont reçu des outils tels que des formations ou des lignes directrices. Une disposition prévoit l'adaptation des mécanismes de plainte au contexte culturel, et ce, avec la participation de la population.
<b>Élevé</b>	Le siège social a rendu obligatoire la mise en place de mécanismes de plainte pour tous les bureaux sur le terrain, qui en ont été informés en détail ou ont reçu des outils tels que des formations ou des lignes directrices. Une disposition prévoit l'adaptation des mécanismes de plainte au contexte culturel, et ce, avec la participation de la population. Une disposition prévoit le respect de la confidentialité du mécanisme de plainte. Un dispositif prévoit le contrôle et la vérification du mécanisme de plainte.

### **Recrutement efficace et gestion du rendement (norme minimale 6 du CPI)**

<b>Faible</b>	La présentation des politiques et du code de conduite de la PEAS fait partie du processus de recrutement.
<b>Faible-moyen</b>	La présentation des politiques et du code de conduite de la PEAS fait partie du processus de recrutement. Une formation sur la sensibilisation au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels fait partie du processus d'intégration.
<b>Moyen-élevé</b>	La présentation des politiques et du code de conduite de la PEAS fait partie du processus de recrutement. Une formation sur la sensibilisation au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels fait partie du processus d'intégration. L'organisation dispose d'une politique concernant les procédures de vérification des références des candidats, y compris la vérification de tout antécédent de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.
<b>Élevé</b>	La présentation des politiques et du code de conduite de la PEAS fait partie du processus de recrutement. Une formation sur la sensibilisation au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels fait partie du processus d'intégration. L'organisation dispose d'une politique concernant les procédures de vérification des références des candidats, y compris la vérification de tout antécédent de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. La supervision et l'évaluation du rendement comprennent le respect des politiques et du code de conduite en matière de PEAS.

### **Mise en place de mécanismes efficaces et complets pour sensibiliser les effectifs au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels (norme minimale 7a du CPI)**

<b>Faible</b>	Le siège social ne dispose d'aucun mécanisme de sensibilisation standardisé.
<b>Faible-moyen</b>	Il existe des mécanismes de sensibilisation standardisés.
<b>Moyen-élevé</b>	Des mécanismes de sensibilisation standardisés existent et couvrent un large éventail de questions pertinentes.
<b>Élevé</b>	Des mécanismes de sensibilisation standardisés existent et couvrent les principaux sujets. Au moins 51 pour cent des effectifs du siège social ont été sensibilisés, et continuent de l'être régulièrement.

### **Des mécanismes de plainte des effectifs ont été mis en place (norme minimale 7b du CPI)**

<b>Faible</b>	Il n'existe pas de procédures écrites sur la manière dont les plaintes peuvent être déposées.
<b>Faible-moyen</b>	Il existe des procédures écrites sur la manière dont les plaintes peuvent être déposées.
<b>Moyen-élevé</b>	Il existe des procédures écrites sur la manière dont les plaintes peuvent être déposées. Ces procédures font l'objet d'un suivi et d'une révision pour en assurer l'efficacité.
<b>Élevé</b>	Il existe des procédures écrites sur la manière dont les plaintes peuvent être déposées. Ces procédures font l'objet d'un suivi et d'une révision pour en assurer l'efficacité. Le siège social a expliqué aux bureaux sur le terrain comment repérer les obstacles culturels et contextuels au signalement de cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Le siège social a mis en place des procédures pour conseiller les bureaux sur la manière de transmettre les plaintes reçues qui concernent le personnel d'une autre organisation.

### **Traitement et suivi efficaces des plaintes sur le terrain (norme minimale 8a du CPI)**

<b>Faible</b>	Il n'existe pas de procédure opérationnelle standard sur la manière de traiter des plaintes une fois qu'elles sont reçues.
<b>Faible-moyen</b>	Il existe une procédure opérationnelle standard sur la manière de traiter des plaintes une fois qu'elles sont reçues.
<b>Moyen-élevé</b>	Il existe une procédure opérationnelle standard sur la manière de traiter des plaintes une fois qu'elles sont reçues. Elle décrit explicitement les questions de confidentialité, les personnes qui doivent recevoir les plaintes, les délais, la manière de transmettre des résultats et les mesures requises de la part du siège social. Des formations sur les procédures opérationnelles standard ont été dispensées à l'échelon concerné pour faire en sorte que les bureaux sur le terrain disposent d'enquêteurs formés, au besoin.  Des informations ont été recueillies sur les services locaux d'orientation pour les victimes de VSBG.
<b>Élevé</b>	Il existe une procédure opérationnelle standard sur la manière de traiter des plaintes une fois qu'elles sont reçues. Elle décrit explicitement les questions de confidentialité, les personnes qui doivent recevoir les plaintes, les délais, la manière de transmettre des résultats et les mesures requises de la part du siège social. Des formations sur les procédures opérationnelles standard ont été dispensées à l'échelon concerné pour faire en sorte que les bureaux sur le terrain disposent d'enquêteurs formés, au besoin. Les plaintes fondées ont donné lieu à des mesures disciplinaires ou contractuelles et, dans le cas contraire, l'organisation en question peut justifier pourquoi elle ne l'a pas fait.  Les services d'orientation pour les cas de VSBG sont clairement définis et font état notamment de la qualité des services, de la perception des services par la population et des obstacles pour accéder aux services.

### **Les survivants bénéficient d'une assistance<sup>31</sup> (norme minimale 8b du CPI)**

<b>Faible</b>	Il n'existe aucune politique ni aucun engagement écrit sur l'assistance à apporter aux survivants.
<b>Faible-moyen</b>	Il existe une politique ou un engagement écrit sur l'assistance à apporter aux survivants.
<b>Moyen-élevé</b>	Il existe une politique ou un engagement écrit sur l'assistance à apporter aux survivants, et l'efficacité de sa mise en œuvre est contrôlée et examinée.
<b>Élevé</b>	Il existe une politique ou un engagement écrit sur l'assistance à apporter aux survivants, et l'efficacité de sa mise en œuvre est contrôlée et examinée. On cherche à s'informer sur les expériences des survivants afin de les utiliser pour orienter des changements futurs. Les orientations et les formations des effectifs sont régulièrement mises à jour en fonction des besoins.

31 Ce résultat n'a pas été défini par le CPI, car il en était exempt.

## Outil 8

### Formulaire de consignation des incidents de la Fédération internationale

**Confidentialité** : Ce document et ses données doivent être traités de manière confidentielle et sécuritaire (car ils comprennent des noms et d'autres renseignements d'identification).

**À l'intention des personnes-ressources en matière PEAS et des superviseurs** : Veuillez remplir ce formulaire dans la mesure de vos connaissances et de vos capacités, et veillez à l'envoyer dans les délais impartis.

**Résumé** : Fournir un résumé de l'incident, décrire le type d'EAS (p. ex., si elle concerne un enfant), les services fournis au plaignant et les mesures qui ont été prises pour protéger le plaignant, les lanceurs d'alerte et les témoins. Inclure des renseignements de base sur l'auteur présumé et indiquer si une enquête a été ouverte sur l'incident. Inclure une évaluation des risques de récidive et indiquer les mesures préventives mises en place.

#### I. Informations sur le plaignant

Nom du plaignant :

Coordonnées  
adresse :

courriel :  
téléphone :

Âge :

Sexe ou identité de genre :

Sexe ou identité de genre :

Si le plaignant est un enfant, le parent ou le tuteur légal a-t-il été informé de l'incident? **Y**  **N**

#### II. Incident d'EAS ou représailles

Date et heure de l'incident (dates de début et de fin) :

Lieu de l'incident :

Description détaillée de l'incident :

Témoins (noms et coordonnées) et faits dont ils ont été témoins :

Le plaignant a-t-il été interrogé : **Y**  **N**

Si oui, donnez plus de détails, notamment la date, l'heure et les personnes impliquées, et indiquez si d'autres personnes étaient présentes lors de l'entretien (fournissez une copie du rapport ou de la transcription de l'entretien si vous en avez une).

### III. Renseignements sur l'auteur présumé

Nom :

Employeur et titre du poste : Personnel national  Personnel international

Coordonnées  
adresse : courriel :  
téléphone :

Âge : Sexe ou identité de genre :

Nationalité

Description physique :

L'employeur de l'auteur présumé est-il au courant des allégations? Y  N

Si oui, l'employeur de l'auteur présumé a-t-il ouvert une enquête? Y  N

L'auteur présumé a-t-il été suspendu de ses fonctions? Y  N

L'auteur présumé a-t-il été informé de ses droits et obligations? Y  N

### IV. Renseignements sur le rapporteur, s'il est différent du plaignant (victime/survivant)

Nom :

Employeur et titre du poste :

Coordonnées  
adresse : courriel :  
téléphone :

Âge : Sexe ou identité de genre :

Nationalité

Description physique :

### V. Assistance au plaignant

• Veiller à adopter une approche centrée sur le survivant, qui repose sur les principes directeurs suivants en matière de prise en charge des survivants de la violence sexuelle et basée sur le genre :

**1. Consentement éclairé 2. Confidentialité 3. Sécurité 4. Respect 5. Non-discrimination.**

• Si le plaignant est un enfant, veillez à ce que des mesures de protection de l'enfance adaptées soient mises en place et à ce qu'il soit orienté vers les services adéquats.

• Veillez à ce que le plaignant ait accès à des services de médecine légale adaptés et en temps opportun, le cas échéant.

Le plaignant nécessite-t-il et souhaite-t-il une aide médicale ou a-t-il demandé une prise en charge? Y  N

Si oui, où et auprès de qui?

De quels autres services le plaignant a-t-il déjà bénéficié? De quels services souhaiterait-il bénéficier s'il recevait de l'aide à cet égard?

Qui est responsable de la mise en place d'un plan de sécurité pour le plaignant?

Décrivez toutes les mesures de sécurité mises en place pour le plaignant :

Décrivez toutes les orientations et les conseils fournis au plaignant, notamment en matière de services médicaux et psychosociaux, de services de police et d'hébergement sécuritaire :

## VI. Assistance au rapporteur, s'il est différent du plaignant (victime/survivant)

Si le rapporteur est un employé d'une organisation, a-t-il accès à des mesures de protection adéquates pour les lanceurs d'alerte au sein de son organisation?

Décrivez toutes les mesures de protection et de sécurité mises en place pour le rapporteur :

## VII. Protection des témoins

Fournissez des détails sur les témoins, leurs besoins de protection et les mesures de sécurité en place pour eux :

## VIII. Risque de récidive de la part de l'auteur présumé

Décrivez les risques de récidive de la part de l'auteur présumé :

Existe-t-il un risque pour d'autres membres de la population/communauté concernée? Y  N

Quelles mesures ont été mises en place pour prévenir d'autres agressions présumées?

Décrivez les inquiétudes en matière de protection pour l'auteur présumé.

## IX. Renseignements supplémentaires

Date de réception et auteur de la première plainte ou du premier signalement :

Le plaignant ou le rapporteur connaît-il la procédure de traitement des plaintes de la Fédération internationale? Y  N

Le plaignant a-t-il consenti à faire part de sa plainte à l'auteur présumé? Y  N

Toutes les informations doivent être transmises aux parties concernées dans le cadre d'une enquête officielle.

Rapport d'EAS rédigé par :

Autres renseignements pertinents :

La vision de la Fédération internationale consiste à inspirer, encourager, faciliter et promouvoir en tout temps toutes les formes d'activités humanitaires des Sociétés nationales, en visant à prévenir et apaiser les souffrances humaines, ce qui contribue à maintenir et promouvoir le respect de la dignité et la paix dans le monde.

[ifrc.org](https://www.ifrc.org)