



Structure Rurale d'Appui aux Communautés

BP 109 Djibo / Province du Soum

Tél. : 24 56 00 10 / 83

Email : seracomsum@yahoo.bf

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

Intitulé de la politique : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Objectif de la politique : Promulguer une politique de tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels (EAS) pour tous les employés de SERACOM et le personnel associé et veiller à ce que les rôles, responsabilités et normes de conduite attendues en matière d'EAS soient connus au sein de SERACOM. Créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, en prenant les mesures appropriées à cet effet, en interne et dans les communautés où SERACOM opère, grâce à un solide travail de prévention et d'intervention.

Public ciblé : Tous les employés de SERACOM et le personnel associé.

Date d'entrée en vigueur : 02-11-2023

Date de révision obligatoire : 02-11-2025

1. Déclaration :

1.1. L'EAS viole les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et constitue un comportement inacceptable et une conduite interdite pour tous les travailleurs humanitaires, y compris les employés de SERACOM et le personnel associé.¹

1.2. SERACOM a une politique de tolérance zéro à l'égard de l'EAS. Tous les employés de SERACOM et le personnel associé² doivent respecter et promouvoir les normes les plus strictes de conduite personnelle et professionnelle et fournir une assistance et des services humanitaires d'une manière qui respecte et favorise les droits des bénéficiaires adultes et enfants et des autres membres vulnérables des communautés locales.

2. Champ d'application :

2.1. Cette politique définit l'approche de SERACOM pour prévenir et répondre à l'EAS. La politique s'applique à tous les employés et au personnel connexe, qu'ils soient en service ou non.

3. Définitions³:

3.1. Aux fins de la présente politique « **l'exploitation sexuelle** » fait référence à tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles, notamment, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

3.2. De même, le terme « **abus sexuels** » font référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, pouvant intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives.

¹ Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

² Le terme personnel « associé » comprend, par exemple, les sous-traitants, les consultants, les stagiaires ou les volontaires associés ou travaillant pour le compte de [Organisation].

³ Les deux définitions sont tirées du Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

3.3 Le harcèlement sexuel (HS) désigne toute avance sexuelle importune, toute demande de faveur sexuelle, tout comportement ou geste verbal ou physique à caractère sexuel, ou tout autre comportement à caractère sexuel auquel on peut raisonnablement s'attendre ou qui est perçu comme une offense ou une humiliation, lorsque ce comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant.

4. Engagement envers la PEAS:

4.1. SERACOM mettra tout en œuvre pour créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, et prendra les mesures appropriées à cet effet dans les communautés où elle opère, grâce à un cadre de PEAS solide, comprenant des mesures de prévention et de réponse.

4.2. Ce cadre de PEAS, affirme l'engagement de SERACOM à l'égard du Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU sur les Dispositions spéciales visant à prévenir exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) et à la mise en œuvre complète et continue des six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'EAS⁴.

5. Six principes fondamentaux:

5.1. L'EAS commis par les employés de SERACOM et son personnel associé constitue des actes d'inconduite grave et ils sont donc des motifs de licenciement⁶.

5.2. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement sur le plan local. La croyance erronée à propos de l'âge d'un enfant n'est pas une défense ou une justification.

5.3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les relations sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance due aux bénéficiaires.

5.4. Toute relation sexuelle entre les employés de SERACOM ou son personnel associé et les bénéficiaires de l'assistance ou d'autres membres vulnérables de la communauté locale qui implique une utilisation inappropriée de rang ou de poste est interdite. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.

5.5. Lorsqu'un employé de SERACOM ou un membre du personnel apparenté développe des préoccupations ou des soupçons d'abus ou exploitation sexuels commis par un collègue, que ce soit dans la même organisation ou non, il/elle doit signaler ces préoccupations via les mécanismes de signalement établis.

5.6. Tous les employés de SERACOM et le personnel associé sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'EAS et favorise la mise en œuvre de cette politique. Les gestionnaires à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

6. Cadre PEAS :

6.1. Prévention :

6.1.1. Vérification: SERACOM examine systématiquement tous les candidats potentiels conformément aux procédures de sélection établies.

6.1.2. Formation : SERACOM organise des cours de formation initiale et de perfectionnement obligatoires⁷ pour tous les employés et le personnel associé sur la politique et les procédures

⁴ Les six principes fondamentaux de l'IASC sont disponibles sur : <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>.

⁵ Modifiés aux fins de la présente politique de PEAS. *Ces actes ne visent pas à dresser une liste exhaustive.*

⁶ Y compris toutes les autres formes d'accords contractuels, comme par exemple l'affectation de volontaires.

⁷ La formation inclut notamment: 1) une définition claire de l'EAS (alignée sur la Définition des Nations Unies); 2) une interdiction claire de l'EAS ; et 3) des mesures que les employés et personnel doivent prendre (par ex. le signalement rapide des allégations et le référencement des survivants).

d'EAS de l'Organisation.

6.2. Réponse :

6.2.1. Notification : SERACOM dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, notamment les enfants, de signaler les allégations d'EAS et de s'assurer que les bénéficiaires en ont connaissance.

6.2.2. Enquête : SERACOM a mis en place un processus d'enquête sur les allégations d'EAS et doit mener correctement et sans délai une enquête sur l'EAS commis par ses employés ou le personnel associé ou en référer à l'organisme d'enquête approprié si l'auteur est affilié à une autre entité.

6.2.2.1. Renvoi aux autorités nationales: Si, après enquête appropriée, des éléments probants confirment les allégations d'EAS, ces cas peuvent être soumis aux autorités nationales aux fins de poursuites pénales.

6.2.3. Assistance aux victimes : SERACOM dispose d'un système pour référer rapidement les survivants d'EAS vers les services disponibles, en fonction de leurs besoins et avec leur consentement.

6.3. Accords de coopération :

6.3.1. Les contrats et accords de partenariat des Organisations incluent une clause standard obligeant les entrepreneurs, les fournisseurs, les consultants et les sous-partenaires à s'engager dans une politique de tolérance zéro en matière d'EAS et à prendre des mesures pour prévenir et lutter contre l'EAS.

6.3.2. L'absence de prise de mesures préventives de ces entités ou personnes contre l'EAS, à enquêter sur leurs allégations ou à prendre des mesures correctives en cas d'EAS constituera un motif de résiliation de tout accord de coopération.

