



Comment appliquer les normes mondiales en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ?

À l'intention des organisations de la société civile (OSC) intervenant dans des contextes humanitaires ou de

Cette note complète la [Note sommaire du Centre de ressources et de support concernant les normes en matière d'abus, d'exploitation et de harcèlement sexuels](#). Elle explique les principes fondamentaux du Comité permanent inter-organisations (CPI) non pas séparément mais plutôt dans le cadre des Normes opérationnelles minimales (NOM) du CPI.

La liste de contrôle ci-après présente les bonnes pratiques de sauvegarde mises en évidence dans les normes mondiales actuelles. Elle permet aux OSC de vérifier comment elles peuvent appliquer les ensembles de normes qui les concernent. Les OSC ne seront pas toutes tenues ou désireuses d'appliquer la totalité des ensembles de normes.

Les ensembles de normes et de recommandations qui guident les mesures de sauvegarde ou de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans le cadre de l'aide humanitaire et au développement sont au nombre de quatre :

- Normes opérationnelles minimales du Comité permanent inter-organisations : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels par son propre personnel ([CPI](#))
- Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité ([CHS](#))
- Normes internationales de protection de l'enfant publiées par Keeping Children Safe ([KCS](#))
- la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire ([CAD](#)) (destinées principalement aux pouvoirs publics, elle figure ici car certains donateurs peuvent y faire référence).

Les normes du CPI et la CHS sont le plus souvent utilisées pour la sauvegarde ou la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans le développement et l'aide humanitaire. Les normes de KCS sont exclusivement axées sur la sauvegarde des enfants..

	Ensembles de normes et de recommandations			
	CPI	CHS	KCS	DAC
Bonnes pratiques de sauvegarde mises en évidence dans les normes				
Politique et code de conduite				
Une ou plusieurs politiques en place pour protéger tout membre du personnel et adulte qui interagirait avec l'OSC contre l'exploitation et les abus sexuels perpétrés par le personnel ou	X	X		X
Une ou plusieurs politiques en place pour protéger les membres du personnel contre le harcèlement		X		X

Une ou plusieurs politiques en place pour protéger contre le harcèlement sexuel toute personne adulte qui interagirait avec l'OSC (ce point peut être intégré dans les politiques précédentes).		X		X
	CPI	CHS	KCS	DAC
Politique en place pour protéger les enfants contre les abus, l'exploitation, le harcèlement et d'autres préjudices (peut être intégrée dans les politiques précédentes).			X	X
Code de conduite en place qui décrit le comportement attendu de tous les membres du personnel.	X	X	X	X
Prévention				
Formation du personnel sur l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels ou sur la sauvegarde afin de protéger les enfants.	X	X	X	X
Formation du personnel à la protection de l'enfance (pour les OSC qui travaillent ou interagissent avec des enfants).			X	
Système en place pour suivre les mesures de sauvegarde des OSC.		X	X	X
Procédures de recrutement sûres en place (mesures de protection de l'enfance dans les RH pour les OSC).	X	X	X	X
Procédures en place pour recenser et traiter les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel des OSC et des enfants de leur communauté.		X	X	X
Communautés informées du travail de l'OSC pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel.	X	X	X	X
Signalement				
Mécanisme confidentiel et anonyme en place permettant au personnel de signaler un incident ou un préjudice.	X	X		X
Mécanisme confidentiel et anonyme en place permettant à toute personne en contact avec l'OSC (adulte, enfant) de signaler un incident ou de déposer une plainte (les préoccupations ne concernant que des enfants répondent uniquement à ce critère).	X	X	X	X
Réponse				
Les processus de signalement et d'enquête répondent aux signalements reçus et priorisent la sécurité, les besoins et les intérêts des personnes victimes et survivantes.	X	X	X	X
Les communautés et les individus/groupes avec lesquels l'OSC travaille peuvent supposer que l'OSC gèrera les ressources de manière appropriée et efficace.		X		

Les pratiques énumérées ci-dessus constituent des normes minimales. Pour une approche plus complète, il faut intégrer la sauvegarde dans tous les secteurs d'activité et tous les programmes. Pour en savoir plus, voir [le parcours de sauvegarde](#).

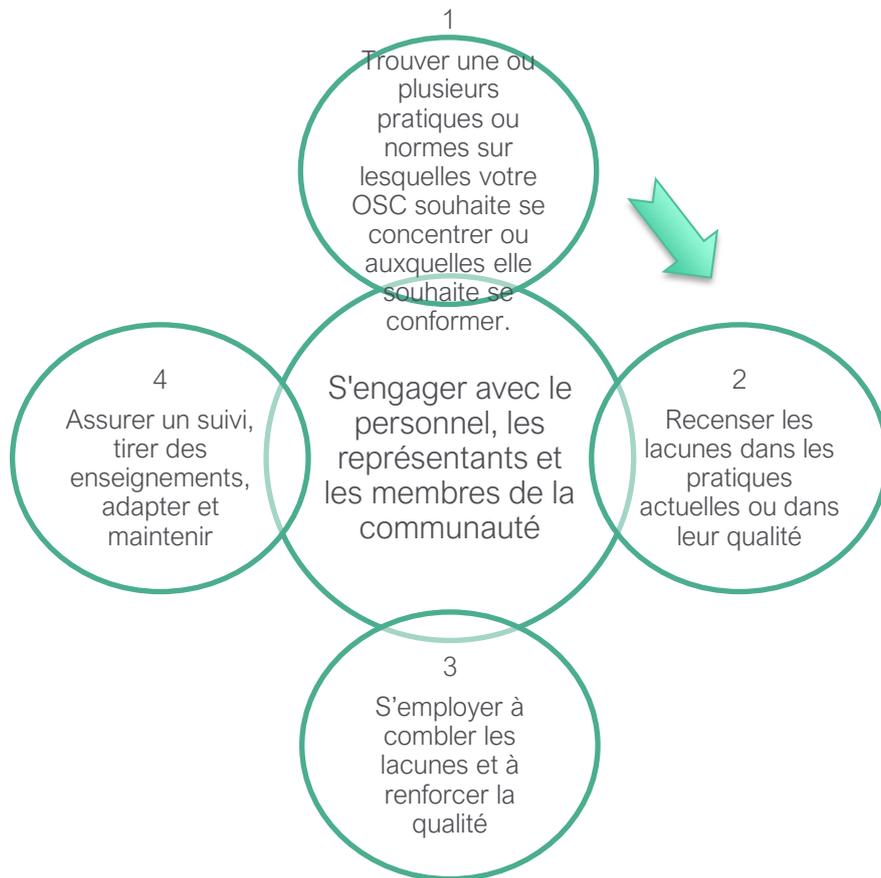
La manière dont vous mettez en place et maintenez chaque pratique affectera la qualité et l'efficacité de vos mesures de sauvegarde.

Concevez et appliquez chaque pratique d'une manière qui soit 1) appropriée à votre organisation et à votre contexte, et 2) fondée sur des principes partagés et des comportements convenus.

Comment adapter les normes à votre contexte :

1. Cela semble beaucoup pour mon organisation, par où commencer ?

- Commencez par évaluer les risques potentiels dans votre propre organisation et trouvez des moyens de les réduire. Réfléchissez aux risques auxquels votre propre personnel peut être confronté, aux risques liés à la manière dont vous recrutez le personnel, aux risques pour les personnes et les populations avec lesquelles vous travaillez au sens large ainsi qu'aux risques à prendre en compte lors de la conception des programmes.
- Il n'est pas nécessaire d'appliquer tous les ensembles de normes. Trouvez les bonnes pratiques à privilégier, en fonction des lacunes de votre organisation ou de la nécessité de renforcer la qualité des pratiques existantes. Lors de la définition des priorités, tenez compte des risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels pour le personnel et toute personne qui interagit avec votre OSC.
- Pensez au travail que vous avez déjà fait pour assurer la sécurité des personnes. Il se peut que les valeurs de votre organisation contiennent déjà une déclaration sur la manière dont vous assurez la sécurité des personnes. Développez cela en un code de conduite simple qui précise les comportements que votre organisation souhaite encourager ou décourager chez le personnel. Vous pouvez, par exemple, vous référer aux six principes fondamentaux du CPI énumérés dans la [Note sommaire du Centre de ressources et de support](#).
- Vous pouvez élaborer une politique générale pour protéger le personnel, les représentants et toutes les autres personnes qui interagissent avec l'OSC contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Lors de ce processus, prenez en compte les différents risques encourus par les différents groupes. Vous pouvez également examiner les politiques d'autres organisations.
- Une fois que vous avez mis en place les pratiques prioritaires, repérez d'autres processus et bonnes pratiques que vous vous efforcerez de mettre en œuvre au fil du temps.
- Demandez le soutien de vos donateurs. Disposer de politiques et de systèmes de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, conformes à l'une ou l'autre des normes CHS ou NOM-CPI, ou aux deux, est une exigence courante pour recevoir un financement des principaux donateurs bilatéraux. Les donateurs peuvent être en mesure d'offrir des formations, des opportunités d'apprendre comment ils luttent contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ou d'autres types de soutien. S'agissant du Département britannique pour le développement international, par exemple, [ses exigences concernant le devoir de diligence en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels](#) (fondées sur les normes CHS et NOM-CPI), ainsi que le soutien y afférant, sont exposées sur [une page web](#). On trouvera également sur cette page une [évaluation indépendante](#) de 31 OSC par rapport à ces exigences qui met en évidence les défis communs.



2. Que dois-je faire si certains comportements légaux dans mon pays relèvent de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuel selon de nombreuses définitions ?

- Dans de nombreux pays, l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ne sont pas entièrement couverts par la loi. Cela dit, votre organisation peut mettre en place des mesures pour lutter contre ces phénomènes. Par exemple, un code de conduite peut interdire les comportements qui relèvent de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et sa signature peut être considérée comme une exigence contractuelle. Il est également judicieux d'obtenir un conseil juridique sur les démarches qui s'imposent si un membre du personnel enfreint le code de conduite afin de pouvoir réagir rapidement à cette éventualité.

3. Que faire si certaines normes internationales entrent en conflit avec les valeurs et les croyances locales ?

- Vos mesures de sauvegarde sont conçues pour protéger les communautés (et le personnel) - elles reflètent les engagements pris par votre organisation. En sensibilisant les gens sur ce que signifient l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et l'impact sur les personnes victimes ou survivantes, votre organisation aidera les communautés à reconnaître ces phénomènes et à les signaler.

- Le personnel et les bénévoles sont issus de communautés et portent les valeurs et croyances de celles-ci. Expliquez clairement au personnel et aux bénévoles pourquoi il est important de mettre en place ces mesures organisationnelles.
- Si vous voulez encourager les communautés à signaler des préoccupations ou si vous leur demandez de participer au recensement des risques de sauvegarde, sensibilisez-les d'abord à ce que signifient l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Expliquez comment ces phénomènes nuisent à celles et ceux qui les subissent. Demandez aux membres de la communauté d'identifier les personnes les plus à risque d'en être victime.
- Demandez-leur de dire pourquoi il est important que les groupes vulnérables soient protégés et soutenus et de repérer les normes et coutumes sociales existantes qui, selon eux, protègent les gens.

4. Le harcèlement sexuel est mentionné, mais pas les autres formes de harcèlement, comment puis-je tout couvrir ?

- Le harcèlement est défini comme « *un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, [...] qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique...* » ([Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, OIT](#)). Il s'appuie sur l'abus de pouvoir et est vécu différemment par les personnes ayant des caractéristiques identitaires différentes et croisées. Les OSC pourraient souhaiter inclure le harcèlement dans leurs politiques pour les raisons suivantes : 1) le harcèlement de la part d'une OSC est une cause de préjudice en soi, et 2) il peut conduire à d'autres abus ou exploitations.
- Il est utile de mettre en place des mesures pour protéger le personnel - et les autres personnes qui interagissent avec votre organisation - contre toutes les formes de harcèlement. La protection du personnel contre le harcèlement pourrait déjà figurer dans votre politique de ressources humaines — dans certains pays, son inclusion est une obligation légale. Le harcèlement n'est pas couvert intégralement dans les normes précédemment mentionnées car la priorité du secteur de l'aide internationale et de l'aide au développement est de prévenir le harcèlement sexuel.

5. Quel est le lien entre le comportement du personnel et les normes ?

- Tous les membres du personnel doivent se comporter de manière à ne pas nuire ou à ne pas augmenter les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels pour les autres membres du personnel ou pour toute personne interagissant avec l'organisation. Ce comportement est détaillé dans un code de conduite et la réponse de votre organisation aux comportements préjudiciables est détaillée dans la politique pertinente.
- Le pouvoir et les privilèges de chaque personne changent en fonction de la situation dans laquelle elle se trouve. Par exemple le genre, l'âge, la race, le handicap ou la sexualité d'une personne déterminent si celle-ci se trouve dans une position privilégiée ou désavantagée dans un ensemble de circonstances et pas dans un autre. Les privilèges et les pouvoirs ont également une incidence sur la façon dont les membres du personnel travaillent entre eux et avec les personnes qui reçoivent des services de votre organisation ou interagissant avec elle.
- Tout le personnel doit être conscient de son propre pouvoir et de ses privilèges, et se comporter en conséquence. Demandez-vous ce qui suit :

- Pourrais-je me trouver dans des situations où j'aurais plus de pouvoir ou de privilèges que d'autres en raison de mon âge, de ma race ou de mon genre (ou d'une combinaison de ces éléments) ?
- Comment mon apparence physique peut-elle influencer la façon dont les autres me traitent ?
- Comment puis-je m'assurer que les personnes ne sont pas victimes de discrimination pour quelque raison que ce soit ?