



## **Politique de prévention contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)**

### **Introduction**

International Blue Cross (IBC) a pour mission la prévention, le traitement et la réduction des abus de substances addictives et de leur dépendance chez les personnes les plus vulnérables à travers le monde. Acteur international en matière de coopération au développement, l'IBC fait office d'organisation faîtière pour ses organisations-membres nationales. Son siège est à Berne, Suisse. L'IBC, qui ne dispose pas de bureaux régionaux, œuvre essentiellement avec ses partenaires actifs sur le terrain.

Ses membres sont des associations chrétiennes indépendantes, apolitiques et non confessionnelles, formant un réseau destiné à venir en aide aux populations marginalisées et aux personnes affectées, ou risquant de l'être, par l'abus d'alcool et de drogues.

En sa qualité d'organisation mondiale, l'IBC met également en œuvre des programmes internationaux de coopération au développement en lien avec l'abus de substances, ceci conformément à l'Agenda 2030 des Nations Unies. Les activités de projets menées en divers lieux sur le terrain ont pour cibles la prévention "alcool/drogues", le traitement et le conseil aux personnes en proie à des problèmes d'abus de substances, le lobbying et les recommandations en matière de politique internationale.

Les six valeurs fondamentales d'International Blue Cross sont: spiritualité libératrice, excellence, responsabilisation, solidarité, respect et intégration.

### **Objet de la politique**

La présente politique précise l'approche de l'IBC en matière de prévention contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS). Elle pose les principes qui serviront de base de décision et d'action, nos attentes à l'égard de tous ceux qui représentent l'IBC et finalement notre engagement à faire en sorte que des mesures efficaces soient prises lors de la survenance de problèmes. La présente politique devra être connue de l'ensemble du personnel et des parties contractantes qui, par leur signature, s'engageront à la respecter.

L'IBC s'engage à proposer ses services dans un cadre où toute personne peut agir à l'abri de toute forme de harcèlement, d'abus ou violence sexuelle, d'intimidation, d'exploitation ou d'abus de pouvoir, quel que soit son âge, son sexe, son handicap, sa religion ou son origine ethnique. L'IBC ne saurait tolérer que ses salariés, bénévoles, consultants, partenaires ou toute autre personne menant des activités liées à l'exécution de son travail, exercent une forme quelconque de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Ce type de comportement est contraire aux convictions, aux valeurs et à la mission de notre organisation. La protection est une priorité pour l'IBC. Le harcèlement, la violence, l'exploitation et l'abus sexuel, de même que tous les types d'abus de pouvoir sans connotation sexuelle, peuvent revêtir différentes formes et toucher n'importe qui, à n'importe quel moment; toutefois ils sont plus fréquents lorsqu'une personne est en situation de pouvoir par rapport à l'autre.



L'IBC a conscience que ces faits peuvent se produire sur les lieux de travail et que les organisations œuvrant avec des populations vulnérables doivent faire face au risque que certains employés abusent de leur position de force. Pour parer à ces risques, la présente politique sera appliquée conjointement à la législation sur le travail/l'emploi, le devoir de diligence et les lois pénales pertinentes, pour prendre les décisions sur la manière de répondre aux plaintes et griefs soulevés par le personnel, les bénévoles et autres représentants.

## Objectifs

L'IBC s'engage à appliquer les normes généralement utilisées en matière de prévention des violences et abus sexuels, notamment les normes minimales de sécurité édictées par l'IASC (Inter-Agency Standing Committee) pour la PEAS à l'intention du personnel rattaché directement ou indirectement aux Nations Unies, entendu que ces normes s'appliquent au personnel salarié, aux bénévoles et aux parties contractantes, tous regroupés sous le terme de "travailleurs humanitaires".

*"Nous rappelons que la création et la préservation d'un milieu de vie et de travail propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuel relève de la responsabilité tant individuelle qu'organisationnelle. Nous constatons que la philosophie de gestion de l'organisation, la représentation des genres à tous les niveaux hiérarchiques et l'adéquation des cadres de vie et de travail contribuent au renforcement de la prévention contre l'exploitation et les abus sexuels".*

1. L'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel humanitaire constituent des fautes graves motivant la révocation des relations de travail.
2. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont strictement interdites, quel que soit l'âge réel de la majorité ou du consentement légal dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
3. Il est interdit de solliciter des faveurs sexuelles ou d'imposer aux populations bénéficiaires toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de prestations, y compris celles dues aux bénéficiaires.
4. Les relations sexuelles entre travailleurs humanitaires et bénéficiaires sont fortement déconseillées car elles se fondent sur des rapports de force intrinsèquement inégaux. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité de l'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un travailleur humanitaire repère ou soupçonne l'existence d'actes d'exploitation ou d'abus sexuel par un collègue -de la même agence ou non-, il est tenu de le signaler au moyen du mécanisme établi par l'agence.



6. Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation ou abus sexuel et d'encourager l'application du code de conduite. Les cadres, à tous les niveaux hiérarchiques, ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des mécanismes visant à maintenir cet environnement. UN/ST/SGB/2003/13, <http://www.pseataforce.org/uploads/tools/1327932869.pdf>.

### **Domaines d'application**

L'IBC a souhaité élaborer une stratégie sur la manière d'intégrer ses valeurs de respect, diversité et intégration dans ses activités. Pour cela, elle s'est appuyée sur les meilleures pratiques en matière de PEAS et s'est référée aux normes humanitaires inhérentes (voir manuel sous <https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA%20Handbook.pdf>) pour soutenir la présente politique par les engagements avec:

### **Partenaires sous contrat et bénéficiaires du soutien de l'IBC**

- Nous voulons œuvrer avec nos partenaires pour concevoir et adapter nos services vers l'ouverture d'une possibilité de dépôt de réactions ou plaintes.
- Les partenaires sont chargés de développer les mécanismes locaux pour le traitement des plaintes, d'informer les bénéficiaires de la procédure IBC ad hoc et des possibilités de faire part de leurs doléances et plaintes.
- Nous voulons fournir une aide d'urgence aux victimes d'exploitation et d'abus sexuels.
- Encourager le signalement de tout sujet d'inquiétude.
- Evaluer les partenaires, fournisseurs et contractants quant à leur contact avec les bénéficiaires et leur aptitude à mettre en œuvre les mesures de protection.
- Inclure les clauses relatives à la PEAS dans tous les accords contractuels.
- Fournir une formation PEAS aux partenaires, fournisseurs et parties concernées (notamment les organisations en contact direct avec les bénéficiaires).
- Assurer un contrôle des mesures de protection et des cas d'exploitation et d'abus sexuels par des organisations partenaires, fournisseurs ou contractants.
- Repérer et remédier aux risques potentiels d'exploitation et d'abus sexuels au sein des programmes et projets.
- Inclure des activités de sensibilisation à la PEAS dans la planification de projets.
- Prévoir au budget le financement pour la communication et le renforcement des capacités de PEAS.
- Encourager l'utilisation du guide de référence sur la mise en œuvre de cette protection : <https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA%20Handbook.pdf>.



### **Personnel et bénévoles de l'IBC**

- Adopter des pratiques et politiques de travail visant à renforcer notre vision et à promouvoir l'IBC en tant que modèle pratiquant une culture inclusive, engagée et sensible à la PEAS.
- Recruter, instruire et former le personnel et les bénévoles en fonction de leurs mérites et ratifier un code de conduite et des contrats de travail incluant un engagement pour la politique de PEAS.
- Veiller à l'accessibilité au mécanisme de dénonciation d'exploitation et d'abus sexuels. Lorsqu'une plainte est fondée (en tout ou partie), elle fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées.
- Quérir la signature de tous les membres du personnel, des bénévoles et du personnel associé, attestant leur prise de connaissance du code de conduite et des mesures de PEAS.
- Former l'ensemble du personnel et les bénévoles sur la PEAS et, si nécessaire, mettre sur pied un cours de recyclage biennuel.
- Les membres du personnel sont conscients de l'obligation leur incombant de signaler les cas d'exploitation et abus sexuels, sachant qu'ils sont à l'abri de représailles comme stipulé dans la présente politique.
- La supervision et l'évaluation des prestations incluent le respect du code de conduite et la participation aux formations.
- Encourager l'utilisation du guide de référence sur la mise en œuvre de cette protection : <https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA%20Handbook.pdf>.

### **Membres IBC et donateurs**

- Collaborer avec nos donateurs et nos membres de sorte à adopter une approche cohérente de la question de l'exploitation et des abus sexuels.
- L'IBC informera toutes les organisations membres indépendantes sur la politique PEAS.
- Tous les événements organisés par l'IBC à l'intention des organisations membres et donateurs sont soumis à l'engagement au respect de cette politique.

### **Collectivités**

- Collaborer et travailler de manière cohérente et inclusive avec les partenaires concernés pour la promotion du bien-être social, environnemental et économique et fournir les structures utiles au traitement des plaintes et rétroactions.
- Les collectivités œuvrant avec l'IBC ont pleine connaissance du comportement attendu du personnel de l'organisation, y compris des engagements pris en matière de prévention contre l'exploitation et les abus sexuels.
- Les collectivités avec lesquelles nous œuvrons savent comment porter plainte en cas de non-respect de ces engagements.
- Des approches et instruments de sensibilisation appropriés et adaptés en fonction de l'âge, de la langue et des capacités sont utilisés avec les communautés.



## Procédure de traitement des plaintes

L'IBC veille à procurer un environnement sûr, où les parties concernées peuvent exprimer leurs doléances sans crainte de représailles ou de traitement injuste (principe de non-représailles/dénonciation). L'IBC engage un processus de traitement accéléré des plaintes pour toute plainte relative à un harcèlement, exploitation ou abus sexuel ou autre conduite grave. Les présentes instructions s'appliquent au traitement des plaintes, pour autant qu'elles n'entrent pas en conflit avec la législation suisse, auquel cas l'IBC se conformera à la législation en vigueur. Si nécessaire, le droit suisse complète la procédure pour le traitement de la plainte. Les plaintes peuvent être formulées en **anglais ou en français** à l'aide du formulaire en ligne, ou par e-mail, téléphone, courrier postal ou en personne. Le site de l'IBC offre tous les détails sur la manière de déposer plainte et met à disposition une lettre-type de dépôt de plainte.

IBC Secretariat  
Complaints  
Lindenrain 5a  
3012 Bern, Switzerland  
Tel.: +41 31 301 9804  
Email: [complaints@internationalbluecross.org](mailto:complaints@internationalbluecross.org)  
Website : [www.internationalbluecross.org](http://www.internationalbluecross.org)

Le plaignant recevra un accusé de réception de sa plainte dans les 5 jours ouvrables suivant sa réception à l'IBC. Le document électronique ou le courrier, ou encore l'appel téléphonique, devra porter les informations suivantes:

- date de réception et moyen de transmission de la plainte;
- réponse de l'IBC sur ce qui a été dit ou fait et suite de la procédure qu'elle entend appliquer;
- nom du point focal ou de la personne responsable pour la plainte;
- coordonnées de la personne à contacter pour toute question ou information.

L'IBC s'engage à répondre en **anglais ou en français** à toutes les plaintes et problèmes en relation avec les maltraitements. Dans le cadre de cette tâche qui lui incombe, il mène les enquêtes nécessaires et propose un soutien aux survivants et aux victimes, conformément à la politique IBC relative aux plaintes. L'IBC communiquera, en langue **anglaise ou française**, les résultats de l'enquête préliminaire au(x) plaignant(s), ceci si possible dans le délai de 60 jours suivant la réception de la plainte. Ce délai peut être prolongé en présence de cas complexe ou exceptionnel.



Toute enquête peut donner lieu à des audiences et mesures disciplinaires. Pour cela l'IBC s'appuie sur les directives en matière de discipline de l'ACAS (Service de consultation, conciliation et d'arbitrage) et le droit national du travail. L'accusation pour inconduite grave entraîne l'écartement immédiat de la personne de son lieu de travail, ceci jusqu'à la fin de l'enquête. Sont considérées comme faute grave: la corruption, l'exploitation sexuelle ou de toute autre nature, la violence, la maltraitance ou autres actes de nature criminelle (<http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/m/Acas-Code-of-Practice-1-on-disciplinary-and-grievance-procedures.pdf>).

Si le plaignant ou la personne qui a fait l'objet de la plainte est en désaccord avec les conclusions de l'enquête, il peut faire appel auprès du Comité de liaison (CL) selon la procédure de plainte IBC présentée plus haut et qui repose sur les lignes directrices de l'ACT (Alliance Complaints Procedure (2016) (<https://actalliance.org/wp-content/uploads/2015/11/Complaints-and-Investigation-Guidelines-July-2010-1.pdf>) que nous avons adaptées pour disposer d'un aperçu plus détaillé des meilleures pratiques. Pour un soutien supplémentaire à l'enquête sur les abus sexuels, l'IBC s'appuie également sur le guide de l'Alliance sur les normes humanitaires ([https://www.chsalliance.org/files/files/Investigation-Guidelines-2015\\_English.pdf](https://www.chsalliance.org/files/files/Investigation-Guidelines-2015_English.pdf)).

## Responsabilités

Le Comité de liaison (CL) est l'élément moteur de la présente politique. Ses membres sont informés de toutes les plaintes enregistrées, toutefois sans les détails de nature confidentielle. Le CL fournit au secrétariat l'aide nécessaire au pilotage de la stratégie, les statuts et la vision de l'IBC. Tous les employés de l'IBC ont la responsabilité de préserver, de respecter et d'agir selon les termes de la présente politique. Par leur signature ils attestent de la mise à jour biennale de leurs connaissances sur le sujet.

La direction fournit l'orientation, la formation et le support utile, propres à garantir que les employés et les partenaires contractuels comprennent leurs responsabilités et soient aptes à appliquer la politique dans leur domaine de travail. Le **code de conduite** stipule qu'il est du devoir et de la responsabilité de l'ensemble des responsables, employés et représentants de l'IBC, de **signaler** tout incident ou soupçon de comportement inappropriés. L'IBC organise, au cas par cas, l'aide aux victimes qui ont droit à un soutien médical et psychologique. Il incombe aux  **survivants et aux victimes** d'accepter ou non l'offre de soutien et d'en définir le moment.



## Révision de la politique

La présente politique sera mise à jour tous les 4 ans ou en fonction du besoin. L'IBC examinera le fonctionnement de la politique en concertation avec le CL, le personnel et autres parties concernées s'il y a lieu. Les modifications nécessaires seront apportées sur la base de la revue, effectuée à la lumière de l'évolution de la législation et des meilleures pratiques.

L'IBC tiendra compte des enseignements tirés du traitement des plaintes et des feedbacks reçus. L'équipe du secrétariat répond d'une mise en œuvre efficace de la présente politique sur l'ensemble des tâches de l'IBC.

Cette politique est valable à partir de : 10 décembre 2018

Signé:

Albert Moukol  
Président IBC

Anne Babb  
Secrétaire Générale d'IBC