

# Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation et les Abus Sexuels

1. Objectifs de la politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels
2. Définitions
3. Principes
4. Mesures disciplinaires
5. Champs d'application de la politique

## 1. Objectifs de la politique de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels

Par la présente politique de protection, ARDIL veut exprimer sa détermination à lutter contre l'exploitation et les abus sexuels qui pourraient être commis par du personnel humanitaire envers les bénéficiaires de l'aide, et à mettre en œuvre une série de mesures visant à réduire ces risques au sein de ses programmes, tous contextes confondus.

ARDIL souhaite par ailleurs inviter son personnel à réfléchir à ses actions et aux conséquences que celles-ci pourraient avoir.

## 2. Définitions

ARDIL se base sur les définitions proposées par les Nations Unies :

### Abus sexuel :

**Atteinte physique** réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, qui peut intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives.

Cela signifie que l'exercice de la force réelle n'est pas nécessaire pour qu'on puisse parler d'abus sexuel. Ce dernier peut se produire également dans des situations d'inégalité ou des conditions coercitives.

### Exploitation sexuelle :

Tout abus réel ou tentative d'**abus d'une position** de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, entre autres, **dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement** de l'exploitation sexuelle d'un autre.

Cela signifie que l'exploitation peut être caractérisée pour un individu qui ne servirait que d'intermédiaire à l'organisation d'un abus.

## 3. Principes

3.1 L'exploitation et les abus sexuels commis envers les bénéficiaires constituent des fautes graves et sont par conséquent passibles de sanctions disciplinaires.

3.2 Les relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge de la personne ne peut être invoquée comme moyen de défense.

3.3 Il est interdit de demander des faveurs sexuelles en contrepartie d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de tout type d'assistance.



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

3.4 Les relations entre le personnel et les bénéficiaires de l'aide sont basées, par définition, sur un rapport de force inégal. Ainsi, les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires sont formellement déconseillées, en ce qu'elles risquent de porter atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'action menée par ARDIL.

3.5 Lorsqu'un membre du personnel d'ARDIL nourrit des préoccupations ou des soupçons au sujet d'exploitations ou d'abus sexuels commis par un collègue, qu'il travaille pour ARDIL ou pour une autre institution délivrant de l'aide, il doit signaler ses préoccupations par l'intermédiaire de la voie hiérarchique, ou le cas échéant, du point relais de la politique. Concrètement, il s'agit de signaler de bonne foi les préoccupations ou les soupçons, y compris les rumeurs, sans toutefois prendre l'initiative d'enquêter soi-même en vue d'obtenir des preuves ou d'établir un rapport. Les représailles contre un personnel ayant fait un signalement sont interdites.

3.6 ARDIL s'engage à préserver la confidentialité du signalement et à mener une investigation interne impartiale, sans toutefois se substituer aux enquêtes qui pourraient être menées par les autorités locales compétentes. Lorsque l'information rapportée concerne un partenaire d'ARDIL ou toute autre institution délivrant de l'aide, il appartient au Coordinateur Exécutif de prendre les dispositions pertinentes.

3.7 Les personnels d'ARDIL et en particulier les responsables, à tous les niveaux, ont l'obligation d'instaurer et de maintenir un environnement à même de prévenir les exploitations ou abus sexuels.

3.8 ARDIL s'engage à apporter une aide aux plaignants qui déposeraient plainte auprès de l'organisation, ainsi qu'une assistance et un appui spécifique aux victimes d'exploitation ou d'abus sexuels perpétrés par l'un de son personnel. Les victimes seront informées du fait que la responsabilité des auteurs d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels demeure pleine et entière,

#### **4. Mesures disciplinaires**

Un personnel qui ne respecte pas les principes ou qui ne remplit pas les obligations énoncés dans cette politique de protection pourra encourir des mesures disciplinaires.

#### **5. Champ d'application de la politique**

Les principes énoncés dans cette politique s'appliquent :

À tout le personnel d'ARDIL, quel que soit sa résidence.

À tout moment, c'est-à-dire pendant mais aussi en dehors des heures de bureau ainsi que pendant les congés.

À toute autre personne ou entité passant un contrat avec ARDIL : consultants, travailleurs journaliers, fournisseurs, institutions partenaires...

La lutte contre la culture de la complaisance et de l'impunité exige un effort constant. Les managers, notamment, doivent connaître et faire appliquer cette politique de protection, et être proactifs dans l'encadrement de leurs équipes.

Le personnel en responsabilité de montage de projet, de suivi, d'évaluation et de recherche de fonds doivent être particulièrement sensibles aux risques d'exploitation ou d'abus sexuels selon les activités et le contexte donné. La stratégie de diminution de ces risques doit être une préoccupation permanente, quelle que soit la nature de l'aide apportée par ARDIL.