



## POLITIQUE DE GENRE

### 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 sept valeurs fondamentales de l'International Blue Cross sont: l'amour, la solidarité, l'excellence, le respect, la responsabilisation, l'intégration et la bonne gouvernance.

### Objet

Le présent document, axé sur la question des genres, a pour objectif de préciser la teneur de la **gender policy** (*politique de genre*) de l'IBC.

L'expérience a montré que pour bénéficier des mêmes chances que leurs pairs, les personnes que nous soutenons ont besoin d'une aide supplémentaire. Les droits humains internationaux s'adressent à toute personne dans le monde qu'elle soit homme, femme, fille ou garçon. Nous devons admettre qu'aucun pays au monde n'a jusqu'ici pleinement respecté tous les droits humains.

### Objectifs

La présente politique a pour but de permettre à l'IBC d'atteindre les objectifs sous-énoncés dans toutes ses interventions :

- Rendre possible l'égalité entre les sexes et offrir les mêmes droits et possibilités aux hommes et aux femmes, ceci dans tous les domaines de la vie, afin que chacun puisse opter pour des choix et décisions sans subir les limites imposées par les rôles liés aux genres.

- Soutenir l'intégration de la dimension de la parité homme/femme et tenir compte des points de vue des genres dans tous les domaines et activités communautaires.
- Chercher à comprendre et à démanteler les barrières qui excluent ou limitent l'autonomie, le respect, la diversité et l'intégration.
- Promouvoir l'appropriation locale de projets de développement par l'augmentation des ressources et aptitudes des femmes et des hommes pour affronter les questions touchant à leur propre vie.
- Promouvoir la solidarité en soutenant les personnes de toute origine et genre pour un accès égalitaire à nos services et prestations.
- Se conformer aux lois et règlements relatifs aux droits de la personne et à l'égalité.

## **Domaines d'application**

Nous souhaitons, dans le cadre de nos activités, élaborer un plan d'action sur la manière de mettre en œuvre notre politique d'égalité entre les genres dans les quatre domaines ci-après :

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

- Œuvrer avec nos partenaires contractuels pour concevoir et adapter nos services afin d'éliminer toute discrimination, partout où cela est possible.
- Les partenaires sont chargés d'élaborer les mécanismes locaux pour le traitement des plaintes, d'informer les bénéficiaires de la procédure IBC à suivre et des possibilités de faire part de leurs doléances et plaintes.
- Collaborer avec nos partenaires pour l'organisation et l'adaptation de nos services vers une promotion de la politique de genre.

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

- Etablir des normes de comportement acceptables pour l'ensemble du personnel et des bénévoles.
- Recruter, former et perfectionner le personnel salarié et les bénévoles en fonction de leurs mérites et ratifier un code de conduite.

### **Membres IBC et donateurs**

- Collaborer avec nos donateurs et nos membres de sorte à adopter une approche cohérente sur la question des bonnes pratiques en matière d'égalité des genres.
- L'IBC informe toutes les organisations membres indépendantes de la présente politique.
- Tous les événements organisés par l'IBC à l'intention des organisations membres et donateurs sont soumis à l'engagement du 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 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.

## 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.

## 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 inconduite 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 maltraitances. 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)).

## 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 du : 4.9.2013, mise à jour le 12.12.2017, 5.3.2019 et 15 mars 2024

Signé:



Reinhard Jahn  
Président IBC



Anne Babb  
Secrétaire Générale IBC