

## 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'ils appartiennent 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. demander des comptes aux auteurs avérés d'actes d'EAHS et prendre les mesures qui s'imposent en l'occurrence, 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.

## 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. 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. Les documents à l'appui connexes vous proposent d'autres conseils sur les actions minimales et la manière dont elles peuvent être mises en œuvre aux niveaux individuel, international, national, de l'organisation, d'un projet ou d'un programme.

### 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, provisionner, 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.
- 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.
- 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.

### 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.
- b. Les chefs doivent allouer des ressources suffisantes à la prévention et à la réponse aux actes d'EAHS.
- 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.
- d. Les chefs doivent définir des responsabilités claires en matière de PEAHS et inciter à les respecter.

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

- a. Consulter les populations et communautés locales.
- b. Autonomiser les communautés locales.
- 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.

### **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.
- b. Comprendre, réduire et gérer le risque d'actes d'EAHS.
- c. Faire participer les communautés touchées à la conception des mécanismes de prévention et de signalement des actes d'EAHS.
- d. Recourir aux systèmes de vérification et processus de recrutement pertinents pour éviter l'embauche d'auteurs potentiels d'actes d'EAHS.

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

- a. Établir, éprouver et promouvoir 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.
- 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.
- c. Aider à accéder au soutien les victimes/survivants qui signalent de tels actes.
- d. Adopter une approche centrée sur les victimes/survivants en matière de signalements et d'enquêtes.
- e. Demander des comptes aux fautifs.
- f. Envisager la responsabilité juridique.

### **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.
- b. Surveiller et évaluer la mise en œuvre et l'impact des politiques et approches de PEAHS.
- c. Participer aux efforts communs pour renforcer et harmoniser les approches de PEAHS.