



ASSOCIATION POUR LE PROGRAMME  
INTEGRE DE DEVELOPPEMENT

**APIDEV**

PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION  
ET LES ABUS SEXUELS

**PEAS**



**CHARTRE ET CODE DE CONDUITE**



# SOMMAIRE

1.	AVANT-PROPOS .....	4
2.	SIGLES.....	6
3.	GLOSSAIRE.....	8
4.	INTRODUCTION .....	12
5.	VALEURS - PRINCIPES.....	14
6.	CODE DE CONDUITE .....	16
6.1.	Obligations du personnel de APIDEV .....	17
6.1.1.	Obligation de se comporter de manière éthique : .....	17
6.1.2.	Obligation de signaler les actes d’exploitation ou d’abus sexuels .....	18
6.2.	Obligations de l’Administration de APIDEV :.....	18
7.	APPROCHE – ROLES ET RESPONSABILITES .....	20
8.	PREVENTION - CONTROLE - SUIVI.....	22
8.1.	Formation et sensibilisation .....	23
8.2.	Recrutement sécurisé – Contrôle des antécédents .....	23
9.	PLAINTES - SIGNALEMENT DES AEAS .....	24
9.1.	Mécanismes de Plaintes :.....	25
9.2.	Procédures de Signalement .....	25
9.3.	Confidentialité et protection des données .....	27
9.4.	Procédures de réponse :.....	27
10.	ENQUETE .....	28
11.	SANCTIONS.....	30
12.	MISE A ŒUVRE DE LA POLITIQUE .....	32
	ANNEXE.....	34



## 1. AVANT-PROPOS

Le Code de Conduite PEAS a pour objet d'affirmer et de confirmer les principes de comportement de APIDEV, et vise à préserver la longue tradition d'intégrité et de crédibilité que l'ONG a su bâtir depuis sa fondation en 1995.

Sont donc énoncés dans ce document les principes auxquels adhère APIDEV en accord avec ses valeurs basées sur les règles d'éthique que conviennent de respecter aussi les membres du personnel, tant au siège social que sur le terrain que les membres de la Direction ou du Bureau Exécutif.

#### ❖ OBJECTIFS :

Le Présent Code de conduite vise cinq (5) objectifs essentiels :

- Définir l'exploitation et les abus sexuels ;
- Déterminer des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels ;
- Mettre au point des mécanismes précis permettant de signaler les actes d'exploitation ou d'abus sexuels ;
- Définir le code de conduite que devraient observer les membres du personnel de APIDEV en ce qui concerne les relations sexuelles avec les bénéficiaires ;
- et Élaborer des mécanismes permettant APIDEV de prendre des mesures efficaces en cas de problèmes d'exploitation et d'abus sexuels.

#### ❖ PORTÉE :

Pour les membres du personnel, Le Présent Code de conduite s'applique quel que soit le niveau hiérarchique ou le statut. Elle fait partie intégrante du contrat de travail avec APIDEV. Il en est de même des contrats de prestation signés par APIDEV.

#### ❖ CHAMP D'APPLICATION :

Le Présent Code de conduite s'applique à tous les membres de l'organisation dans l'exercice de leurs fonctions et permet d'encadrer les comportements face aux EAS.



## 2. SIGLES

<b>AEAS :</b>	Actes d'Exploitations et d'Abus Sexuels
<b>APIDEV :</b>	Association pour le Programme Intégré de Développement
<b>CCE :</b>	Comité de Conformité et d'Éthique
<b>CPI :</b>	Comité Permanent Inter-organisation
<b>EAS :</b>	Exploitation et Abus Sexuels
<b>NU :</b>	Nations Unis
<b>ONG :</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONU :</b>	Organisation des Nations Unis
<b>UNICEF :</b>	Fonds des Nations Unis pour l'Enfance
<b>SGI :</b>	Système de Gestion de l'Information
<b>VBG :</b>	Violences Basées sur le Genre



### 3. GLOSSAIRE



Les définitions qui suivent, permettront une meilleure compréhension de l'application de ce Code de conduite.

Il faut préciser cependant que les différentes formes d'exploitation et d'abus sexuels doivent également être identifiées dans leur contexte :

- ❖ **Exploitation Sexuelle** – « Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser 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 d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. »<sup>1</sup>
- ❖ **Abus Sexuel** - « Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel. »<sup>2</sup>

Les relations sexuelles avec un enfant, quel que soit le contexte, relèvent également de l'exploitation et des abus sexuels.

### Exemples d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels

#### Exploitation et abus sexuels

- Agression sexuelle (définie comme « tout acte sexuel non désiré ou forcé qui a lieu sans consentement ») ou menace d'agression sexuelle. Il y a agression sexuelle lorsque l'acte est commis contre le gré d'une personne, en employant la force ou la contrainte, ou lorsqu'une personne est incapable de donner son consentement, par exemple, parce qu'une coercition est exercée à son égard, ou qu'elle se trouve sous l'influence de stupéfiants ou d'alcool.

La force comprend :

- les agressions physiques réelles, notamment mais pas exclusivement le viol, la sodomie forcée, les rapports oraux forcés, les agressions sexuelles au moyen d'un objet, les voies de fait de nature sexuelle, les caresses forcées (p.ex. : toucher ou embrasser quelqu'un contre son gré) ;
  - les menaces d'agressions physiques ;
  - la contrainte affective ; et/ou
  - le chantage psychologique.
- Attouchements non désirés
  - Exiger une relation sexuelle quel que soit le contexte
  - Imposer une relation sexuelle comme condition à l'octroi d'une aide
  - Forcer quelqu'un à avoir une relation sexuelle, ou le forcer à avoir une relation sexuelle avec un tiers
  - Forcer quelqu'un à se livrer à la prostitution ou à la pornographie
  - Refuser les pratiques sexuelles sans risque
  - Enregistrer sur vidéocassette ou photographier des actes sexuels et les diffuser sans Autorisation
  - Affirmer dans des documents juridiques qu'une personne a des antécédents de prostitution, ou menacer de le faire
  - S'adresser à quelqu'un en utilisant des noms à caractère sexuel
  - Insister sur des choses à caractère sexuel, notamment sur des plaisanteries susceptibles de mettre mal à l'aise, de faire peur ou de blesser
  - Dire à une personne qu'elle ou un tiers sont obligés d'avoir une relation sexuelle, en faisant de celle-ci une condition pour l'obtention de quelque chose

1 Circulaire secrétariat Général de l'ONU visant à protection prévenir sur l'AES (ST/SGB/2003) du 9 Octobre 2003

2 Circulaire secrétariat Général de l'ONU visant à protection prévenir sur l'AES (ST/SGB/2003) du 9 Octobre 2003

- ❖ **Harcèlement Sexuel et AEAS** : Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne démarche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. **Le harcèlement sexuel n'est pas un AEAS.** L'AEAS peut se produire contre un bénéficiaire ou un autre membre de la communauté, le harcèlement sexuel peut se produire au sein du personnel/staff.

### Le harcèlement sexuel n'est pas abordé dans cette Charte EAS

- ❖ **Violence Basée sur le Genre (violence sexiste) et AEAS** : VBG est « *un terme générique désignant toute forme de violence dirigée contre une personne et fondée sur des différences sociales entre hommes et femmes (de genre). La violence sexiste englobe les actes qui causent une souffrance physique, sexuelle ou psychologique, y compris la menace d'un tel acte, la contrainte ou la privation de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée* ».

### L'exploitation et les abus sexuels sont des formes particulières de VBG

### Les procédures dans cette charte couvrent uniquement les plaintes liées à l'EAS





- ❖ **Enfant** - « Une personne âgée de moins de 18 ans, indépendamment de l'âge de la majorité ou de l'âge du consentement au niveau local. »
- ❖ **Dénonciateur** - La personne ayant déposé la plainte ou ayant signalé un acte présumé d'EAS selon les procédures établies. Il peut s'agir de la victime elle-même. [SEP]
- ❖ **Enquêteur** - Une personne autorisée à mener l'enquête et qui en a la responsabilité.
- ❖ **Mis en cause** - La personne accusée d'avoir exploité ou abusé sexuellement la victime.
- ❖ **Point Focal** - La personne désignée pour recevoir les plaintes et les signalements d'actes présumés d'EAS impliquant du personnel ou des collaborateurs de APIDEV.
- ❖ **Auteur** - Une personne, ou un groupe de personnes, qui commet un acte d'EAS.
- ❖ **Témoin** - Toute personne témoignant ou fournissant des preuves dans l'enquête, y compris, mais ne s'y limite pas, la victime présumée, le dénonciateur, le mis en cause, un bénéficiaire, un membre du personnel ou un collaborateur de APIDEV
- ❖ **Contrôle des antécédents** - Dans le cadre des méthodes de APIDEV visant à prérecruter des membres du personnel et des employés relevant d'un autre statut, les candidats sont tenus de mentionner toute condamnation pénale, notamment, le cas échéant, toute sanction disciplinaire appliquée par un employeur actuel ou un ancien employeur et, s'il y a lieu, par les conseils de discipline d'organisations professionnelles dont les candidats font ou ont fait l'objet. En outre, les questionnaires transmis aux personnes pouvant donner des références comprennent systématiquement des questions sur l'exploitation et les abus sexuels.
- ❖ **Population bénéficiaire** - personnes avec lesquelles APIDEV collabore, et/ou dont elle sert les intérêts ou auxquelles elle cherche à prêter son concours, qui se trouvent souvent dans une situation de vulnérabilité et de dépendance vis-à-vis du personnel de APIDEV. Les bénéficiaires sont les personnes qui bénéficient directement ou indirectement des actions menées par APIDEV quel

que soit le lieu d'affectation. Parmi ces personnes, les femmes et les enfants sont particulièrement exposés au risque d'exploitation et d'abus sexuels.


- ❖ **Collaborateurs** - personnes qui travaillent pour APIDEV sans être membres du personnel, y compris les consultants, les stagiaires et les bénévoles, ainsi que les tiers tels que les sous-traitants, les fournisseurs ou les partenaires techniques liés à APIDEV par un contrat.
- ❖ **Partenaire** – organisation dont le personnel et les collaborateurs exécutent un projet ou entreprennent toute autre activité au nom de APIDEV, en vertu d'un contrat avec l'ONG ou pour le compte de celle-ci.
- ❖ **Comité de Conformité et de l'Éthique (CCE)** – organisation mise en place pour recevoir les plaintes, les traiter et donner suite. C'est aussi ce Comité qui est chargée de la prise en charge des survivants. Il s'agit d'une cellule qui enregistre les signalements dans le respect de la confidentialité et, si nécessaire, de manière anonyme.
- ❖ **Victime** - personne qui subit ou a subi des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

## Exploitation et abus sexuels


### NUL N'EST CENSÉ IGNORER LES RÈGLES: AUCUNE EXCUSE!

-  Nous devons à tout moment traiter la population locale avec respect et dignité.
-  L'exploitation et les abus sexuels constituent des agissements répréhensibles de la part de tout membre du personnel des Nations Unies ou du personnel affilié.
-  L'exploitation et les abus sexuels mettent en péril la vie des personnes que nous avons le devoir de servir et de protéger.
-  L'exploitation et les abus sexuels sapent la discipline et entachent la réputation de l'Organisation des Nations Unies.


### AUCUNE EXCUSE • TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS


  
**EXPLOITATION**

➔

  
**POURSUITES**

➔

  
**EMPRISONNEMENT**

Pour en savoir plus : <https://conduct.unmissions.org> 



## 4. INTRODUCTION

L'Association pour le Programme Intégré de Développement (APIDEV) a été créée le 17 Juillet 1995 suivant Récépissé N° 0407/MAT-S/DNAT par un groupe de jeunes cadres maliens et de jeunes diplômés, de formations et/ou de spécialités différentes.

Elle a signé en Septembre 1995 avec le Gouvernement de la République du Mali un ACCORD CADRE (le N° 624) renouvelé le 16/12/2010 sous le N°1195/0624 MATCL, faisant d'elle une Organisation Non Gouvernementale (ONG) Nationale.

Elle se fixe comme vision d'être une ONG de référence dans le cadre du développement humain durable par la formation, l'Information-Education-Communication (IEC), la protection de l'environnement et le renforcement des capacités organisationnelles des communautés locales, la participation communautaire à tout le processus de développement en s'appuyant sur les groupes cibles tels que les jeunes, les femmes, les personnes vivant avec le handicap et les leaders communautaires.

APIDEV vise à contribuer au développement économique et la promotion socioculturelle durable du Mali à la base à travers un soutien aux initiatives locales par la protection de l'environnement, la communication, la formation et le renforcement des capacités organisationnelles et institutionnelles des communautés locales.

En se basant sur la détermination de ses fondateurs et dirigeants à promouvoir les principes fondamentaux relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels adoptés par les Nations Unies et l'Union Africaine, APIDEV s'engage à prévenir activement les actes d'EAS au sein de son propre personnel et de ses collaborateurs, et de répondre aux incidents EAS qui sont perpétrés contre ses bénéficiaires ou d'autres membres de la communauté.

Cette charte repose sur des valeurs, des principes et des convictions partagées par la communauté africaine et internationale et elle décrit les mesures qui seront prises afin d'assurer la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

En 2011, APIDEV avait adopté une note de service sur les violations et abus sur les personnes. Depuis quelques années, l'ONG travaille avec l'UNICEF, une agence des NU. Des réflexions menées à la Direction Exécutive ont abouti à la proposition au Bureau Exécutif de mieux structurer la politique de Prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels en application de l'alinéa 1 de la section 6 de la circulaire ST/SGB/2003/13 du 15 octobre 2003 du Secrétaire Général des Nations Unies.

**Il est important de signaler que ce document politique de APIDEV s'est beaucoup inspiré de ceux de plusieurs organisations dont OMS, Terre des hommes et INTERSOS. C'est le lieu de leur témoigner notre reconnaissance pour nous avoir guidé. MERCI !!!**



## 5. VALEURS - PRINCIPES

En tant que ONG, les contextes qui justifient l'intervention de APIDEV, augmentent la vulnérabilité des populations touchées, en particulier les femmes et les enfants. Le personnel de APIDEV et à ses collaborateurs se trouvent dans des positions de pouvoir et/ou d'influence par rapport aux communautés avec qui ils travaillent. APIDEV ne doit en aucun cas abuser de ce pouvoir et de cette influence qu'elle pourrait avoir sur la vie et le bien être des bénéficiaires de ses projets/programmes.

Conscient que toutes les formes d'Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS) sont incompatibles avec les normes et les standards internationaux universellement reconnus, ainsi qu'avec les principes sur lesquels reposent l'action des ONG, que ces valeurs et ces convictions fondamentales concernent la dignité humaine, le présent Code de conduite expose les standards spécifiques de conduite qui s'appuient sur les obligations générales, ainsi que sur les mesures à prendre concernant les procédures que le personnel et les collaborateurs de APIDEV doivent suivre afin de prévenir l'EAS et d'y répondre, donc de protéger les populations les plus vulnérables.



## 6. CODE DE CONDUITE



Les normes de conduite s'appliquent à tout le personnel de APIDEV – y compris le Top management, les bénévoles, les stagiaires, les consultants et autres prestataires – lorsque celui-ci travaille en collaboration avec APIDEV et à tout moment, c'est-à-dire à la fois durant les heures de travail et en dehors de l'horaire standard de travail.

## 6.1. Obligations du personnel de APIDEV

Le personnel de APIDEV est tenu d'agir avec éthique et de signaler les cas d'exploitation ou d'abus sexuels présumés dont il pourrait avoir connaissance.

### 6.1.1. Obligation de se comporter de manière éthique :

1. Le personnel de APIDEV a l'interdiction de :

- ❖ demander un service ou une faveur sexuelle aux bénéficiaires des projets/programmes de APIDEV, ou à d'autres membres des communautés au sein desquelles APIDEV travaille, en échange d'une protection ou d'une assistance, et il ne doit entreprendre aucune relation qui relève de l'exploitation sexuelle ;
- ❖ d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou serviles. Cette interdiction de demander de l'argent en échange de relations sexuelles signifie que le personnel de APIDEV ne doit pas avoir recours aux services de travailleurs du sexe pendant sa mission pour APIDEV, y compris dans les bureaux, et pendant les déplacements vers/de ou lors de réunion, d'atelier et de cours de formation.

2. Le personnel de APIDEV doit s'abstenir :

- ❖ d'avoir des relations sexuelles ou de se livrer à des activités sexuelles avec des bénéficiaires car il existe un conflit d'intérêt inhérent et un abus de pouvoir potentiel dans une telle relation.
- ❖ de toute activité sexuelle avec des personnes ayant moins de 18 ans .Une croyance erronée sur l'âge de l'enfant ou sa méconnaissance ne constitue pas un moyen de défense. Le non-signalement d'une telle conduite entraînera des mesures disciplinaires.

3. Le personnel de APIDEV ne doit soutenir ni prendre part à aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuels, y compris, par exemple, la pornographie ou la traite d'êtres humains.

4. Le personnel de APIDEV doit :

- ❖ créer et maintenir un milieu de vie et de travail qui prévient l'exploitation et les abus sexuels, et promouvoir la mise en œuvre de la Charte PEAS ;
- ❖ contester les mauvaises pratiques, et signaler les risques potentiels d'exploitation ou d'abus sexuels.

Le non-respect de ces normes ou l'absence de signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels peuvent entraîner des mesures disciplinaires. Ces mesures peuvent conduire à la résiliation du contrat ou un licenciement immédiat et l'affaire pourra être transmise, le cas échéant, aux autorités pour des poursuites pénales.

Les normes énoncées ci-dessus ne constituent pas une liste exhaustive. D'autres types d'exploitation ou d'abus sexuels peuvent constituer des motifs de mesures disciplinaires en vertu des normes nationales et/ou internationales.

Le personnel doit comprendre que si des actes d'exploitation ou d'abus sexuels sont commis, ils portent atteinte à l'image et à la réputation de APIDEV et altèrent la confiance vis-à-vis de l'ONG.

### 6.1.2. Obligation de signaler les actes d'exploitation ou d'abus sexuels

1. Les membres du personnel de APIDEV qui sont témoins ou ont connaissance d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par des pairs ou des collaborateurs de APIDEV, ou par des agents ou des employés d'entités ne relevant pas de APIDEV mais liées à l'ONG par un accord de collaboration, sont tenus de les signaler à APIDEV. Lorsque des personnes travaillant pour APIDEV ou avec elle signalent des irrégularités commises par un membre du personnel ou un collaborateur de APIDEV, elles ont droit à une protection contre les représailles, conformément aux dispositions de la Politique de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles.
2. Le personnel de APIDEV doit signaler toute préoccupation ou soupçon concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels par le biais des procédures de signalement établies par APIDEV, même lorsque l'auteur présumé est un autre travailleur.

**NB :** Les informations relatives aux incidents EAS impliquant le personnel de APIDEV ou ses collaborateurs, ou d'autres travailleurs, doivent être partagées uniquement avec les membres du CCE.

**Tout cas d'exploitation ou d'abus sexuels présumé doit être immédiatement signalé à APIDEV via le Comité de Conformité et de l'Ethique (CCE) à l'adresse : [comite.ethique@apidev.org](mailto:comite.ethique@apidev.org)**

**Le fait de ne pas signaler des actes d'exploitation ou d'abus sexuels dont on a connaissance peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.**

#### Signalement malveillant

**Le signalement malveillant d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, effectué dans l'intention de porter atteinte à la réputation d'une personne ou de l'Organisation, ou de profiter indûment des mécanismes prévus en la matière pour son propre compte est considéré comme une faute.**

## 6.2. Obligations de l'Administration de APIDEV :

La réussite de la mise en œuvre de la Charte PEAS dépend de la responsabilité individuelle et collective de tous ceux qui travaillent pour et en collaboration avec APIDEV, y compris les partenaires, les communautés et les bénéficiaires eux-mêmes.

C'est pourquoi APIDEV s'engage à :

- ❖ encourager les membres du personnel à se faire entendre, à faciliter le signalement des fautes, en donnant la priorité aux cas d'exploitation ou d'abus sexuels, à traiter ces cas de manière rapide et efficace lorsqu'ils sont signalés, à ne pas exercer de représailles et à défendre/protéger les membres du personnel qui se manifestent ;
- ❖ prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en menant une action de communication et de sensibilisation.



## 7. APPROCHE – ROLES ET RESPONSABILITES

APIDEV entend respecter son engagement à protéger contre l'exploitation et les abus sexuels à travers l'approche suivante :

- **Insister sur la prévention** : Garantir la prévention de l'EAS par le personnel et les collaborateurs de APIDEV en promouvant un environnement dans lequel l'ensemble du personnel et des collaborateurs travaillent dans le but de réduire les risques d'EAS ;
- **Travailler à une prise de Conscience collective** : Veiller à ce que tout le personnel et les collaborateurs de APIDEV, ainsi que les bénéficiaires et les communautés ciblées, aient conscience de ce qu'est l'EAS, les risques et les conséquences liés à l'EAS et la tolérance zéro de APIDEV vis-à-vis de l'EAS ;
- **Partager largement la procédure de signalement** : S'assurer que les mécanismes de signalement d'EAS sont bien mis en place et accessibles, et que tout le personnel et les collaborateurs de APIDEV connaissent les procédures à suivre en cas de préoccupation ou de soupçon concernant un incident EAS ;
- **Privilégier des réponses adéquates** : S'assurer que les mesures appropriées ont été prises afin de protéger et de soutenir les survivantes en cas de problème concernant un incident EAS, et que des mesures correspondantes sont prises lorsque des soupçons concernant un incident lié à l'EAS sont confirmés.

### Rôles et responsabilités de APIDEV

En matière de gestion et de soutien technique au sein de APIDEV, au niveau :

- Du Top Management, le Bureau Exécutif et la Direction Exécutive de APIDEV auront l'entière responsabilité de la mise en œuvre et de l'adhésion à la Charte PEAS.
- De l'Équipe de Direction, le Directeur Exécutif, le Directeur des Programmes, le Gestionnaire Financier, le Chargé de Suivi-Evaluation, les Chefs/Coordinateur de projets/programmes et les Chefs d'Antenne seront chargés de garantir la mise en œuvre et le respect de la Charte PEAS au sein de l'ONG.

# Ayi a tε ben !



## 8. PREVENTION - CONTROLE - SUIVI

La prévention se fait à travers une bonne formation de l'équipe, une sensibilisation continue et surtout un bon recrutement.

## 8.1. Formation et sensibilisation

Pour une mise en œuvre efficace, l'engagement dans la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doit être compris de manière claire et précise par tout le personnel, les collaborateurs et les bénéficiaires de APIDEV.

Par conséquent, APIDEV s'engage à :

- Inclure un module de présentation de l'EAS et du contenu de la Charte PEAS dans la procédure d'intégration destinée à l'ensemble du nouveau staff, des bénévoles, des stagiaires et des consultants dans le but de garantir que l'ensemble du personnel de APIDEV connaît les principes généraux de la Charte PEAS, le code de conduite ;
- Sensibiliser et informer les communautés ciblées en leur expliquant ce qu'est l'EAS, leurs droits à être protégées contre l'EAS, la tolérance zéro de APIDEV vis à vis de l'EAS et les possibilités de signaler les incidents EAS ;
- Informer les bénéficiaires des programmes de APIDEV du fait que l'aide qui leur est apportée ne doit jamais être conditionnée par des faveurs sexuelles ;
- Expliquer le contenu de la Charte PEAS dans la langue locale des communautés ciblées, avec les collaborateurs et les différents intervenants.

## 8.2. Recrutement sécurisé – Contrôle des antécédents

APIDEV s'engage à adopter des pratiques de recrutement et de sélection PEAS avant de formaliser une collaboration avec le personnel, les bénévoles, les membres du comité communautaire, les stagiaires et les consultants.

### Restrictions à l'Embauche

**APIDEV se réserve le droit de ne pas embaucher ni d'employer un candidat si la procédure de recrutement ou la vérification des antécédents révèle que le candidat a déjà été signalé pour un incident EAS ou qu'il n'est pas apte à travailler avec les bénéficiaires.**

**APIDEV n'embauchera ni n'emploiera aucune personne ayant été condamnée pour EAS ou une infraction similaire.**



**JE DIS NON**

**À L'EXPLOITATION ET  
AUX ABUS SEXUELS**

## 9. PLAINTES - SIGNALEMENT DES AEAS



## 9.1. Mécanismes de Plaintes :

- Les mécanismes de plainte pour le signalement d'EAS doivent :
  - être élaborés et régulièrement revus avec la contribution des bénéficiaires et des communautés ciblées ;
  - avoir des points d'entrée multiples, donnant à toutes les personnes l'opportunité de faire un signalement au niveau de l'organisation ou au niveau communautaire ;
  - associer les structures communautaires formelles et informelles, au sein desquelles les personnes sont en mesure de signaler des incidents relatifs à l'EAS en toute sécurité et où elles sont encouragées à le faire.
- Les bénéficiaires et les communautés ciblées doivent :
  - connaître leurs droits à la protection contre l'EAS et la tolérance zéro de APIDEV vis à vis de l'EAS ;
  - être en mesure de reconnaître un comportement inapproprié de la part du staff de APIDEV ou d'autres personnes ;
  - connaître les mécanismes de plainte existants mis en place pour signaler des cas d'EAS et savoir comment y avoir accès.
- La sensibilisation parmi les bénéficiaires et les communautés ciblées doit se faire de manière adaptée à l'âge, au genre, à la diversité et dans un langage approprié.

## 9.2. Procédures de Signalement

A tous les niveaux de l'Organisation, lorsqu'un membre du personnel a des raisons de penser que des actes d'exploitation ou d'abus sexuels ont été commis par un autre membre du personnel ou un collaborateur de APIDEV, il doit en informer le Comité de Conformité et d'Ethique (CCE), soit en **écrivant à l'adresse [comite.ethique@apidev.org](mailto:comite.ethique@apidev.org)**, soit via toutes autres voies Convenables.

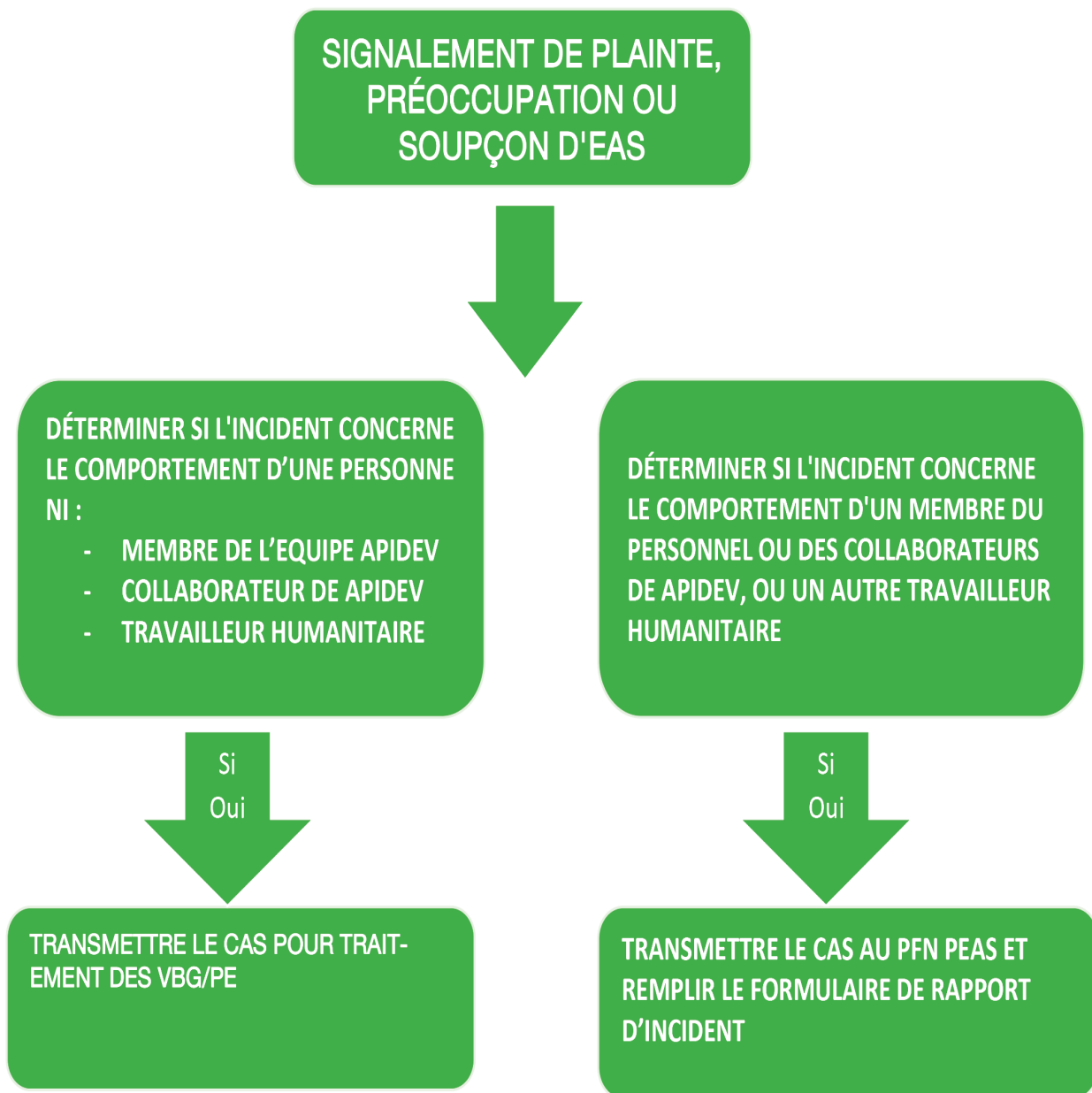
Les bénéficiaires qui soupçonnent des irrégularités ou sont victimes d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, les collaborateurs de APIDEV et les particuliers qui auraient eu connaissance de ces actes devraient les signaler via les mêmes voies.

Le Comité de Conformité et d'Ethique (CCE) de APIDEV facilite le signalement des irrégularités. Il s'agit d'une cellule indépendante qui enregistre les signalements dans le respect de la confidentialité et, si nécessaire, de manière anonyme.

En cas de plainte, de préoccupation ou de soupçon d'actes d'EAS contre un bénéficiaire des programmes/projets de APIDEV ou contre un membre de la communauté, le cas doit être géré selon les procédures ci-après :

Lorsque des allégations d'EAS impliquent du personnel ou des collaborateurs de APIDEV, le dénonciateur doit :

- ❖ signaler le cas au Point Focal PEAS au niveau local ou à son/sa collègue dans les 24 heures qui suivent le dépôt de la plainte ou de suspicion ;
- ❖ remplir le formulaire de signalement d'incident dès que possible et le soumettre au Point Focal PEAS au niveau local (Annexe 6 : Formulaire de signalement d'Incident).



La Direction Exécutive et le Bureau Exécutif seront immédiatement informés de la réception de ces signalements.

### 9.3. Confidentialité et protection des données

La confidentialité des informations est extrêmement importante lorsque l'on travaille avec des survivantes d'incidents EAS et doit être traitée avec le maximum de précautions. Il est essentiel que tout le personnel et les collaborateurs de APIDEV comprennent l'importance de ce principe et veillent à ce que les protocoles de protection et de partage des données mentionnés ci-dessous soient respectés. Toute violation des protocoles de protection et de partage des données (Annexe 7) peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

### 9.4. Procédures de réponse :

Le(s) PF PEAS au niveau local et leurs partenaires doivent être convenablement formés par des personnes qualifiées sur les techniques et la façon appropriée d'interviewer sur des survivantes d'actes présumés d'EAS avant de réaliser ces entretiens.



## LES TRAVAILLEURS HUMANITAIRES NE DOIVENT PAS PAYER DES SERVICES SEXUELS



## 10. ENQUETE

A titre prioritaire, APIDEV ouvrira une enquête sur les actes d'exploitation ou d'abus sexuels présumés pour établir les faits. En fonction de la gravité de la situation et des éléments de preuve disponibles, APIDEV saisira les autorités nationales de l'affaire pour engager des procédures pénales s'il y a lieu, et collaborera avec ces autorités.

**LES TRAVAILLEURS HUMANITAIRES NE DOIVENT PAS AVOIR DE RELATIONS SEXUELLES AVEC LES ENFANTS, LES BÉNÉFICIAIRES ET LES PERSONNES VULNÉRABLES DE LA COMMUNAUTÉ**



## 11. SANCTIONS

Une fois l'enquête achevée, le Président de APIDEV décidera de la procédure à suivre. Cela n'exclura pas l'engagement de poursuites pénales.

En fonction de la gravité des cas d'exploitation ou d'abus sexuels avérés concernant des membres du personnel de APIDEV, et en plus des condamnations pénales prononcées à l'issue de procédures judiciaires, lorsque les autorités nationales ont été saisies, ou d'autres mesures visant les membres du personnel intéressés, APIDEV appliquera les mesures disciplinaires prévues dans le Règlement du personnel, y compris, le cas échéant, le licenciement immédiat.

Des sanctions disciplinaires seront également appliquées aux membres du personnel s'il est avéré qu'ils n'ont pas signalé des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou qu'ils les ont encouragés ou tolérés.

### LE SIGNALEMENT MALVEILLANT

**Le signalement malveillant d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels sans éléments de preuve ni présomption raisonnable, effectué dans l'intention de porter atteinte à l'intégrité ou à la réputation d'un tiers, constitue une faute et fera l'objet de mesures disciplinaires. Il convient de le distinguer des signalements d'irrégularités présumées présentés de bonne foi et reposant sur la conviction et les informations dont on disposait au moment du signalement, qui peuvent ne pas être confirmées par l'enquête ultérieure.**

Si des actes d'exploitation ou d'abus sexuels concernent des collaborateurs, APIDEV prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, APIDEV sera habilitée à prendre les mesures ci-après :

- ❖ Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) ;
- ❖ Lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres de APIDEV afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec APIDEV.

APIDEV se réserve le droit de transmettre **à d'autres partenaires** des informations concernant les mesures prises à l'encontre de collaborateurs qui ont commis des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.



**À L'EXPLOITATION  
ET AUX ABUS SEXUELS**

## **12. MISE A ŒUVRE DE LA POLITIQUE**



Pour la mise en œuvre de cette politique, APIDEV s'engage à entreprendre les actions ci-après :

- ❖ Elaboration d'un Plan d'actions annuel
- ❖ Organisation des formations et recyclage du personnel
- ❖ Révision régulière de la Charte et du Code de Conduite
- ❖ Evaluation régulière de la mise en œuvre de la politique PEAS

**LES TRAVAILLEURS HUMANITAIRES APPORTENT DE L'AIDE  
SANS RIEN EXIGER EN ÉCHANGE**



# ANNEXE

# ANNEXE 1

## LES SIX PRINCIPES FONDAMENTAUX CONCERNANT L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS DE L'IASC<sup>3</sup>

1. L'exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves et sont par conséquent des motifs de mesures disciplinaires, y compris de renvoi sans préavis.
2. Les relations sexuelles avec des enfants (des personnes de moins de 18 ans) sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit. Ceci concerne tout échange contre de l'aide due aux bénéficiaires.
4. Les relations sexuelles entre le personnel humanitaire et les bénéficiaires sont ~~fortement déconseillées~~ car elles reposent sur des rapports de pouvoir inégaux par nature, et risquent par conséquent d'entamer la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un membre du personnel pressent ou soupçonne un acte d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue, quel que soit l'employeur de ce collègue, il ou elle doit signaler de telles préoccupations via les mécanismes de signalement établis par l'agence.
6. Les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et d'entretenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et qui promeut la mise en œuvre de leur code de conduite. Les responsables, à tous niveaux hiérarchiques, ont une responsabilité particulière pour ce qui est d'appuyer et de concevoir des systèmes qui préservent cet environnement.

---

<sup>3</sup> Inspirés de la circulaire ST/SGB/2003/13 du Secrétaire Général des NU

## ANNEXE 2 : LIGNES DIRECTRICES POUR UN RECRUTEMENT PEAS

### *Libellé proposé pour les publications d'offre d'emploi :*

Le candidat retenu devra se conformer à ce qui suit comme condition d'embauche :

- ❖ Fournir le nom, le poste et les coordonnées d'au moins deux références, pouvant comprendre le dernier supérieur hiérarchique
- ❖ Signer une déclaration sur l'honneur indiquant toute condamnation criminelle, y compris les condamnations antérieures
- ❖ Fournir un casier judiciaire en cours de validité
- ❖ Accepter formellement la Charte et le code de conduite de APIDEV et s'engager à le respecter.

## ANNEXE 3

### DÉCLARATION DE NON CONDAMNATION PÉNALE

Faites-vous actuellement l'objet d'une procédure judiciaire, ou avez-vous déjà été condamné et/ou détenu ?

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Si oui, veuillez fournir des précisions, y compris les poursuites ou condamnations dont vous avez fait l'objet, et déclarer toute enquête ou allégation antérieure à votre rencontre.

Ces renseignements seront gardés confidentiels par les membres du staff compétents de API-DEV, qui évalueront s'ils présentent un risque ou non en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

---

---

---

---

---

---

**“Je soussigné(e), Prénom : \_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_ , déclare sur l'honneur que les informations fournies sont complètes et exactes, et je suis conscient(e) qu'une fausse déclaration pourrait entraîner la résiliation de tout accord passé avec APIDEV”**

Poste : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Relation avec APIDEV<sup>4</sup> : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

<sup>4</sup> Employé ou Collaborateur

## ANNEXE 4 :

### DÉCLARATION D'ENGAGEMENT À RESPECTER LA CHARTE ET LE CODE DE CONDUITE PEAS DE APIDEV POUR LE PERSONNEL

Je soussigné(e), Prénom : \_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_, reconnais, par la présente, avoir reçu, lu et compris la Charte et le code de conduite de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels de APIDEV, et m'engage à respecter les exigences et les dispositions qui y figurent.

Je suis pleinement conscient(e) qu'en cas de non-respect de ces chartes et des codes de conduite associés, je serai passible de suspension, de licenciement immédiat et/ou de sanctions pénales proportionnelles à l'infraction/délit que j'aurai commis.

J'atteste n'avoir aucun antécédent judiciaire, dans aucun pays, relatifs à des faits d'exploitation et des abus sexuels, et n'avoir jamais été impliqué(e) dans aucune forme d'exploitation et d'abus sexuels auparavant.

Je m'engage à **respecter et à promouvoir la mise en œuvre de ces chartes**, à tout moment durant ma collaboration avec APIDEV, **par mon comportement et en signalant toute violation des codes de conduites associés dont j'ai pris connaissance**.

Par la présente, je signe ce formulaire de déclaration afin d'attester de mon accord et de mon engagement à respecter la Charte et le code de conduite de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels de APIDEV.

Poste : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Relation avec APIDEV : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

## **ANNEXE 4.1 :**

### **DÉCLARATION D'ENGAGEMENT À RESPECTER LA CHARTE ET LE CODE DE CONDUITE PEAS DE APIDEV POUR LES PRESTATAIRES**

Je soussigné(e), **Tidiane KEITA**, reconnais, par la présente, avoir reçu, lu et compris la Charte et le code de conduite de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels de APIDEV, et m'engage à respecter les exigences et les dispositions qui y figurent.

Je suis pleinement conscient(e) qu'en cas de non-respect de cette charte et code de conduite, je serai passible de suspension ou de rupture immédiat de mon contrat avec APIDEV et/ou de sanctions pénales proportionnelles à l'infraction/délit que j'aurai commis.

J'atteste n'avoir aucun antécédent judiciaire, dans aucun pays, relatifs à des faits d'exploitation et des abus sexuels, et n'avoir jamais été impliqué(e) dans aucune forme d'exploitation et d'abus sexuels auparavant.

Je m'engage à respecter et à promouvoir la mise en œuvre de cette charte, à tout moment durant ma collaboration avec APIDEV, par mon comportement et en signalant toute violation des codes de conduites associés dont j'ai pris connaissance. Le même engagement vaut pour l'équipe qui travaille sous ma supervision.

Par la présente, je signe ce formulaire de déclaration afin d'attester de mon accord et de mon engagement à respecter la Charte et le code de conduite de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels de APIDEV.

**Poste** : Chef de Projet TPM PAM

**Lieu et Date** : Ségou, le 1<sup>er</sup> janvier 2024

**Relation avec APIDEV** : Prestataire

**Signature** : \_\_\_\_\_

## ANNEXE 5 :

### TERMES DE RÉFÉRENCE RELATIFS AU POINT FOCAL PEAS AU NIVEAU DE LA ZONE D'INTERVENTION

#### **Objectif Général du rôle :**

Avec le soutien et sous la supervision du Point Focal PEAS National, le Point Focal PEAS au niveau de la zone est désigné pour recevoir les plaintes et les signalements d'actes présumés d'EAS au sein de la zone géographique qui lui est assignée et dont il/elle est responsable. Il est également chargé d'assurer une réponse efficace et adaptée, conformément aux principes directeurs correspondants et aux procédures établies. En outre, le Point Focal PEAS au niveau de la zone est chargé de faire son possible pour sensibiliser un maximum au sujet de la PEAS.

#### **Principales responsabilités et tâches :**

- Assurer le rôle de point focal pour recevoir les plaintes et les signalements d'actes présumés d'EAS impliquant du personnel ou des collaborateurs de APIDEV, ou d'autres travailleurs humanitaires, au sein de la zone géographique dont il/elle est responsable ;
- S'assurer que tous les documents relatifs aux plaintes et aux signalements sont traités de manière strictement confidentielle, et qu'ils sont conformes aux procédures de traitement des plaintes et des griefs ;
- Prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité et la protection des survivantes, ainsi que de l'auteur présumé et du dénonciateur, si ce dernier n'est pas la victime elle-même ;
- **Tenir** informé le Point Focal PEAS National des mesures prises ;
- **Transmettre** les plaintes et les signalements pour les enquêtes ;
- Participer aux enquêtes, veiller à ce qu'il n'y ait aucun conflit d'intérêt et conseiller la commission d'enquête sur les mesures qui pourraient s'avérer nécessaires ;
- Contribuer activement à sensibiliser le personnel et les collaborateurs de APIDEV (y compris les nouveaux arrivants) sur la question de la PEAS, ainsi que les bénéficiaires et les communautés ciblées, en portant une attention particulière sur les procédures internes concernant les dépôts de plaintes ou les signalements d'incidents d'EAS ;
- Entretenir des relations de collaboration avec les Points Focaux PEAS sur place d'autres agences ou organisations afin de promouvoir la cohérence entre les entités, et tirer profit des leçons apprises et des meilleures pratiques ;
- Agir en tant que remplaçant du Point Focal PEAS au niveau national dans la zone géographique dont il a la responsabilité et qui lui a été assignée ;
- Fournir des commentaires et des suggestions en vue d'une amélioration ainsi que des recommandations pour les actions futures en vue de la révision régulière de la stratégie PEAS spécifique de APIDEV.

Je soussigné(é) Prénom : \_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_, reconnais, avoir lu et compris le présent document et accepté d'assurer le rôle de Point Focal PEAS au niveau de la zone d'intervention \_\_\_\_\_ conformément aux termes de référence.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_



## **ANNEXE 6 :**

### **TERMES DE RÉFÉRENCE RELATIFS AU POINT FOCAL PEAS AU NIVEAU NATIONAL**

#### ***Objectif général du rôle :***

Le Point Focal PEAS National (PFN) est chargé d'assister le Président de l'ONG pour assurer la mise en œuvre et l'adhésion à la Charte et au code de conduite PEAS APIDEV, en portant une attention particulière aux formations et à la sensibilisation à la PEAS. De plus, le PFN est chargé de soutenir et de superviser le(s) Point(s) Focal (aux) PEAS aux niveaux Régional et local lors de dépôts de plaintes ou de signalements d'actes présumés d'EAS afin d'assurer une réponse adaptée et efficace conformément aux principes directeurs correspondants et aux procédures établies.

#### ***Principales responsabilités et tâches :***

- Renforcer la mise au point de la stratégie PEAS spécifique de APIDEV, ainsi que l'élaboration du plan annuel de la mise en œuvre et l'identification des ressources nécessaires pour la mise en œuvre ;
- Renforcer la mise au point contextualisée du matériel de formation et de sensibilisation sur le contenu de la Charte et du code de conduite PAES ;
- Veiller à ce que le personnel et les collaborateurs de APIDEV (y compris les nouveaux venus et les partenaires), ainsi que les bénéficiaires et les communautés ciblées, soient conscients de ce qu'est l'EAS, du degré zéro de tolérance de APIDEV vis à vis de l'EAS et du contenu de la Charte PEAS ;
- Contrôler et revoir régulièrement l'efficacité du matériel et des programmes de formation et de sensibilisation de PEAS ;
- Veiller à ce que des mécanismes de plaintes accessibles et efficaces, afin de signaler l'EAS, soient mis en place et intégrés aux structures existantes destinées aux plaintes et aux feedbacks ;
- Veiller à ce que le système de protection des données pour l'enregistrement, la sauvegarde et le partage des données concernant les survivantes d'incidents d'EAS soit mis en place et respecté ;
- Soutenir et superviser le(s) Point(s) Focal(aux) PEAS locaux lors de dépôts de plaintes ou de signalements d'actes présumés d'EAS impliquant le personnel ou des collaborateurs de APIDEV, ou d'autres travailleurs humanitaires, afin d'assurer une réponse adaptée et efficace en conformité avec les principes directeurs correspondants et les procédures établies ;

Je soussigné(e) Prénom : \_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_ , reconnais avoir lu et compris le présent document et donné mon accord pour assurer le rôle de Point Focal National PEAS conformément à ces termes de référence.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

## ANNEXE 7

### FORMULAIRE DE SIGNALEMENT D'INCIDENT

Si vous avez été témoin d'un incident ou vu un suspect et que vous avez des raisons de vous préoccuper au sujet d'un incident concernant une victime d'EAS, veuillez suivre les lignes directrices et remplir le formulaire ci-dessous en répondant aux questions, dans la mesure du possible. Il est important que vous précisiez dans ce formulaire s'il s'agit d'un incident avéré ou présumé.

<b>Détails du Membre du Personnel :</b>	
Prénom et Nom : _____ Poste : _____	
Relation avec APIDEV <sup>1</sup> : _____ Coordonnées : _____ _____	
<b>Détails du Superviseur :</b> Prénom et Nom : _____ Sexe : _____ Age : _____ Nationalité : _____ _____ Village/Ville : _____ Municipalité/Arrondissement : _____ Cercle : _____ Région : _____	<b>Détails du Parent/Tuteur Légal (seulement si la victime est un enfant):</b> Prénom et Nom : _____ Sexe : _____ Age : _____ Nationalité: _____ Relation avec la victime: _____ Village/Ville: _____ Municipalité/Arrondissement : _____ Cercle : _____ Région : _____
<b>Détails de l'incident (veuillez préciser s'il s'agit d'un incident avéré ou présumé) :</b>	
Cet incident a-t-il été vu ou est-il suspecté ? _____	
Qui vous a fait part de l'incident ? _____	
Date de l'incident présumé : _____ Heure de l'incident présumé : _____	
Lieu de l'incident présumé : _____	
Description de l'incident présumé : _____	
Y avait-il d'autres personnes impliquées dans l'incident présumé ? Si oui, qui ? _____	
Y avait-il des témoins ? Si oui, qui ? _____	

<sup>1</sup> Personnel – Collaborateur – Stagiaire – Bénévole

**Détails de l'auteur présumé :**

Prénom et Nom : \_\_\_\_\_

Sexe : \_\_\_\_\_ Âge : \_\_\_\_\_ Nationalité : \_\_\_\_\_

Poste : \_\_\_\_\_

Relation avec APIDEV : \_\_\_\_\_

**Observations (blessures physiques ou autres observations) :**

**Mesures prises :**

**SIGNATURE :**

**DATE :**

## ANNEXE 8 : SERMENT DE CONFIDENTIALITÉ POUR LES ENQUÊTEURS

Je soussigné(e), Prénom : \_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_, m'engage, par la présente, à exercer la plus grande discrétion quant à ma participation dans l'enquête menée par APIDEV. Je garderai secrètes toutes les informations dont j'ai pris connaissance en raison de mes activités au sein de la Commission d'enquête. Je n'utiliserai pas ces informations à des fins privées, ni dans le but de favoriser ou au contraire de porter préjudice à des tiers.

Je comprends que cette déclaration restera en vigueur après la fin de ma tâche auprès de la Commission d'enquête. Je comprends également que divulguer des informations confidentielles à des personnes qui ne sont pas habilitées à les recevoir peut constituer une faute de conduite, et que l'exemplaire original signé de cette déclaration sera conservé dans le dossier d'enquête correspondant.

Signature : \_\_\_\_\_

Poste : \_\_\_\_\_

Rôle : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**À remplir par l'enquêteur devant qui le serment de confidentialité est prêté :**

Numéro de dossier : \_\_\_\_\_

## ANNEXE 9

### PROTOCOLE DE TRAITEMENT DES DONNEES

Les protocoles suivants doivent être respectés lors du traitement des données concernant les survivantes d'incidents EAS (y compris les dossiers, les photos et autres renseignements personnels) :

- Les données ne seront partagées avec aucune personne non-autorisée et ne révéleront jamais l'identité des survivantes ou des caractéristiques les identifiant ;
- Lors de la coordination avec d'autres acteurs ou de l'insertion des données dans les systèmes de gestion des informations, les données seront sauvegardées, consultées et partagées uniquement par le staff formé sur les protocoles de partage des données. Cela comprend le partage de signalements d'incidents, l'analyse des tendances et les voies d'orientation ;[SEP]
- Dans le cadre des réunions pour la gestion des dossiers ou d'autres mécanismes de soutien, les informations concernant une victime en particulier pourront être abordées mais les informations l'identifiant (y compris le nom de la personne concernée) NE pourront PAS être divulguées à d'autres organismes, organisations ou organes gouvernementaux. [SEP]
- Les informations relatives aux incidents EAS impliquant du personnel ou des collaborateurs de APIDEV, ou d'autres travailleurs humanitaires, sont particulièrement confidentielles et seront partagées uniquement avec le Point Focal PEAS ou son/sa remplaçant(e) qui s'occupera du cas et informera immédiatement le Point Focal National PEAS sur place pour discuter de la marche à suivre.

Tout le matériel relatif aux plaintes et aux signalements d'allégations d'EAS impliquant du personnel ou des collaborateurs de APIDEV, ou d'autres travailleurs humanitaires, sera traité de manière strictement confidentielle afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Toutefois, de telles plaintes ou signalements peuvent être utilisés, si nécessaire, dans le but de prendre des mesures en vertu des Procédures de réponse.

L'identité des particuliers qui contactent le CCE directement ou via le Service de signalement des problèmes d'intégrité sera protégée. Il ne sera dérogé à la règle de confidentialité qu'avec le consentement exprès de l'intéressé, sauf si le CCE estime qu'il existe un danger manifeste ou imminent pour l'intéressé ou une autre personne. Son nom ne sera pas révélé à la personne potentiellement impliquée dans l'irrégularité présumée ni à nulle autre, à moins qu'il n'autorise la divulgation de son identité. Cela sera peut-être nécessaire au cours du processus d'enquête ultérieur.

## ANNEXE 10

### PROTOCOLES D'INTERVIEW

Pour des interviews efficaces, les protocoles suivants doivent être respectés lors de l'entretien de survivant (e)s d'EAS :

- Les survivant(e)s seront informé(e)s sur le contenu de l'interview et leur consentement éclairé devra être obtenu avant de réaliser l'interview ;
- Les intervieweurs veilleront à ce que les survivant(e)s se sentent en sécurité à chaque instant ;
- Les entretiens ne seront réalisés dans aucun lieu pouvant créer un climat de suspicion parmi les personnes extérieures (y compris les autorités, les membres de la communauté, etc.) ;
- Tous les efforts devront être faits afin de s'assurer que les survivant(e)s ne se sentent pas en danger ou vulnérables au cours de l'interview ;
- Les techniques et méthodologies d'interview doivent être appropriées à l'âge et au genre de la personne ;
- Autant que faire se peut, les entretiens/discussions complémentaires seront réalisés par le même intervieweur ;
- Les survivant(e)s seront informé(e)s des démarches possibles, y compris l'orientation pour demander de l'aide et ouvrir une enquête ;
- Les intervieweurs doivent s'assurer que le principe de « Ne Pas Nuire » est bien respecté à chaque instant ;

Les mesures appropriées seront prises afin d'assurer la sécurité et la protection de la victime, ainsi que de l'auteur présumé et du dénonciateur, si ce dernier n'est pas la victime. Lorsqu'il existe un conflit d'intérêt entre la victime et une autre personne impliquée, la volonté de la victime doit être la considération principale dans le traitement du cas, en particulier lorsqu'elle encourt un risque supplémentaire de maltraitance et/ou émotionnelle.