



BP 77 Tél : (223) 21 92 13 05
N° ASAC : 139/327 ; Pador : ML2008CBK1806375614
NIF : 061000828 Y N° INPS 21-630/1Rue 86-Porte 118
CGPS LN N° 16°46'0''; LW 003'0'22; DUNS N°: 55-989-8071
Email : ardil_tombouctou@yahoo.fr
Site web : ardil.org

Politique de Protection contrel'Exploitation etlesAbusSexuels(PEAS)

Introduction

Les principes fondamentaux de l'ONG ARDIL que sont l'intégrité, la responsabilité, l'indépendance, l'impartialité, le respect et l'engagement professionnel sont décrits dans le Code d'éthique et de conduite professionnelle. La violence physique et le harcèlement sexuel ne sauraient être tolérés à ARDIL et l'ONG dispose de lignes directrices claires et de recours afin que les membres du personnel et les collaborateurs fassent usage des mécanismes de signalement et de protection et que des dispositions soient prises vis-à-vis de tout acte de violence physique et de harcèlement sexuel. La présente politique cible le comportement des membres du personnel et des collaborateurs envers les tiers, et vise à protéger les populations vulnérables des actes d'exploitation ou d'abus sexuels qui seraient commis par le personnel et les collaborateurs de l'organisation ARDIL.

ARDIL interdit l'exploitation et les abus sexuels. Ils constituent des infractions aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus et sont considérés comme des fautes graves passibles de mesures disciplinaires, y compris la révocation immédiate, et de poursuites pénales.

1. Contexte

1.1 Cadre de référence

La politique PEAS est intégrée dans le code général de conduite de l'ONG ARDIL. Celui-ci qui définit l'importance des exigences en matière de bonne conduite du personnel et établit une obligation de signaler tout comportement qui y contreviendrait. Toute forme d'Exploitation et d'Abus Sexuels (ci-après : EAS) à l'égard de nos bénéficiaires et des communautés auprès desquelles nous intervenons représente une profonde déviation des valeurs fondamentales de ARDIL, ainsi que de notre mandat de protection des populations vulnérables. Il est de ce fait exigé de tous les collaborateurs, et les partenaires, qu'ils prennent les mesures nécessaires, afin de prévenir et gérer les cas avérés d'EAS.

Nos références sont constituées par :

- Le droit international relatif aux droits de l'homme, en particulier des dispositions en matière de lutte contre la traite d'êtres humains en date du 15 novembre 2000
- Le droit pénal national et international
- La présente politique s'applique à la protection et à la gestion des cas à l'encontre des bénéficiaires et des membres des communautés, cibles des interventions de l'ONG ARDIL.

2.2 Objectifs de la politique

Cette politique permet de :

- Définir l'exploitation et les abus sexuels et le code de conduite que devraient observer les membres du personnel de ARDIL en ce qui concerne les relations sexuelles avec les bénéficiaires ;
- 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 ; et
- Élaborer des mécanismes permettant à ARDIL de prendre des mesures efficaces en cas de problèmes d'exploitation et d'abus sexuels.

Cette politique est complétée par des procédures, directives et outils permettant d'assurer sa mise en œuvre.

3.3 Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du siège et du terrain quel que soit la modalité contractuelle, y compris les collaborateurs (fournisseurs, prestataires, etc.) et partenaires, sous différentes tenues désigner la politique PEAS à l'inclure de manière systématique dans les clauses contractuelles avec ARDIL.

Sur la base des définitions proposées dans le Bulletin du Secrétariat Général des Nations Unies de 2003 ST/SGB/2003/13 ARDIL a adopté les définitions suivantes :

- **Abus sexuels.**
Toute forme d'abus sexuels tels que définis au point 1.4 est totalement prohibée, peu importe sa forme ou les circonstances dans lesquelles un abus se produit.
- **Exploitation sexuelle.**
Toute forme d'exploitation sexuelle telle que définie au point 1.4 est totalement prohibée, peu importe sa forme ou les circonstances.
- Relations sexuelles consenties avec des bénéficiaires ou des membres de la communauté d'intervention, âgés de plus de 18 ans.
De telles relations, qu'elles soient occasionnelles ou régulières sont basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et portent atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'ONG ARDIL ; elles sont de ce fait fortement découragées. Il est de l'obligation de tout collaborateur de faire part à son supérieur hiérarchique de l'occurrence d'une telle situation dans les plus brefs délais.
- **Abus de pouvoir.**
Tout abus de pouvoir direct ou indirect sur la personne d'un bénéficiaire ou d'un membre de la communauté sera dénoncé aux autorités compétentes, en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées et les sanctions disciplinaires adéquates seront ordonnées, en application du règlement du personnel en vigueur dans le pays d'intervention ou au siège.
- **Activités sexuelles avec un enfant (moins de 18 ans).**
Voir *Politique de Sauvegarde de l'Enfant*. Conformément aux règles énoncées dans cette dernière, toute activité sexuelle avec un enfant est prohibée.
- **Abus sexuel :**
Atteinte à l'intégrité physique réelle ou menace d'atteinte à l'intégrité physique, de nature sexuelle, qui peut intervenir par la force, la contrainte, la violence ou dans des situations d'inégalité, de rapports hiérarchiques ou d'abus de confiance. Ce terme comprend, de manière non-exhaustive, les actes constitutifs de viol, harcèlement, contrainte, pédopornographie, acte d'ordre sexuel non consenti ou toute autre infraction contre l'intégrité sexuelle. Cela signifie que l'exercice de la force

physique n'est pas nécessaire pour que l'on considère la réalisation d'un abus sexuel. Un tel acte peut se produire également dans des situations où le consentement apparent n'a pas été accordé, dans des situations d'inégalité, de pression psychologique, ou de contrainte. Consentir à boire de l'alcool ou consommer de la drogue ne peut en aucun cas être considéré comme un consentement à une activité sexuelle et ne réduit en rien la responsabilité de l'auteur.

▪ **Exploitation sexuelle :**

Tout abus réel ou tentative d'abus effectué sur une personne en situation de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir, ou de confiance, pour assouvir des fins sexuelles, y compris, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre. La prostitution, même lorsqu'elle est légale, est une forme d'exploitation sexuelle. Cela signifie que l'exploitation peut aussi être réalisée lorsqu'un individu sert d'intermédiaire pour la commission d'un abus.

▪ **Victime ou Rescapé :**

Personne qui est, ou qui a été, exploitée ou abusée sexuellement. Pour les besoins de la présente politique, il s'agit d'une personne qui a été abusée ou exploitée sexuellement par une personne liée par un lien contractuel avec ARDIL.

▪ **Tolérance zéro:**

Approche consistant à sanctionner toute personne sous lien contractuel avec ARDIL ayant commis une violation de l'intégrité sexuelle sur des bénéficiaires ou des membres des communautés d'intervention – qu'elles aient eu lieu dans le cadre des activités de ARDIL ou dans le cadre privé – avec sévérité, prenant en considération le caractère inacceptable d'un tel acte.

4. Principes et obligations

4.1 Principes essentiels

Comme le dispose le Code d'éthique et de conduite professionnelle, le personnel de l'ONG ARDIL doit travailler et se comporter d'une manière qui respecte et promeut les droits des personnes pour lesquelles il agit. Pour cette raison, et parce que les relations entre ce personnel et les populations les plus vulnérables des communautés bénéficiaires sont souvent caractérisées par un rapport de pouvoir qui, par définition, est très inégal, notamment dans les situations d'urgence :

- Le personnel de l'ONG ARDIL est tenu d'agir avec éthique et de signaler les cas d'exploitation ou d'abus sexuels présumés dont il pourrait avoir connaissance.
- ARDIL 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.
- ARDIL s'engage à prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en menant une action de communication et de sensibilisation.

4.2 Obligations

4.2.1 Obligations du personnel

4.2.1.1 Obligation de se comporter de manière éthique

Conformément au Code d'éthique et de conduite professionnelle de l'ONG, les membres du personnel doivent avoir une conduite irréprochable sur les plans professionnel et personnel, et agir avec intégrité et discrétion. En outre, si des actes d'exploitation ou d'abus sexuels sont commis par des membres du personnel, ils portent atteinte à l'image et à la réputation de l'ONG et altèrent la confiance vis-à-vis de ses Partenaires. Les membres du personnel ne doivent pas utiliser leur situation officielle pour abuser des personnes qui bénéficient de l'assistance prêtée par ARDIL ou par son intermédiaire ou les exploiter sexuellement. Il est également interdit de demander des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Les membres du personnel, notamment ceux qui travaillent dans des situations de crise humanitaire, devraient agir de concert pour maintenir un environnement qui permette de prévenir ces comportements.

Les membres du personnel ne doivent commettre aucun acte qui pourrait être perçu comme relevant de l'exploitation et des abus sexuels, et sont également censés créer et maintenir un environnement qui permette de prévenir ces actes. C'est particulièrement vrai pour les administrateurs et les supérieurs hiérarchiques de l'ONG ARDIL, qui doivent avoir un comportement exemplaire. Le non-respect, par les membres du personnel de ARDIL, de l'obligation de signaler des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels peut être mentionné dans l'évaluation des services des intéressés et donner lieu à des mesures disciplinaires.

4.2.1.2 Obligation de signaler les actes d'exploitation ou d'abus sexuels

Les membres du personnel de ARDIL qui sont témoins ou ont connaissance d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par des pairs ou des collaborateurs de l'ONG, ou par des agents ou des employés d'entités ne relevant pas de l'ONG mais liées à l'Organisation par un accord de collaboration, sont tenus de les signaler à ARDIL à travers le point focal. Lorsque des personnes travaillant pour ARDIL ou avec elle signalent des irrégularités commises par un membre du personnel ou un collaborateur de ARDIL, 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.

Les membres du personnel de ARDIL qui, de par la nature de leurs fonctions, seraient en contact étroit avec les populations bénéficiaires, notamment en participant eux-mêmes à la prestation de services de santé, pourraient se trouver dans des situations où ils soupçonnent l'existence d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou repèrent des signes évoquant de tels actes. Ils sont tenus de signaler ces actes présumés.

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.

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'ONG, ou de profiter indûment des mécanismes prévus en la matière pour son propre compte est considéré comme une faute.

L'ONG met des moyens à disposition pour faciliter le signalement de ces violations, en donnant la priorité aux actes d'exploitation ou d'abus sexuels, et s'engage à donner suite aux signalements de ces actes de manière rapide et efficace (par exemple, en procédant aux enquêtes et en imposant les sanctions voulues), à ne pas exercer de représailles et à défendre/protéger les membres du personnel qui se manifestent. En outre, ARDIL s'engage à prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en adoptant un plan de communication et de sensibilisation, et en instaurant un contrôle et un suivi des informations relatives à l'exploitation et aux abus sexuels.

4.2.2 Obligations institutionnelles de ARDIL

Conformément à la Charte des Nations Unies, aux instruments internationaux sur les droits de l'homme (Déclaration universelle des droits de l'homme, pactes internationaux et traités qui s'y rapportent), au Cadre des Nations Unies pour les situations d'urgence prolongées et à la politique de protection du Comité permanent inter organisations, ARDIL s'engage à encourager son personnel à dénoncer les violations graves des droits de l'homme commises à grande échelle via les moyens de contrôle appropriés, les dispositifs.

5. Prévention, contrôle et suivi des informations

5.1 Sensibilisation, communication et diffusion d'informations

ARDIL mettra au point une stratégie de communication pour favoriser la diffusion et la mise en œuvre de sa politique PEAS et pour sensibiliser, dans l'ensemble de l'ONG, aux problèmes de l'exploitation, des abus sexuels et de ses incidences potentielles.

Le plan prévoira :

- La diffusion de la politique sur le site Internet ARDIL à tous les niveaux de l'Organisation.
- D'un dispositif de communication à l'intention de l'ensemble du personnel de l'ONG et un programme de sensibilisation/de formation sur l'exploitation et les abus sexuels.
- D'une stratégie de communication destinée à informer les collaborateurs et les organisations partenaires de ARDIL sur la politique, ainsi que des mesures telles que l'ajout, dans les accords contractuels types, d'une clause sur l'exploitation et les abus sexuels.
- Une campagne d'information pour sensibiliser les bénéficiaires des interventions de l'ONG.

5.2 Contrôle des antécédents

5.2.1 Recrutement

Au cours des tests de recrutement, tous les candidats sont tenus de mentionner tout antécédent judiciaire ou, le cas échéant, toute sanction disciplinaire dont ils ont fait l'objet. Aucun emploi ne sera proposé aux candidats qui omettent de fournir ces informations, et ARDIL considère comme une faute le fait de donner des informations inexactes ou incomplètes concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels. ARDIL se réserve le droit de retirer toute offre d'emploi ou de mettre fin à tout engagement contractuel s'il est constaté que le candidat a communiqué des informations erronées concernant une condamnation pour des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

ARDIL se réserve le droit de divulguer les informations de son registre relatives à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels qui concernent un membre du personnel, si un tiers en fait la demande dans le cadre d'une procédure de sélection.

5.2.2 Contractualisation avec un partenaire et établissement d'une collaboration

Toutes les offres d'engagement avec les partenaires et/ou collaborateurs (fournisseurs, prestataires, etc.) ne seront acquises que si le contrôle des antécédents est effectué. Tous les candidats sont tenus de répondre avec exactitude à des questions types sur les antécédents de condamnations pénales, à des questions sur les mesures disciplinaires ou les sanctions appliquées par un employeur actuel ou un ancien employeur et, s'il y a lieu, de mentionner les sanctions disciplinaires imposées.

5.3 Formation du personnel

Dans le cadre de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et de la sensibilisation, le personnel devra suivre et réussir le module de formation consacré à ces questions. La formation générale sur l'éthique comprendra une présentation des problèmes d'exploitation et d'abus sexuels, et des modules spécifiques seront ajoutés à la formation de ARDIL sur la Politique de protection des enfants, la politique genre. Ces formations permettront aux membres du personnel de prendre connaissance des valeurs éthiques mentionnées dans la présente politique, notamment pour les situations de vulnérabilité. Ils seront informés des situations sujettes à caution, apprendront à repérer les signes évoquant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels et se verront donner des informations pratiques sur les moyens d'aider les victimes, si des signes sont repérés ou si une victime se rapproche d'eux pour se plaindre.

6. Signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels et suite à y donner

6.1 Mécanismes de signalement

ARDIL propose des mécanismes rapides et confidentiels pour signaler les cas d'exploitation ou d'abus sexuels concernant l'ONG. Ils sont à la disposition du personnel et des collaborateurs de l'ONG, des victimes et témoins éventuels et des personnes qui auraient eu connaissance de ces cas.

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 l'ONG, il doit en informer l'administration, soit en écrivant à l'adresse Abdel Hamid MAIGA Président de l'ONG soit via le point focal ; il sera orienté de manière confidentielle.

Les bénéficiaires qui soupçonnent des irrégularités ou sont victimes d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, les collaborateurs de ARDIL et les particuliers qui auraient eu connaissance de ces actes devraient les signaler à l'administration de l'ONG.

L'administration de ARDIL facilite le signalement des irrégularités dans l'ensemble de l'Organisation. Il s'agit d'un service indépendant qui enregistre les signalements dans le respect de la confidentialité et, si nécessaire, de manière anonyme. Un formulaire d'enregistrement ou éventuellement un numéro vert.

6.1.2 Confidentialité

L'identité des particuliers qui contactent l'administration directement ou le point focal sera protégée. Il ne sera dérogé à la règle de confidentialité qu'avec le consentement exprès de l'intéressé, sauf si l'administration 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.

6.1.3 Représailles

Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels présumés, bénéficiera de la protection prévue par la Politique de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles.

Mécanismes prévus par ARDIL pour donner suite au signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels

ARDIL dispose de mécanismes pour que les signalements d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels soient traités de manière prioritaire.

6.2.1 Enquête

A titre prioritaire, ARDIL 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, ARDIL saisira les autorités compétentes de l'affaire pour engager des procédures pénales s'il y a lieu, et collaborera avec ces autorités.

6.2.2 Mesures disciplinaires visant les membres du personnel de ARDIL

En fonction de la gravité des cas d'exploitation

ou d'abus sexuels avérés concernant des membres du personnel de ARDIL, et en plus des condamnations pénales prononcées à l'issue de procédures judiciaires lorsque les autorités compétentes ont été saisies, ou d'autres mesures visant les membres du personnel intéressés, ARDIL appliquera les mesures disciplinaires qui s'imposent, y compris, le cas échéant, la révocation immédiate.

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 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 reposant sur la conviction et les informations dont on disposait au moment du signalement, qui peuvent ne pas être confirmées par l'enquête ultérieure.

6.2.3 Mesures en cas d'infraction aux dispositions de la présente politique par des collaborateurs de ARDIL

6.2.3.1 Mesures en cas d'infraction aux dispositions de la présente politique par des collaborateurs

Si des actes d'exploitation ou d'abus sexuels concernent des collaborateurs, ARDIL prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, ARDIL 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 ARDIL empêchera ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec l'ONG.

6.2.3.2 Mesures en cas d'infraction aux dispositions de la présente politique par des employés ou d'autres personnes engagées par des tiers qui collaborent avec ARDIL

Les contrats types de ARDIL et les modèles d'appels à candidatures seront modifiés afin d'y inclure une clause imposant aux fournisseurs de ARDIL de prendre toutes les mesures voulues pour prévenir et lutter contre les actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par leurs employés ou d'autres personnes engagées par les fournisseurs afin d'assurer les services prévus par le contrat. Si un fournisseur enfreint cette disposition, ARDIL peut mettre fin au contrat avec effet immédiat.



BP 77 Tél : (223) 21 92 13 05
N° ASAC : 139/327 ; Pador : ML2008CBK1806375614
NIF : 061000828 Y N° INPS 21-630/1Rue 86-Porte 118
CGPS LN N° 16°46'0''; LW 003'0'22; DUNS N°: 55-989-8071
Email : ardil_tombouctou@yahoo.fr
Site web : ardiltbt.org