



triangle

GENERATION HUMANAIRE

no!
zero tolérance
envers l'exploitation et les abus sexuels



**Politique de Prévention de
l'Exploitation et des Abus Sexuels**

Sommaire

Déclaration de Triangle Génération Humanitaire	4
Application et utilisation	5
Principales définitions	5
L'exploitation sexuelle	5
L'abus sexuel	6
Le harcèlement sexuel	6
La Violence Basée sur le Genre (VBG)	6
Principes fondamentaux	6
Dispositions opérationnelles	7
1 – Désignation de référents et points focaux	7
Référents PEAS	7
Points focaux PEAS	7
2 – Prévention	8
Évaluation des risques	8
Recrutement	8
Partenaires et prestataires de services	9
Sensibilisation et formation du personnel de TGH	10
3 – Mécanismes de signalement	10
Qui peut adresser un signalement ?	10
Comment adresser un signalement ?	11
4 – Traitement des signalements	11
Obligation de transmission d'un signalement	12
Confidentialité	12
Vérification des faits signalés	12
Écoute et orientation des victimes	13
Procédures disciplinaires	13
5 – Monitoring	14
Autres ressources	15

Déclaration de Triangle Génération Humanitaire

Toutes les formes d'Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS) par le personnel de TGH et le personnel apparenté constituent une violation flagrante des droits de l'homme et un abus de pouvoir sur des personnes vulnérables. L'EAS peut avoir des conséquences graves, parfois à vie. TGH considère que la protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS) est une préoccupation centrale au cœur de ses activités. Nous prenons très au sérieux tous les cas d'exploitation et d'abus sexuels et nous prenons toutes les mesures nécessaires pour protéger les personnes dans le cadre de nos activités.

L'objectif de **la Politique de Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels** de TGH est de s'assurer que les projets de TGH, les travailleurs ou les autres personnes travaillant avec ou au nom de TGH ne causent aucun préjudice aux groupes vulnérables et de veiller à ce que les mauvais comportements soient identifiés, signalés et traités de manière appropriée et en temps opportun.

La Politique de Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels est fondée sur le point 4 de l'article 4 du **Code Global de Conduite de TGH** :

Nous appliquons une tolérance zéro face à toute forme d'abus et/ou d'exploitation sexuels – que ce soit envers les bénéficiaires de TGH, les membres des communautés auprès desquelles nous intervenons, ou toute autre personne en situation de vulnérabilité – perpétrée par un membre de notre personnel ou tout mandataire agissant en notre nom.

En particulier, nous considérons qu'il est strictement interdit de solliciter des faveurs sexuelles en contrepartie d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de tout type d'assistance.

Nous considérons que de tels abus constituent des fautes intolérables, menant, en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées, à une dénonciation aux autorités compétentes ainsi qu'à la résiliation immédiate de la relation contractuelle.

Nous voulons instaurer et maintenir un environnement de travail propre à prévenir les abus et les exploitations sexuels et nous nous engageons à maintenir un effort constant de communication et de sensibilisation afin de prévenir le développement d'une culture de complaisance et d'impunité.

Ainsi que sur :

- La Politique de Sauvegarde de l'Enfant de TGH
- La Politique de TGH sur l'égalité des sexes et la protection des violences basées sur le genre
- Le Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les Organisations Non-Gouvernementales (ONG), dont TGH est signataire
- La Charte éthique de Coordination Sud, dont TGH est signataire

Application et utilisation

La Politique de TGH en matière de Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels s'adresse à tout le personnel de l'association, salarié ou bénévole temporaire.

La politique PEAS de TGH se veut un guide pratique. Il s'agit donc d'un document en constante évolution qui doit être révisé régulièrement. La Politique est à la disposition de tout le personnel, des bénévoles et des stagiaires, qui devront en prendre connaissance.

Elle s'applique également aux partenaires d'exécution, bénéficiaires de subventions ou fournisseurs, et d'une manière générale à toutes les personnes amenées à être impliquées de quelque manière que ce soit dans les projets de TGH. Cette politique doit être respectée par les personnes concernées à tout moment, tout au long de leur participation aux projets de TGH.

Principales définitions

L'exploitation sexuelle

L'exploitation sexuelle signifie tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

L'abus sexuel

L'abus sexuel est un contact physique de nature sexuelle, réel ou menacé, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La Violence Basée sur le Genre (VBG)

La Violence Basée sur le Genre est une violence qui est perpétrée contre une personne en raison de son genre. L'EAS peut donc être considérée comme un type de VBG, car les victimes d'EAS sont souvent maltraitées en raison de leur statut de femmes, de filles, de garçons ou même d'hommes dans certaines circonstances.

Principes fondamentaux

L'exploitation et les abus sexuels constituent **une faute grave** et un motif de **mesures disciplinaires**, y compris le licenciement immédiat.

L'activité sexuelle **avec des enfants** (personnes de moins de 18 ans) est **strictement interdite et peut faire l'objet de poursuites et de sanctions pénales**, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge local de consentement. Une erreur dans l'appréciation de l'âge de l'enfant n'est pas un argument de défense recevable.

L'échange **d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles**, ainsi que tout comportement humiliant, dégradant ou exploiteur, est **interdit**. Cela concerne aussi les bénéficiaires et les demandeurs d'emploi.

Les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires de l'aide sont fortement déconseillées car elles reposent sur une **dynamique de pouvoir inégale**.

Les équipes et le personnel apparenté sont tenus de **créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels**. Les managers à tous les niveaux ont une responsabilité supplémentaire à cet égard.

Lorsqu'un membre du personnel a des **préoccupations ou des soupçons** concernant l'exploitation ou les abus sexuels commis par un travailleur humanitaire de TGH ou d'une autre organisation, **il doit les signaler** par le biais des mécanismes de signalement établis.

Dispositions opérationnelles¹

1 – Désignation de Référents et Points focaux²

Une attention particulière doit être portée dans la désignation des Référents et Points focaux, pour assurer une représentativité femme/homme équilibrée.

Les Référents et Points focaux sont désignés sur la base du volontariat.

Référents PEAS

► **Au niveau du siège de TGH**, deux Référents pour la prévention et la réponse à l'EAS sont désignés : le Référent technique pour la protection et l'éducation et un membre du département des ressources humaines.

Les Référents siège garantissent la diffusion et la bonne mise en application de la Politique PEAS.

► **Sur la mission**, un Référent sera désigné parmi l'équipe expatriée.

Les Référents terrain désignent les Points focaux et coordonnent la mise en œuvre des activités liées à la PEAS sur le terrain.

Points focaux PEAS

► **Au niveau de la mission**, et selon la configuration des bureaux et des équipes, un ou plusieurs Points focaux pour l'EAS sont désignés par les Référents PEAS. L'équipe PEAS doit comprendre au moins un membre du personnel national et permettre une représentativité des différentes langues parlées sur les terrains d'intervention.

Le rôle de chaque Point focal PEAS doit être mentionné dans sa description de poste. Les Points focaux sont des relais dans la mise en œuvre des Politiques et des activités liées à la PEAS, coordonnés par le Référent PEAS de la mission.

1 - Les outils mentionnés sont dans la boîte à outils PEAS et sont disponibles sur l'espace interne de TGH.

2 - TDR Référent et Point focal

2 - Prévention

Afin d'assurer l'appropriation, la compréhension et l'application de la **Politique de TGH sur la PEAS** sur le terrain, le Code de Conduite et les documents cadres doivent être correctement diffusés et compris par les équipes de TGH (tant au niveau national qu'international), ainsi que par les ONG partenaires, pour pouvoir être appliqués.

Évaluation des risques

Une prévention efficace des cas potentiels d'Exploitation et d'Abus Sexuels exige que les risques de tels cas soient identifiés et anticipés. Dans ce but, TGH s'assure que :

- Les partenaires, les fournisseurs et les entrepreneurs soient évalués en fonction de leurs contacts avec les bénéficiaires et de leur capacité à mettre en œuvre les mesures prévues par la PEAS.
- Des clauses sur la PEAS sont incluses dans tous les documents contractuels.
- Les risques potentiels d'Exploitation et d'Abus Sexuels possibles dans les projets sont identifiés et traités³.
- Les projets comprennent des activités sur la sensibilisation à la PEAS.
- Dans la mesure du possible, les budgets comprennent des lignes de financement pour le renforcement des capacités et la sensibilisation à la PEAS.

Recrutement⁴

Une des étapes essentielles de la PEAS est la sélection et le recrutement de notre personnel. Au cours de l'étape du recrutement, nous recommandons les points suivants :

- Les engagements de TGH pour la Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels sont clairement exposés : dans l'espace 'recrutement' du site internet de TGH, au moment de la soumission en ligne des candidatures pour les postes expatriés, et/ou sur les offres d'emploi pour les postes nationaux.
- Les périodes d'inactivité dans les antécédents professionnels sont vérifiées pendant l'entretien de recrutement.
- Des questions liées à la PEAS sont posées pendant l'entretien.
- Au moins deux références provenant d'employeurs précédents et comprenant des questions sur la conduite et le comportement du candidat sont prises.
- Dans les limites imposées par la loi, dans le cadre de programmes impliquant des mineurs, et lorsque c'est possible dans un délai raisonnable, un extrait de

3 - Évaluation et gestion des risques d'EAS des programmes

4 - Lignes Directrices pour un Recrutement plus Sûr

casier judiciaire doit être fourni par les employés. En cas d'impossibilité, une attestation sur l'honneur de non-condamnation pour crime ou délit sur mineur sera exigée.

- Les employés signent des contrats incluant les Politiques et Code de Conduite de TGH qui constituent des annexes contractuelles.

Partenaires et prestataires de services

De même, les partenaires (locaux ou internationaux) et les fournisseurs de services doivent se conformer à des normes minimales de protection.

- **Audit préalable :** Lorsqu'elle s'engage dans un partenariat avec une nouvelle organisation, TGH doit inclure dans le processus de contrôle préalable une évaluation de la Politique PEAS du partenaire. Si la Politique PEAS du partenaire s'avère insuffisante, TGH doit soit décider de ne pas s'associer à l'organisation, soit l'accompagner dans l'application de mesures garantissant le respect des principes fondamentaux édictés en page 6.
- **Les documents contractuels** (accords de partenariat, contrats de service) doivent comprendre une clause sur la Politique PEAS de TGH :

Tolérance zéro

TGH applique une politique de «tolérance zéro» en ce qui concerne l'ensemble des comportements fautifs de ses collaborateurs : le personnel de TGH ; les partenaires (locaux ou internationaux) ; les fournisseurs de services. TGH condamne fermement tous châtiments corporels ou violences physiques, les menaces de violences physiques, l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement et les violences verbales, ainsi que toutes les autres formes d'intimidation.

- Les partenaires opérationnels et les prestataires de services externes (par exemple les consultants, les formateurs) sont sensibilisés et formés au Code de Conduite, à la Politique PEAS de TGH et aux mécanismes de gestion des plaintes dans le pays d'intervention.
- Les fournisseurs ponctuels n'ayant aucune interaction avec le personnel ou les bénéficiaires ne sont pas ciblés par la formation proposée. Les contrats doivent toutefois comporter des clauses les engageant à respecter la politique PEAS de TGH. Tous les salariés de TGH ainsi que les partenaires et prestataires de services signent la Déclaration d'engagement⁵.

5 - Déclaration d'engagement pour PEAS

Sensibilisation et formation du personnel de TGH

La formation et la sensibilisation jouent un rôle central dans la **Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels**. Ces efforts peuvent contribuer à combler les lacunes en matière de connaissances, à accroître le soutien du personnel sur cette question, et à créer un discours plus ouvert sur l'Exploitation et les Abus Sexuels qui reste une question sensible dans de nombreuses cultures.

- Les visuels de TGH liés à la PEAS doivent être apposés dans tous les locaux de TGH, y compris les bureaux secondaires. Ils sont également diffusés, dans la langue locale, sur les lieux de mise en œuvre des projets lorsque cela est possible (par exemple dans les écoles)⁶.
- Lors de la prise de poste, le briefing comprend au moins une séance d'information sur la PEAS.
- Une formation spécifique est dispensée aux Référénts et Points focaux PEAS
- Des sessions de sensibilisation sont organisées au minimum une fois par an⁷, individuellement ou en groupe, pour maintenir la sensibilisation du personnel au Code de Conduite et à la Politique PEAS⁸.

Dans le cadre de la sensibilisation du personnel de TGH, le module en ligne du HCR sur la PEAS est utilisé comme une exigence minimale obligatoire.

Cette sensibilisation, dispensée à tout le personnel lors de la prise de poste, est disponible dans toutes les langues de travail de TGH via le site Internet : **www.disasterready.org**.

3 – Mécanismes de signalement

Toute allégation ou suspicion de comportement potentiellement illégal et inapproprié doit être rapidement signalée.

Qui peut adresser un signalement ?

Les personnes qui peuvent adresser un signalement sont :

- Les bénéficiaires des projets mis en œuvre par TGH et ses partenaires

6 - Visuel PEAS-TGH

7 - BDD PSEA

8 - PEAS training

- Les membres du personnel de TGH
- Les personnes représentant officiellement une organisation partenaire de TGH
- Les membres individuels du personnel d'une organisation partenaire de TGH
- Les autres parties prenantes participant à la mise en œuvre des activités de TGH, notamment les dirigeants locaux, les fonctionnaires, les entrepreneurs et les représentants d'autres ONG.

Comment adresser un signalement ?

Une adresse électronique dédiée, consultée uniquement par les deux référents PEAS du siège, est disponible pour permettre aux plaignants d'exprimer leurs préoccupations en dehors de tout lien hiérarchique, et en toute confidentialité :

stopabuse@trianglegh.org

Les plaignants peuvent également adresser un signalement par tout autre moyen disponible.

Les plaignants peuvent adresser un signalement par téléphone, par lettre, par courriel, ou verbalement, soit directement auprès d'un Point focal, du Référent et/ou du/de la Directeur/trice pays de TGH, soit auprès d'un membre du personnel de TGH qui aura ensuite le devoir de transmettre le signalement à un Point focal, au Référent et/ou au/ à la Directeur/trice pays.

Chaque mission doit mettre en place une ligne téléphonique dédiée pour recevoir les plaintes. Le numéro de cette ligne téléphonique doit apparaître dans tous les visuels produits en relation avec la PEAS.

Dans chaque bureau de TGH (coordination et bases), des visuels doivent être apposés pour informer les plaignants des moyens dont ils disposent pour transmettre un signalement. Ces visuels doivent être réalisés dans la langue locale.

TGH encourage également la mise en œuvre d'autres méthodes de dépôt de plaintes en fonction du contexte et de l'environnement de la mission : adresse électronique, boîte de plaintes, lieux et moments de permanence dans les bureaux de TGH, groupe de discussion avec les communautés, etc.

4 - Traitement des signalements⁹

TGH s'engage à suivre les procédures suivantes pour garantir que les cas signalés seront pris en charge de manière opportune et efficace, et dans des délais raisonnables.

9 - PSEA-Complaint Referral Chart

Obligation de transmission d'un signalement

Toute allégation, ou suspicion de **comportement potentiellement illégal ou inapproprié**, portée à l'attention ou ayant eu lieu en présence d'un employé de TGH, doit être signalée par cet employé à un Point focal, au Réfèrent, et/ou au/à la Directeur/trice pays.

Le Réfèrent PEAS de la mission transmettra le signalement aux Référénts PEAS du siège de TGH.¹⁰

En cas de doute sur un comportement dont vous avez été témoin ou dont vous avez entendu parler, vous devez échanger avec le Réfèrent PEAS et/ou avec un Point focal, qui vous guidera tout au long du processus.

Dans le cas où le Réfèrent ou le Point focal est impliqué dans ce comportement, vous pouvez contacter directement le/la Directeur/trice pays ou les Référénts PEAS du siège de TGH.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise avec cette procédure de signalement, vous pouvez utiliser l'adresse email **stopabuse@trianglegh.org**

N'oubliez pas : vous avez le devoir de signaler directement tout soupçon de comportement inapproprié.

Confidentialité

Tous les cas signalés doivent être traités de manière confidentielle, dans le souci de préserver à la fois la ou les victimes, les plaignants et les témoins potentiels, et pour garantir la présomption d'innocence nécessaire.

Dans certains cas, il peut être nécessaire d'informer une tierce partie, ce qui doit être décidé au cas par cas et avec le consentement du plaignant si possible.

Les signalements doivent être traités en tenant compte des spécificités de chaque cas et des risques encourus par les parties concernées.

Vérification des faits signalés¹¹

Tous les moyens nécessaires seront mis en œuvre par TGH pour vérifier les faits signalés.

Selon la gravité et la complexité des faits signalés, TGH pourra faire le choix d'externaliser le processus d'enquête, en faisant appel à des ressources

10 - Formulaire de transmission d'un signalement d'EAS

11 - Politique et procédures en matières d'enquête PEAS

externes spécialisées.

Selon la gravité des faits reprochés, TGH saisira la police nationale et/ou internationale, en particulier lorsque :

- Plusieurs comportements ont été signalés,
- Les comportements inappropriés sont répétés,
- Le comportement en question soulève des préoccupations majeures.

Avant de faire un rapport aux autorités compétentes, le/la Directeur/trice pays et/ou le Réfèrent PEAS mission contacte les Référénts PEAS au siège de TGH.

Les Référénts PEAS informent immédiatement le desk concerné ainsi que les directeurs de TGH.

Une cellule de crise est alors mise en place selon des procédures similaires à celles qui s'appliquent en cas d'incidents de sécurité.

Écoute et orientation des victimes

Une attention particulière sera portée à offrir aux victimes un espace de parole bienveillant.

Suivant les situations, les victimes devront être orientées vers les structures adaptées et spécialisées (médicales, sociales, juridiques, services de police pour dépôt de plainte éventuelle...).

Sur chaque terrain d'intervention (capitale et bases) une liste des services disponibles doit être établie¹².

Procédures disciplinaires

Dans le cadre de la PEAS, et tel qu'indiqué dans les règlements internes de TGH, un employé qui enfreint les Politiques de TGH ou qui a une conduite inappropriée est passible de sanctions pouvant aller de l'avertissement écrit jusqu'à la rupture du contrat de travail, sans préavis ni indemnités.

Si les soupçons concernent des actes criminels ou délictueux, une plainte sera déposée contre le suspect par la Direction de TGH ou, par délégation, par le/la Directeur/trice pays de TGH.

Chaque signalement d'EAS fait l'objet d'un rapport d'orientation et de suivi à la fin de l'enquête¹³.

12 - PSEA Service Mapping

13 - Rapport d'orientation et de suivi

5 - Monitoring¹⁴

Au moins une fois par an, le respect des normes et des procédures de la PEAS de TGH doit être contrôlé, par les Référénts PEAS siège :

- Suivi et examen de la mise en œuvre des politiques et révision du contenu des politiques, si nécessaire.

Par le référent PEAS mission et le/la Directeur/trice pays, en veillant à ce que les mesures recommandées par TGH pour une diffusion et une compréhension efficace de sa Politique en matière de PEAS soient effectives :

- Disponibilité des Politiques dans les langues locales/régionales/nationales pour s'assurer qu'elles sont comprises par toutes les parties prenantes (équipes de TGH, équipes partenaires et bénéficiaires).
- Affichage public de la version traduite des Politiques dans les bureaux de TGH (bureaux de coordination et de terrain).
- Identification des Référénts et Points focaux PEAS au niveau de la coordination/des bases.
- Sensibilisation de toutes les parties prenantes et du personnel aux questions d'exploitation et de violences sexuelles par le biais d'ateliers et/ou de formations interactives. Les dates des sessions de formations/sensibilisation avec les participants sont répertoriées dans une Base de Données.
- Intégration des Politiques dans le programme de briefing des employés, les séances d'information avant le départ ou la séance d'information initiale pour les employés nationaux.
- Renforcement des compétences des Points focaux.
- Vérification que les Politiques et les mécanismes de plainte de TGH sont clairs et affichés pour permettre de signaler les abus et les soupçons d'abus.
- Vérification que les documents contractuels (accords de partenariat, contrats de service) comprennent une clause sur la Politique PEAS de TGH.
- Vérification que les différentes procédures dans le processus de recrutement sont appliquées.
- Vérification que des mécanismes de dépôt de plaintes ou de signalements (à définir en fonction du contexte et des possibilités propres au pays : ligne téléphonique d'urgence, Points focaux communautaires, etc.) sont mis en place et connus des bénéficiaires pour permettre de signaler les abus potentiels commis par le personnel ou les partenaires de TGH.

14 - Grille Evaluation Dispositif PEAS

- Vérification que toute suspicion d'abus/alerte est traitée, prise en charge, et que les mesures appropriées sont prises en temps utile.
- Vérification de la mise à jour de la liste des fournisseurs de services aux victimes (médicaux, sociaux, juridiques, services de police pour dépôt de plainte éventuelle...).

Autres ressources

- Global PSEA Task Force – Tools: <http://www.pseataaskforce.org/>
- Interaction Prevention of Sexual Exploitation and Abuse Training Guide, December 2013.
- CHS Alliance https://d1h79zlgfht2zs.cloudfront.net/uploads/2019/07/PSEA_Handbook.pdf
- OCHA, Inter-Agency Training for PSEA Focal Point, (see PSEA Taskforce website, "Focal Point")



organisation de solidarité internationale

1 rue montribloud :: 69009 lyon :: france
T +33 [0]4 72 20 50 10 :: info@trianglegh.org :: www.trianglegh.org

Association loi 1901 créée en 1994, enregistrée à la Préfecture du Rhône N°W691052256