



CAPSEAH



**Approche commune pour protéger de l'exploitation,
des atteintes et du harcèlement sexuels**



1^{re} partie : contexte et perspective collective de l'action

CAPSEAH est une approche conçue pour aider les personnes et organisations amenées à travailler dans un contexte Humanitaire-Développement-Paix (HDP) à agir et harmoniser leurs efforts pour protéger les gens contre les actes d'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (EAHS). L'approche CAPSEAH est néanmoins tout aussi valable dans d'autres contextes. Elle a été développée par un groupe multi-parties prenantes dans le cadre d'une consultation mondiale.

CAPSEAH entend :

- prévenir les cas d'EAHS, augmenter la redevabilité des auteurs d'actes d'EAHS et le soutien aux victimes/survivants en cas d'occurrence de tels actes ;
- amplifier les normes existantes comme base d'une approche plus robuste et plus harmonieuse ;
- définir les attentes en matière de comportements et d'actions minimales pour protéger contre les actes d'EAHS.

CAPSEAH sert de base aux principes à long terme suivants :

- engagement vis-à-vis de la tolérance zéro face à l'inaction en matière d'EAHS ;
- action collective, partenariats et collaboration ;
- dialogue multi-parties prenantes sur les moyens d'atténuer le risque d'EAHS dans différents contextes.
- aptitudes et capacités améliorées nécessaires pour participer aux efforts de protection contre les EAHS (PEAHS), y compris pour les non-experts ;
- approvisionnement des efforts de PEAHS aux niveaux mondial, national et organisationnel.

Qu'est-ce que la PEAHS ?

EAHS est l'acronyme d'« exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels ». Ces trois comportements ont pour finalité l'exploitation abusive d'un pouvoir sur autrui. Tous trois sont inacceptables. Les racines des actes d'EAHS sont ancrées dans un déséquilibre des pouvoirs. Ils sont souvent liés à l'inégalité et en particulier, à l'inégalité entre les sexes. Les victimes/survivants d'EAHS ont habituellement moins de pouvoir ou sont plus marginalisés que leurs auteurs, pour diverses raisons. Les actes d'EAHS touchent le plus souvent les femmes et les filles. La PEAHS regroupe couramment plusieurs termes individuels dont les définitions sont les suivantes :

- **Exploitation sexuelle (ES)** - fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Contraindre une personne à prendre part à des activités à caractère sexuel en contrepartie d'une aide, de services, d'opportunités d'emploi ou d'autres avantages est un exemple d'exploitation sexuelle.
- **Atteintes sexuelles (AS)** - atteintes ou menaces d'atteinte physique de nature sexuelle, commises par la force ou dans des conditions d'inégalité ou sous la contrainte. L'agression sexuelle, le viol, les brutalités sexuelles et toutes autres formes d'activités sexuelles non-consenties sont des atteintes sexuelles.

- **Harcèlement sexuel (HS)** – terme englobant divers comportements et pratiques inacceptables et importuns de nature sexuelle, pouvant inclure entre autres, les suggestions ou demandes sexuelles, demandes de « faveurs sexuelles », comportements sexuel, verbal ou physique et gestes à connotation sexuelle susceptibles d’être raisonnablement perçus comme étant choquants ou humiliants. Les blagues, remarques ou messages à caractère sexuel, regards suggestifs, persistants ou concupiscent, l’affichage ou la diffusion de supports pornographiques en font partie. Ce terme sert parfois à décrire un comportement manifesté dans un contexte professionnel, mais peut aussi se rapporter à un comportement constaté au sein d’une communauté et dans un lieu public.
- **Protection contre les EAHS (PEAHS)** – pour prévenir, gérer activement et atténuer le risque d’actes d’EAHS et répondre de manière appropriée en cas d’occurrence de tels actes. Elle évoque la prise de toutes les mesures raisonnables pour : protéger les personnes, populations et effectifs ; réduire le risque d’actes d’EAHS et prévenir les incidents d’EAHS, créer ou renforcer les moyens de signaler les préoccupations et répondre fermement aux préoccupations et occurrences en priorisant les droits, la dignité et les besoins des victimes/survivants. La PEAHS peut aussi être considérée comme partant d’une volonté de sauvegarde contre les EAHS.

Certaines organisations font la distinction entre les EAS et le HS selon que les victimes/survivants sont bénéficiaires de leurs services ou de leur soutien (EAS) ou font partie de leurs effectifs (HS). Elles gèrent cette distinction en appliquant des politiques et procédures séparées. D’autres organisations traitent les EAHS de manière globale, selon une approche qui couvre les EAS et le HS.

CAPSEAH emploie le terme collectif SEAH (EAHS) dans la mesure où chaque acte d’ES; d’AS et de HS est motivé par un déséquilibre de pouvoir et par l’inégalité, surtout entre les sexes et où tous méritent une intervention. Leur association encourage l’action pour lutter contre tout comportement sexuel nuisible et importun manifesté par des personnes employées dans le cadre de services HDP, quels que soient l’endroit où se produit l’incident ou l’identité des victimes/survivants.

La violence basée sur le genre (VBG) qualifie tout acte nuisible se produisant contre la volonté d’une personne et pour lequel le sexe de la victime est un facteur contribuant. La VBG couvre diverses atteintes dont la violence physique, sexuelle, psychologique et économique et peut se produire n’importe où. Alors que la VBG comme les EAHS implique des actes nuisibles de nature sexuelle, les EAHS se réfèrent à des actes commis par des personnes chargées de l’exécution de missions humanitaires, de développement ou de paix.

L’EAHS dans le contexte d’efforts Humanitaire-Développement-Paix (HDP)

Le travail et les opérations HDP apportent de l’aide, du soutien, des partenariats et une protection aux pays et personnes nécessiteux. Ils sous-tendent les efforts mondiaux visant à construire un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable. Le travail HDP joue un rôle central dans l’exécution des termes de l’[Agenda 2030 du programme de développement et des objectifs de développement durables](#), cadre mondial général formulé pour aider les gouvernements, le secteur public, la société civile, les organisations multilatérales et un grand nombre d’autres acteurs à unir leurs efforts pour lutter contre la pauvreté, les changements climatiques, les catastrophes naturelles et d’autres crises. Les actes d’EAHS sapent l’intégrité et l’impact des travaux entrepris dans le domaine HDP.

L'aide ou l'assistance humanitaires procurent une assistance vitale immédiate aux populations touchées par les crises telles que, par exemple, les conflits, les catastrophes naturelles et d'autres types d'urgences. Elles leur apportent de la nourriture, des refuges, des soins médicaux et services de protection destinés à pourvoir aux besoins urgents des populations touchées et à les soulager de la souffrance.

Dans un contexte humanitaire, les vulnérabilités des populations touchées sont amplifiées. Cette vulnérabilité peut être exploitée par des individus qui y voient une occasion d'abuser de leur pouvoir ou de leurs ressources pour commettre des actes sexuels, contraindre ou manipuler des personnes vulnérables en vue de leur faire prendre part à des activités sexuelles en contrepartie d'une aide, de services ou d'autres formes d'assistance, causant du tort à ces personnes et aux communautés locales. L'urgence et le chaos caractéristiques des crises humanitaires peuvent avoir tendance à exacerber ces risques.

L'aide au développement, l'assistance et la coopération cherchent à améliorer le bien-être à long terme des pays à faible revenu et traitent les causes sous-jacentes de la pauvreté, de l'inégalité et de la vulnérabilité. Ex. en favorisant la croissance économique, en améliorant l'accès à l'éducation et aux services de santé, en renforçant la gouvernance et les institutions et en stimulant les moyens de subsistance durables.

Dans les contextes de développement, la dynamique du pouvoir est parfois différente de celle des contextes humanitaires. Le risque d'EAHS n'en reste pas moins potentiellement élevé et certaines personnes peuvent toujours y trouver le moyen d'abuser de leur pouvoir, notamment en offrant des opportunités, du soutien ou d'autres avantages en contrepartie de faveurs sexuelles ou encore, pour les personnes occupant une position de pouvoir telles que les enseignants, travailleurs des services de santé ou des infrastructures entre autres, en profitant de leur autorité et / ou de leur proximité pour soumettre à des sévices sexuels des enfants, des femmes ou d'autres personnes vulnérables. Les contextes de développement peuvent aussi se transformer rapidement en contextes d'urgence à la suite d'une catastrophe naturelle ou d'un conflit.

Le but des opérations et activités de paix est de gérer et résoudre les conflits, de protéger les populations civiles et d'aider les pays à passer d'une situation de conflit à un scénario de paix durable. Il inclut le maintien de la paix (déploiement de forces multinationales, habituellement missionnées par les Nations Unies ou une organisation régionale pour assurer le maintien de la paix ou la restaurer dans des zones touchées par les conflits) et la consolidation de la paix (traitement des causes fondamentales d'un conflit et promotion d'une paix durable en favorisant la réconciliation, la cohésion sociale et le développement).

Les participantes et participants aux opérations et activités de paix peuvent faire mauvais usage de leur autorité et de leur pouvoir pour pratiquer des activités sexuelles impliquant les populations locales, dont des femmes et des enfants vulnérables. Le sexe transactionnel, la contrainte ou les violations flagrantes font partie de ce genre d'activités. Les vulnérabilités aux actes d'EAHS dans les contextes de consolidation de la paix sont similaires à celles des contextes de développement.

La trajectoire du travail de PEAHS dans ces trois domaines ayant changé au cours de ces 20 dernières années, le niveau de maturité des normes et systèmes existants varie. Toutefois les pays, organisations et personnes peuvent de plus en plus se voir obliger de s'adapter aux contextes dans lesquels les besoins, le travail et les organisations HDP évoluent, se chevauchent et interagissent.

Quelle aide CAPSEAH peut-elle apporter ?

Toute personne amenée à travailler dans les contextes humanitaire, de développement ou de paix doit gérer activement le risque que des individus auxquels elle doit faire appel dans le cadre de son travail pourraient abuser de leur pouvoir pour exploiter, harceler sexuellement d'autres personnes ou leur porter atteinte, voire d'être elle-même victime de tels actes. Un grand nombre d'incidents n'est jamais signalé ou détecté. L'absence de signalements d'occurrences dans une organisation, dans le cadre d'un projet, etc. ne prouve probablement pas qu'aucun incident ne s'est produit où qu'il ne risque pas de se produire plus tard. Le risque d'actes d'EAHS est aggravé par certains facteurs comme les changements climatiques, l'instabilité et les conflits qui augmentent le besoin d'aide HDP, ainsi que la vulnérabilité des personnes et communautés.

Des politiques, engagements et normes pour protéger contre les EAHS sont élaborés et adoptés depuis de nombreuses années. C'est notamment le cas :

- du [2003 UNSG Bulletin on Special Measures for PSEA](#) (Bulletin 2023 du Secrétaire général des Nations Unies sur les mesures spéciales de protection contre les EAS) et du [UN's 2017 report on Special Measures for PSEA: a new approach](#) (Version 2017 du rapport des Nations Unies sur les mesures spéciales de protection contre les EAS : une nouvelle approche), laquelle inclut un [Voluntary Compact](#) (Pacte volontaire) avec les États membres ;
- des [UN Inter-Agency Standing Committee's \(IASC\) Six Core Principles on PSEA](#) (Six principes fondamentaux de la PEAS du Comité permanent interorganisations des Nations Unies), des [Minimum Operating Standards on PSEA](#) (Normes opérationnelles minimales de PEAS) et des [Definition and Principles of a Victim/Survivor Centred Approach](#) (Définition et principes d'une approche centrée sur les victimes/survivants) ;
- des résolutions, politiques et ressources des Nations Unies pour lutter contre les [EAS](#) et le [HS](#) sur l'ensemble des opérations de l'ONU et défendre les droits des [victimes/survivants](#) ;
- de la [Norme humanitaire fondamentale](#) (CHS Alliance) qui définit les éléments essentiels d'une aide fondée sur des principes, redevable et de haute qualité. La Protection contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (PEAHS) est indissociable de la Norme à l'origine de l'[index de PEAHS](#), lequel définit clairement les obligations en matière de PEAHS ;
- des [Engagements du Sommet de 2018 pour la sauvegarde](#), dont la [Déclaration conjointe des institutions financières multilatérales](#) ;
- de la [Recommandation du CAD pour éliminer les actes d'EAHS](#) de 2019.

Ces politiques, engagements et normes ne sont pas unifiés à un seul endroit. Par conséquent ceux qui participent aux travaux HDP ne ciblent pas la même perspective collective de la protection contre les actes d'EAHS. Ils passent ainsi à côté d'opportunités de travailler ensemble et de tirer mutuellement les enseignements de leurs démarches respectives.

L'approche CAPSEAH ne remplace pas les documents ci-dessus. Elle en résume et en harmonise les principales actions pour celles et ceux qui travaillent dans les contextes humanitaires, de développement et / ou de paix, pour essayer d'améliorer les normes PEAHS à l'échelle mondiale, d'augmenter la redevabilité envers les victimes/survivants et d'étayer l'état de préparation et le dialogue sur la PEAHS sur l'ensemble des secteurs et acteurs du nexus H-D-P. Il aidera les organisations et personnes amenées à travailler avec divers acteurs de ce nexus ou dans des contextes nouveaux et / ou changeant présentant un risque accru d'EAHS et qui, par exemple, ont principalement participé à des travaux de développement, mais pourraient désormais devoir s'adapter aux exigences d'une crise humanitaire.

La 4^e partie présente une cartographie de l'approche CAPSEAH par rapport aux normes existantes.

Les quatre volets de l'approche CAPSEAH sont les suivants :

1. ce contexte et la perspective collective de l'action ;
2. les principes communs d'orientation des travaux ;
3. les actions minimales pour protéger contre les EAHS ;
4. le guide pratique en ligne et d'autres informations sur ce que peuvent faire les différents types d'acteurs pour mettre en œuvre les actions.

La version intégrale de l'approche CAPSEAH est disponible en ligne à l'adresse [CAPSEAH. safeguardingsupporthub.org](https://safeguardingsupporthub.org). Vous y trouverez également la liste des organisations et autres entités qui se sont engagées à tenir compte de l'approche CAPSEAH dans leur travail. Cette liste sera régulièrement mise à jour. Les organisations peuvent rejoindre à n'importe quel moment cette coalition mondiale à long terme pour améliorer les travaux de protection contre les actes d'EAHS.



2^e partie : principes communs applicables à la protection contre les actes d'EAHS

Ces principes sont conçus pour étayer et orienter la conduite liée aux actes d'EAHS de toutes personnes et organisations participant à des travaux à vocation humanitaire, de développement ou de paix.

- 1. Les pratiques d'EAHS sont interdites.** Les actes d'EAS constituent une faute grave donnant motif à licenciement et passible de poursuites pénales, civiles ou militaires. Le HS est une inconduite pouvant être qualifiée de faute grave selon sa gravité. Les actes d'EAHS représentent un abus de pouvoir. Ils sapent l'intégrité et l'impact des travaux HDP. En particulier :
 - a. L'atteinte physique de nature sexuelle avérée ou menacée commise par la force, à la faveur d'un rapport inégal ou sous la contrainte est interdite ;**
 - b. L'échange d'argent, d'emplois, de marchandises ou de services contre des pratiques sexuelles et notamment la demande de sexe ou de « faveurs sexuelles » ou toutes autres formes de comportements violent, humiliant, dégradant ou abusif sont interdits.** Cette interdiction porte aussi sur l'échange d'assistance ou de protection dues aux personnes ou communautés ;
 - c. Toute relation sexuelle impliquant l'exploitation abusive d'un rang, d'un rôle, d'un poste ou tout abus de pouvoir et déséquilibre des pouvoirs sont interdits.**
 - d. Toute activité sexuelle avec des enfants (soit des personnes de moins de 18 ans) pratiquée par des personnes participant aux travaux HDP est interdite, quels que soient les âges de la majorité sexuelle ou du consentement applicables sur place.** Avoir fait erreur quant à l'âge de l'enfant concerné ne constitue pas un motif de défense.
 - e. Le harcèlement sexuel vis-à-vis de collaborateurs (qu'ils travaillent ou ne travaillent pas pour la même organisation) ou de membres des communautés bénéficiaires d'aide ou de protection est interdit.**
- 2. Tolérance zéro face à l'inaction** La tolérance zéro s'applique aux actes d'EAHS, à l'inaction pour prévenir, signaler ou répondre aux actes d'EAHS et aux représailles contre les victimes/survivants ou lanceurs d'alerte. Elle ne veut pas dire qu'aucun cas d'EAHS ne doit être signalé. Le signalement est fortement encouragé et ne peut être pénalisé.
- 3. Adapter les approches de PEAHS au contexte et veiller à ce qu'elles soient inclusives et centrées sur les victimes/survivants.** Consulter les gens et les communautés et surtout, les groupes vulnérables. Construire et renforcer les mécanismes communautaires et nationaux existant dans le cadre de l'évaluation du risque d'actes EAHS et de l'élaboration des approches de PEAHS. Intégrer et prioriser les droits, la sécurité, les besoins, le bien-être et la dignité des victimes/survivants ainsi que de leurs communautés.
- 4. Intégrer la prévention d'actes d'EAHS dans la culture professionnelle.** Toujours agir avec intégrité et contribuer à la création et au maintien d'un environnement qui empêche, signale et répond aux actes d'EAHS. Il incombe tout particulièrement aux chefs et administrateurs, tous échelons confondus, d'approvisionner, de développer, de mettre en œuvre et de soutenir les systèmes de PEAHS pour identifier, surveiller et traiter de manière proactive les risques et signalements d'actes d'EAHS.

5. Répondre comme il se doit aux soupçons, rapports et incidents d'EAHS. En particulier :

- a. la connaissance, les préoccupations ou soupçons d'actes d'EAHS commis par du personnel HDP, qu'il appartienne ou pas à la même organisation, doivent être signalés conformément aux politiques, conseils et mécanismes de signalement de l'organisation concernée.
- b. L'assistance et les enquêtes doivent prioriser les droits, la sécurité, les besoins, le bien-être et la dignité des victimes/survivants. Aider les victimes/survivants à signaler un incident et à accéder au soutien, qu'ils participent ou ne participent pas aux enquêtes éventuellement entreprises.
- c. Tenir pour responsable les auteurs avérés d'actes d'EAHS et prendre les mesures qui s'imposent dans le respect de la légalité.

6. Respecter la confidentialité et protéger contre les représailles. Veiller à ce que les signalements puissent être effectués en toute sécurité et en toute confidentialité. Les personnes impliquées dans une allégation doivent être protégées contre le risque de représailles, pouvoir compter sur le respect de leur confidentialité, de leur dignité et sur le soutien qui convient. Cette règle s'applique aussi bien aux victimes/survivants qu'aux témoins, lanceurs d'alertes et au(x) sujet(s) visé(s) par la plainte.

3^e partie : actions minimales

Synthèse : ces actions sont recommandées pour aider les personnes et organisations à faire tout ce qu'elles peuvent raisonnablement faire pour prévenir les actes d'EAHS et y répondre. La 4^e partie vous propose des conseils pratiques sur la manière dont les actions peuvent être mises en œuvre aux niveaux individuel, international, national, de l'organisation et du projet ou programme. Différents types et tailles d'organisations ou d'opérations peuvent les mettre en œuvre, en appliquant les moyens qui leur paraissent à la fois proportionnés et les mieux adaptés à leur situation.

- 1. POLITIQUES : définir, communiquer, faire respecter et mettre en œuvre des politiques claires de protection contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (PEAHS).**
 - a. Définir, approvisionner, mettre en œuvre et respecter les politiques et stratégies alignées sur ces principes communs, les actions minimales et les normes qui leur servent de dispositifs de soutien.** Certaines organisations appliquent une stratégie PEAHS globale, alors que d'autres préfèrent les politiques EAS (pour orienter les opérations, projets et programmes externes) et HS (pour orienter le comportement des effectifs) séparées.
 - b. Veiller à ce que les principes et normes de comportement liés à la PEAHS soient intégrés dans les codes de conduite, parallèlement à une interdiction sans équivoque des actes d'EAHS.** Créer ou mettre à jour un code de conduite aligné sur de telles actions en cas de besoin.
 - c. Veiller à ce que les membres du personnel, bénévoles et partenaires d'exécution soient au courant des politiques et codes de conduite liés à la PEAHS, les adoptent et s'efforcent de les respecter.** Cette information peut être communiquée au moyen d'une initiation obligatoire et de stages de perfectionnement réguliers, en prévoyant un paragraphe à cet effet dans les contrats, descriptifs de postes et accords de coopération, en évaluant la capacité des partenaires à répondre aux attentes en matière de protection contre les actes d'EAHS et en abordant le sujet de la conformité au moment des bilans et évaluations de performance.
- 2. LEADERSHIP : prioriser et intégrer une culture de tolérance zéro face à l'inaction.**
 - a. Les chefs doivent faire preuve d'un engagement clair et visible vis-à-vis de la tolérance zéro face à l'inaction en matière d'EAHS.** Cette information peut être communiquée en nommant un Champion de la PEAHS parmi les hauts dirigeants, en rappelant régulièrement au personnel et aux pairs l'importance d'une action réelle pour prévenir et répondre aux actes d'EAHS, de la formation à la reconnaissance et au traitement des déséquilibres de pouvoir, de mise en avant d'une culture et d'un environnement de travail inclusifs et respectueux, au sein desquels le personnel et les communautés se sentent suffisamment en confiance pour faire part de leurs préoccupations.
 - b. Les chefs doivent allouer des ressources suffisantes à la prévention et à la réponse aux actes d'EAHS.** La mise en œuvre de politiques de PEAHS requiert des ressources humaines, techniques et financières suffisantes, aussi bien au sein de l'activité principale que pour des travaux spécifiques (projets, programmes, etc.). Mettre en place du personnel de PEAHS central et dédié, globalement responsable du développement et de la mise en œuvre des politiques et activités de PEAHS, ainsi que des réseaux de champions ou de coordonnateurs de la PEAHS formés en la matière.
 - c. Les chefs doivent évaluer et surveiller régulièrement la mise en œuvre et l'impact des efforts de prévention et de réponse aux actes d'EAHS.** Les nombres de cas, évaluations des risques d'actes d'EAHS, enquêtes, discussions du personnel, taux d'achèvement des formations, la surveillance régulière peuvent faciliter le suivi de la culture et de la capacité de PEAHS.
 - d. Les chefs doivent définir des responsabilités claires en matière de PEAHS et inciter à les assumer.** Inclure les responsabilités spécifiques associées à la protection contre les actes d'EAHS dans la formulation des descriptifs de postes et les objectifs de performance, évaluations des cadres supérieurs incluses. Surveiller l'exécution des objectifs de PEAHS dans le cadre des évaluations de performances.

3. COMMUNICATION : consulter les communautés et partenaires, les informer et coordonner avec eux.

- a. **Consulter les populations et communautés locales.** Collaborer avec la population locale dont la situation fait d'elle la plus vulnérable face aux actes d'EAHS et, dans la mesure du possible, avec les victimes/survivants. Les écouter et exploiter ce que vous savez d'elle dans le cadre de la formulation des approches, projets, programmes et mécanismes de signalement de PEAHS.
- b. **Autonomiser les communautés locales.** Échanger avec la société civile, groupes de femmes et de droits de l'homme, institutions nationales des droits de l'homme inclus, pour faire en sorte que les personnes amenées à interagir avec les projets, programmes et opérations sachent quelles normes de comportement liées aux actes d'EAHS elles sont supposées respecter, comment signaler, ce qu'elles risquent en signalant, leurs droits et de quel soutien elles peuvent disposer. Procéder en tenant compte du contexte local, de la culture et dans une optique d'accessibilité pour le plus grand nombre possible.
- c. **Collaborer et coordonner avec les partenaires et les pairs, chercher à apprendre et les pratiques de référence pour renforcer et harmoniser les approches de PEAHS.** Participer aux réseaux et aux efforts de coordination de la PEAHS, utiliser les ressources pour assurer l'efficacité des approches en la matière, en renforçant, autant que faire se peut, les structures existantes pour rendre compte aux populations concernées, prévenir la violence fondée sur le genre et répondre à ce type de violence.

4. PRÉVENTION : évaluer les risques d'actes d'EAHS et agir pour les prévenir, toutes activités confondues.

- a. **Protection généralisée contre les actes d'EAHS.** Intégrer les mesures de PEAHS (formation, gestion du risque, due diligence, signalement, détection et vérification de sécurité) dans la culture, la conception et la gestion des bureaux, opérations, projets, programmes et missions.
- b. **Comprendre, réduire et gérer le risque d'actes d'EAHS.** Évaluer et surveiller régulièrement les risques d'actes d'EAHS sur la base de la compréhension du contexte d'exécution ou de l'environnement de travail locaux, des vulnérabilités et besoins spécifiques des groupes concernés. Recourir à la formation ciblée et à la sensibilisation, sur les déséquilibres de pouvoir et la connaissance de la PEAHS par exemple, pour atténuer le risque ou la mauvaise conduite. Recourir aux évaluations pour prendre des mesures réexaminées régulièrement, sur la base d'indices qui montrent comment sont appliquées les modifications des programmes et opérations.
- c. **Faire participer les communautés touchées à la conception des mécanismes de prévention et de signalement des actes d'EAHS.** Veiller à ce que les personnes les plus exposées aux risques d'actes d'EAHS, les communautés touchées et toutes autres personnes participant aux projets et programmes puissent parler des risques d'actes d'EAHS auxquels elles sont exposées et à ce qu'elles participent à la conception des stratégies de prévention et d'atténuation du risque. Comprendre et appuyer les efforts plus généraux de lutte contre l'inégalité des sexes, la violence basée sur le genre et d'autres déséquilibres des pouvoirs propices à l'occurrence d'actes d'EAHS dans des contextes spécifiques.
- d. **Recourir aux systèmes de vérification de sécurité et processus de recrutement pertinents pour éviter l'embauche d'auteurs potentiels d'actes d'EAHS.** Ex. effectuer des contrôles de préemploi en demandant des références par exemple et utilisez des outils comme le programme de divulgation des inconduites Misconduct Disclosure Scheme et, (pour les Nations Unies), Clearcheck.

5. RÉPONSE : encourager le signalement, la redevabilité et l'application d'une approche centrée sur les victimes/survivants.

- a. **Établir, éprouver et favoriser le recours à des mécanismes sûrs et accessibles de réception des plaintes et de détection des préoccupations relatives au personnel, aux opérations, aux projets et programmes.** Participer aux mécanismes communautaires de plainte. Recourir aux enquêtes pour extraire les retours d'information et suivre les niveaux de signalement pour savoir si les mécanismes suscitent la confiance des utilisateurs et sont utilisés. La rareté des rapports ne prouve pas la rareté des occurrences. En cas d'absence de rapports, restez vigilant face au risque et à la culture d'EAHS.
- b. **Aider le personnel à savoir ce qu'il doit faire s'il est victime d'un acte d'EAHS, constate ou soupçonne l'occurrence d'un tel acte.** Formuler et mettre en œuvre des lignes directrices et une formation conçues pour faire en sorte que le personnel sache comment identifier les actes d'EAHS et puisse réagir en cas de signalement, s'il se rend compte, vit ou est témoin d'un acte d'EAS ou de HS.
- c. **Aider à accéder au soutien les victimes/survivants qui signalent de tels actes.** Veiller à ce qu'ils disposent du soutien et des moyens nécessaires pour accéder, dans les meilleures conditions possibles de sécurité et de confidentialité, à des services de réponse de qualité, assistances médicale, psychologique et juridique incluses. Les victimes/survivants ont droit à ce soutien, qu'ils acceptent ou refusent de participer à une enquête.
- d. **Adopter une approche centrée sur les victimes/survivants en matière de signalements et d'enquêtes.** Répondre aux occurrences et enquêter de manière rapide, juste, confidentielle, sûre et sensible, centrée sur la sécurité, l'agentivité, le consentement éclairé, la dignité, les besoins et les droits des victimes/survivants.
- e. **Demander des comptes aux fautifs.** Prendre des mesures disciplinaires rapides et appropriées contre les auteurs avérés d'actes d'EAHS ou de représailles contre les personnes qui signalent leurs préoccupations ou participent aux enquêtes. Utiliser les outils de partage d'informations comme le programme de divulgation des inconduites Misconduct Disclosure Scheme pour empêcher les auteurs de circuler inaperçus entre les organisations.
- f. **Envisager la responsabilité juridique.** Dans les affaires correspondant à la définition d'une infraction pénale ou civile, si les victimes/survivants (ou un parent/soignant/tuteur/ une personne de confiance dans le cas des enfants et en tenant compte d'éventuelles obligations de déclaration systématique) y consentent et si cette démarche ne présente aucun risque, adressez-vous à la juridiction ou aux autorités répressives qui conviennent.

6. SURVEILLANCE : vérifier l'efficacité des efforts de protection contre les actes d'EAHS.

- a. **Exploiter l'expérience pour apprendre et améliorer les résultats, y compris quand les attentes n'ont pas été satisfaites.** Quand des cas se produisent, réfléchir aux moyens de renforcer les mesures de prévention et consulter les victimes/survivants pour établir si le soutien pourrait être amélioré.
- b. **Surveiller et évaluer la mise en œuvre et l'impact des politiques et approches de PEAHS.** Utiliser les outils de retour d'information et enquêtes pour vérifier que le personnel, les partenaires d'exécution et les communautés comprennent bien comment prévenir et répondre aux actes d'EAHS et si les perceptions et le niveau de risque s'améliorent ; utiliser des données agrégées, non-nominatives pour suivre les nombres d'affaires et déterminer si les mécanismes de signalement fonctionnent ; chercher les tendances pour déterminer si la prévention doit être augmentée pour des zones géographiques ou groupes spécifiques (ex. enfants ou personnes handicapées).
- c. **Participer aux efforts communs pour renforcer et harmoniser les approches de PEAHS.** Publier et partager les données, informations et enseignements sur les actes d'EAHS en recourant à des moyens qui protègent la confidentialité des intervenants, pour contribuer à la construction d'une base de données probantes sur la protection contre de tels actes, de connaissances sur les méthodes éprouvées et pour suivre les progrès constatés à l'échelle mondiale en matière de PEAHS.



Approche commune pour protéger de l'exploitation,
des atteintes et du harcèlement sexuels

capseah.safeguardingsupporthub.org/fr

