LIGNES DIRECTRICES

POLITIQUE D'AVSI SUR LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL

PEAHS

Version	Date	Rédigé par	Vérifié par	Approuvé par
1	20/11/2023	Maya Rechdane	Lucia Castelli	Conseil d'administration

CONTENUS

1. RAISON D'ÊTRE DE LA POLITIQUE 3
2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE ET CADRE DE RÉFÉRENCE 3
3. CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE 4
4. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE 4
5. PRINCIPALES DÉFINITIONS DE LA POLITIQUE 5
6. NORMES DE CONDUITE ÉNONCÉES PAR CETTE POLITIQUE 6
7. DÉFINITION DES RESPONSABILITÉS 7
8. CADRE DE LA POLITIQUE 8
8.1 Au niveau de la prévention 8
8.1.1 Mesures liées au personnel d'AVSI 8
8.1.2 Mesures liées à la programmation sécurisée d'AVSI 9
8.1.3 Mesures liées à l'arrangement coopératif d'AVSI 9
8.2 Au niveau du signalement 9
8.3 Au niveau de la réponse 10
8.3.1 Assistance et orientation 10
8.3.2 Processus d'enquête 11
9. ANNEXES 11

1. RAISON D'ÊTRE DE LA POLITIQUE

Dans sa vision et sa mission, AVSI reconnaît la personne comme une ressource, jamais définie par les circonstances dans lesquelles elle vit, ayant une valeur et une dignité.

Aborder chaque personne, qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un adulte, de cette manière signifie accorder une importance capitale à la sauvegarde de la personne, en reconnaissant son droit d'être protégée contre l'exploitation et les abus sexuels (EAS) ainsi que contre le harcèlement sexuel (HS).

Une approche de sauvegarde devient la norme minimale exigée de chaque employé d'AVSI et du personnel associé dans sa relation avec chaque bénéficiaire et dans sa relation avec tout autre employé et tout personnel associé.

Créer une culture de sauvegarde au sein d'une organisation est une mission à long terme, en particulier au sein d'une organisation opérant dans de nombreux pays, dans des contextes et des cultures différents. À cette fin, AVSI s'engage à :

- aligner toutes ses politiques de manière à ce qu'une compréhension complète soit possible pour chaque employé d'AVSI et chaque membre du personnel associé ;
- tirer des enseignements de tous les incidents liés à l'exploitation et aux abus sexuels afin de renforcer toutes les activités liées au cycle de vie du programme en matière de PEAHS;
- travailler avec les partenaires opérationnels sur l'adoption de cette culture de sauvegarde;
- réviser cette politique tous les TROIS ans.

2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE ET CADRE DE RÉFÉRENCE

La politique d'AVSI en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel a pour objectifs :

- d'affirmer la tolérance zéro d'AVSI envers la violence en général et spécifiquement envers l'exploitation et les abus sexuels envers les bénéficiaires et les membres de la communauté d'une part et le harcèlement sexuel entre les employés d'AVSI et le personnel associé d'une autre part;
- de donner des directives claires sur le code de conduite lié à l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels attendu de la part des employés d'AVSI et du personnel associé, ainsi que sur l'obligation de signaler toute suspicion ;
- de démontrer l'engagement d'AVSI à prévenir, signaler et répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels par l'énoncé de mesures appropriées.

En matière de sauvegarde, la politique PEAHS est l'une des politiques à laquelle les employés d'AVSI et le personnel associé s'engagent à suivre et à appliquer à tous les niveaux ; elle est donc alignée avec les obligations de sauvegarde d'AVSI envers tous les bénéficiaires et entre les employés et est complémentaire des documents de référence suivant :

Code d'Éthique
Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle (conformément au décret législatif italien 231/2001)
DIGE 3/2020 Politique de Sauvegarde de l'Enfant
GP-DHRG-30 Politique de Gestion des Signalements
DIGE 11/2020 Politique de Redevabilité envers les populations affectées
DIGE 12/2020 Recrutement
GP-DERM-11 Gestion des Risques d'Entreprise
GL-DAMP-03 Politique de Protection des Données
GL-DSSA-01 Directives de Sécurité et de Sûreté
GP-DSSA-12 Procédures de Sécurité et de Sûreté

Ces politiques indiquent aux employés d'AVSI et au personnel associé les normes minimales de conduite attendues envers les bénéficiaires ainsi qu'entre eux.

3. CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La Politique PEAHS énonce l'approche d'AVSI pour prévenir et répondre à l'exploitation et aux abus sexuels ainsi qu'au harcèlement sexuel. Cette politique et ses obligations engagent tous les employés d'AVSI ainsi que tout le personnel associé d'AVSI, indépendamment de leur relation contractuelle, de leur statut, de leur rémunération ou de la durée de leur contrat. Par "personnel associé d'AVSI", AVSI entend toute personne effectuant un travail au nom d'AVSI, comme les stagiaires, les volontaires, les consultants, les sous-traitants, les chercheurs, les photographes, les journalistes, les visiteurs, les partenaires, les donateurs, les parrains, et toute personne représentant AVSI.
Cette politique s'applique à toutes ces personnes dans tous les contextes liés au travail ou découlant du travail, à la fois au sein de l'environnement de travail qu'ailleurs, pendant et en dehors des heures de travail.

4. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE

Les principes directeurs de cette politique sont :

1. **Tolérance zéro** pour l'exploitation et les abus sexuels (EAS) perpétrés contre les bénéficiaires ou les membres de la communauté et pour le harcèlement sexuel (HS) perpétré contre les employés d'AVSI ou le personnel associé.
2. **Redevabilité envers les populations affectées** (AAP pour son sigle en anglais) auxquelles le pouvoir est donné d'évaluer la conduite et la performance des employés d'AVSI et du personnel associé en signalant des cas d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que d'autres questions sensibles[1]. En effet, l'exploitation et les abus sexuels (EAS) constituent la violation la plus flagrante de la redevabilité envers les populations affectées (AAP)[2].
3. **Approche centrée sur les survivants** pour la victime/survivant(e) de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) et du harcèlement sexuel (HS), traité(e) avec dignité et respect, sans aucune discrimination, en étant impliqué(e) activement dans la prise de décision, respectant son droit de choisir, recevant des informations complètes, ayant sa vie privée et sa confidentialité respectées[3] et sa sécurité tenue comme considération primordiale.
4. **Responsabilité partagée** se réfère à la reconnaissance que plusieurs personnes, départements et niveaux d'une organisation, ainsi que des partenaires et parties prenantes externes ont tous un rôle à jouer dans la prévention et la réponse aux incidents d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que du harcèlement sexuel. Cela souligne qu'aborder et prévenir l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel ne relèvent pas de la responsabilité d'un seul groupe ou d'un seul individu mais nécessitent un effort coordonné de toutes les parties prenantes.
5. **La confidentialité** des dénonciateurs, des survivants et d'autres parties concernées sera toujours respectée. Toutes les informations liées à l'exploitation et aux abus sexuels ainsi qu'au harcèlement sexuel seront maintenues confidentielles, les identités de ces personnes seront protégées, et les informations personnelles des survivants seront collectées et partagées uniquement avec le consentement éclairé de la personne concernée. La divulgation d'informations se fera sur la base stricte du besoin de connaitre.

[1] Adapté de IASC COLLECTIVE AAP FRAMEWORK, DRAFT – Dernière mise à jour: 19.04.2021, disponible au lien: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2021-05/DRAFT-%20Collective%20AAP%20Framework%20-%20INTRODUCTION%2C%20April%202021.pdf

[2] The IASC AAP/PSEA Task Team, results of collaborative actions / linkages between AAP and PSEA, available at: PowerPoint Presentation (interagencystandingcommittee.org)

[3] Adapté de INTER-AGENCY MINIMUM STANDARDS for Gender-Based Violence in Emergencies Programming, 2019 p.5, disponible au lien: https://gbvaor.net/gbviems; comme reference sur les standards pour l'application de l'approche centrée sur le survivant, voir Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): A Practical Guide and Toolkit for UNICEF and Partners, April 2020, disponible au lien: Tool 10.1 PSEA Practical Guide and Toolkit (unicef.org)

5. PRINCIPALES DÉFINITIONS DE LA POLITIQUE

Pour la présente politique, les définitions suivantes seront adoptées, en accord avec la circulaire du Secrétaire général de l'ONU et ses directives ultérieures[4] :

Signalement d'inconduite présumée : Déclaration faite par le dénonciateur ou une autre personne (source) et faisant état d'un comportement présumé constitutif de manquement aux normes de conduite de la Politique PEAHS ou de toute autre norme de conduite liée aux autres politiques d'AVSI.

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Cela inclut les abus sexuels sans contact et les abus sexuels en ligne (comme l'exposition non désirée et/ou non sollicitée à de la pornographie, des textes, des images, des demandes de photographies sexualisées, etc.)
Toutes les formes d'activité sexuelle avec un enfant entrent dans la catégorie des abus sexuels.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter 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.
Le terme exploitation sexuelle est un terme générique englobant un certain nombre de concepts notamment ceux de « rapports sexuels monnayés », de « proposition de rapports sexuels monnayés » et de « relation d'exploitation à caractère sexuel ».

En vertu de cette politique, les définitions d'exploitation sexuelle et d'abus sexuel s'appliquent chaque fois que des employés d'AVSI ou tout personnel associé commettent un comportement inapproprié à l'encontre de ceux qui reçoivent des services ou une assistance ainsi qu'à l'encontre d'autres membres des communautés locales.

Harcèlement sexuel : En vertu de cette politique, le harcèlement sexuel est un abus sexuel qui se produit entre employés ou personnels ; 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 un autre collègue, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

Bénéficiaires : Toute personne à qui sont fournis service et aides par AVSI.

Violence basée sur le genre : Terme générique désignant toute forme de violence dirigée contre une personne ou touchant cette personne de façon disproportionnée en raison de son identité de genre réelle ou supposée. Ce terme est utilisé principalement pour mettre l'accent sur le fait que l'inégalité structurelle des relations de pouvoir entre les sexes dans le monde expose les femmes et les filles à de multiples formes de violence. La violence basée sur le genre 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. Bien que les femmes et les filles soient les principales victimes de la violence basée sur le genre, les hommes et les garçons peuvent également être pris pour cible. Ce terme est également utilisé par certains acteurs pour qualifier la violence ciblée dirigée contre les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTQIA2S+), et renvoie alors à la violence liée aux normes relatives à la masculinité et à la féminité ou à l'identité de genre.

[4] Adapté de United Nations (2017): Glossary on Sexual Exploitation and Abuse: Thematic Glossary of current terminology related to Sexual Exploitation and Abuse (SEA) in the context of the United Nations, available at: http://pseataskforce.org/uploads/tools/1501161761.pdf, no.51

Survivant (Rescapé)/Victime **:** personne étant ou ayant été la cible d'un acte d'exploitation sexuelle ou d'un abus sexuel ou d'un harcèlement sexuel. Le terme « survivant/rescapé » implique la force, la résilience et la capacité de survivre. Le terme « victime » désigne une victime des actions d'un auteur présumé. Cela ne nie toutefois pas la dignité et la capacité de la personne à agir en tant que personne.

6. NORMES DE CONDUITE ÉNONCÉES PAR LA POLITIQUE

AVSI adopte, dans cette politique, principalement les Six Principes Fondamentaux du Comité Permanent Inter-organisations[5] (CPI ou IASC pour son sigle en anglais) sur l'exploitation et les abus sexuels, qui constituent des règles de conduite sexuelle pour tous les employés d'AVSI et tout le personnel associé en tout temps, pendant et en dehors des heures de travail, dans leur vie personnelle et professionnelle.

Tous les employés d'AVSI et le personnel associé doivent reconnaître que l'exploitation et les abus sexuels (EAS) ainsi que le harcèlement sexuel (HS) constituent des fautes et inconduites graves et, par conséquent, constituent des motifs de renvoi sans préavis.
En plus des principes fondamentaux du CPI relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels, les principes éthiques de conduite d'AVSI décrits dans le Code d'Éthique sont obligatoires et doivent être respectés par tous les membres du personnel. Ci-dessous, les principes éthiques de conduite concernant cette politique :

1. L'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel par les employés d'AVSI et le personnel associé constituent des actes d'inconduite grave et sont par conséquent des motifs de licenciement.

2. Les relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement au niveau local.

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. Toute relation sexuelle entre un employé d'AVSI ou un membre du personnel associé et une personne bénéficiant de l'aide et des services d'AVSI qui implique une utilisation inappropriée du rang ou du poste est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité d'AVSI en tant qu'organisation.

5. Lorsqu'un employé d'AVSI ou tout personnel associé pressent ou soupçonne qu'un acte d'exploitation ou d'abus sexuels ou qu'un acte de harcèlement sexuel est commis par un collègue, il ou elle a l'obligation de signaler de telles préoccupations via les mécanismes de signalement établis par AVSI. L'obligation de signaler s'applique même lorsque l'inconduite est commise par un employé travaillant pour une autre organisation.

6. Les employés d'AVSI et le personnel associé ont l'obligation de créer et d'entretenir un environnement qui prévient toute forme de violence, y compris les violations relatives à la sauvegarde de l'enfant, à l'exploitation et aux abus sexuels et au harcèlement sexuel. Ils doivent traiter tous les collègues avec courtoisie et respect, être conscients de la façon dont leur propre comportement peut être perçu et prendre des mesures lorsque cela est approprié. Chaque employé d'AVSI et chaque membre du personnel associé doit favoriser la mise en œuvre du code de conduite. Les managers à tous les niveaux hiérarchiques ont une responsabilité particulière pour soutenir et concevoir des systèmes qui garantissent le respect total de ce code.

[5] Six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations (CPI) sur l'exploitation et les abus sexuels, 2019, disponible au lien: https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse-2019

7. DÉFINITION DES RESPONSABILITÉS

Pour être efficace, la politique PEAHS définit la responsabilité des employés d'AVSI et du personnel associé en ce qui concerne l'engagement d'AVSI à la tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels, et du harcèlement sexuel, comme suit :

Employés d'AVSI et personnel associé	Les employés d'AVSI et le personnel associé sont tenus d'adhérer à cette politique en tout temps. Ils sont obligés de signaler toute suspicion, préoccupation ou connaissance d'exploitation et d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel par des collègues par le biais des canaux de signalement désignés (section 8.2). Tous les employés et le personnel associé doivent reconnaître avoir lu et compris la politique, en la signant (Annexe 1-GL05). Tous les employés d'AVSI et le personnel associé doivent participer à une formation obligatoire sur la PEAHS et aux efforts de sensibilisation pour la diffusion de documents sur la PEAHS auprès des bénéficiaires. Ils sont responsables d'identifier et de réduire/éviter les risques de EAHS liés aux activités mises en œuvre dans les projets. Si nécessaire, ils sont invités à participer aux enquêtes sur les allégations d'EAHS.
Managers	Tous les managers d'AVSI (programmes, opérations et points focaux) ont la responsabilité de donner l'exemple en faisant preuve de tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) par un leadership cohérent et soutenu. Ils doivent veiller à ce que tous les employés d'AVSI et le personnel associé soient conscients de leurs obligations en vertu de cette politique.
L'Unité "child protection and girls & women empowerment" (DPRW)	L'unité de protection de l'enfance et d'autonomisation des filles et des femmes (DPRW) a la responsabilité d'aider les représentants des pays et la section des Ressources Humaines à identifier les points focaux pour la Sauvegarde afin de les former, de suivre leur travail concernant la PEAHS et la politique de sauvegarde de l'enfant et à de les coacher pour s'acquitter de leurs responsabilités et de leurs devoirs.
Section des ressources humaines (DHRG)	La section des ressources humaines au niveau du siège et aux bureaux d'AVSI dans les pays sera chargée de toutes les mesures et procédures détaillées à la section 8.1.1. La section des ressources humaines travaillera en collaboration avec l'officier de sécurité désigné dans chaque bureau d'AVSI ainsi qu'avec le ou les points focaux pour la Sauvegarde afin de s'assurer que tous les employés signalent tout fait lié à un risque de harcèlement, vécu par un employé ou un personnel associé.
Le Point Focal pour la Sauvegarde	Le point focal pour la Sauvegarde est une ou plusieurs personnes désignées dans chaque pays. Il/elle est responsable de mettre en place, en étroite collaboration avec la section des ressources humaines et l'unité DPRW, toutes les mesures préventives concernant la main-d'œuvre active au sein d'AVSI dans le pays. Il/elle dispensera une formation et une sensibilisation au personnel et à d'autres personnes à la PEAHS, recevra les signalements d'allégations de EAS et coordonnera la réponse concernant l'assistance et l'orientation ; il/elle signalera des préoccupations ou des problèmes au Comité de Signalement et coordonnera avec d'autres acteurs concernés sur la PEAS (Description du poste de point focal pour la Sauvegarde en Annexe 2-GL05).
Section de communication (DCOG)	La section de communication soutiendra l'unité DPRW et les points focaux pour la Sauvegarde dans l'élaboration de documents de communication liés à la PEAHS et aux violations de la Sauvegarde de l'enfant, adaptés à l'âge, à la langue et aux capacités du public ciblé. Une attention particulière sera accordée aux outils destinés aux enfants et conformes à la politique de Sauvegarde de l'enfant d'AVSI.
Section MEAL au niveau du pays	La section MEAL est responsable de la mise en place du mécanisme de rétroaction et de plaintes (MRP) permettant aux bénéficiaires d'être des protagonistes actifs dans la mise en œuvre des projets et des activités. Étant donné que les plaintes liées à la PEAHS sont des plaintes sensibles qui peuvent être reçues par le MRP, une

	collaboration étroite entre la section MEAL et le point focal pour la Sauvegarde est requise.
Comité de Signalement	Ce comité de Signalement, conformément à la Politique de Signalement, est chargé de la gestion des canaux de signalement et donc de la réception, de l'enquête et de la gestion des signalements.

8. CADRE DE LA POLITIQUE

Une Politique efficace sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel (PEAHS) nécessite une approche globale à l'échelle de toute l'organisation. À cette fin, différents domaines organisationnels seront abordés afin de prendre des mesures appropriées à différentes étapes, incluant la prévention, le signalement et la réponse. Ce cadre est destiné à être adopté par AVSI au niveau du siège et dans chaque pays dans lequel AVSI opère.

8.1 Au niveau de la prévention

8.1.1 Mesures liées au personnel d'AVSI

Le personnel d'AVSI doit pleinement adhérer à l'engagement d'AVSI envers la tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel. À cette fin, la section des ressources humaines endossera les mesures ci-dessous assurant la prévention de l'EAHS à chaque étape du cycle de vie de l'employé au sein d'AVSI.

Au niveau du recrutement

Une mesure-clé du processus de recrutement est l'adhésion d'AVSI à l'Inter-Agency Misconduct Scheme (MDS).

- Lors de l'entretien, des questions liées à la PEAHS sont posées et, après le deuxième entretien, pour les candidats de la liste restreinte, une vérification des références des emplois précédents est effectuée selon le modèle de « Vérification de références ». Par ailleurs, une auto-certification des accusations en cours ou concernant l'exploitation et les abus sexuels est signée par le candidat (Annexe 3-GL05).
- Une vérification des antécédents judiciaires est effectuée, dans la mesure du possible.
- En tant que signataire de l'Inter-Agency Misconduct Scheme (MDS), la section des ressources humaines d'AVSI vérifiera avec les anciens employeurs les éventuels problèmes d'EAHS liés aux candidats présélectionnés de la liste restreinte pour une période d'au moins cinq ans précédant la demande de vérification (voir la NORMA DIGE 12/2020 Recrutement).
- Les nouveaux employés reçoivent une copie de cette politique, du Code d'Éthique, de la Politique de Sauvegarde de l'Enfant et de toutes les politiques en vigueur, et signent le contrat avec une clause déclarant les avoir lues et s'y engageant. Ces documents seront conservés dans le dossier de chaque employé au sein de la section des ressources humaines.

Au niveau de l'intégration et de la rétention

The CHILD PROTECTION AND GIRLS AND WOMEN EMPOWERMENT UNIT (DPRW) au siège d'AVSI en collaboration avec la section des ressources humaines est responsable de la conception de toutes les activités suivantes :

- Une présentation brève sur la PEAHS dans le cadre de la formation d'orientation pour tout le personnel nouvellement recruté ;
- Une formation obligatoire sur la PEAHS reconnaissant et répondant aux risques et aux préoccupations pour tout le personnel nouvellement recruté ;
- Une session de formation de rappel annuelle pour tout le personnel.

L'Unité transmettra ce matériel de formation aux points focaux pour la Sauvegarde dans chaque pays dans lequel AVSI opère ; les points focaux pour la Sauvegarde au niveau du pays, dans le cadre d'un plan de formation convenu, le mettront en œuvre avec tout le personnel.
Une liste de présence à ces formations est complétée sur Dynamics (système de suivi en ligne) et la présence des employés à ces formations doit être enregistrée dans leur propre dossier.

Au niveau de l'évaluation de la performance
La conformité à la politique PEAHS fait partie de l'évaluation de la performance de chaque membre du personnel d'AVSI.
La section des ressources humaines est responsable de s'assurer que les objectifs fixés pour chaque membre du personnel incluront l'adhésion à toutes les procédures et politiques d'AVSI.

8.1.2 Mesures liées à la programmation sûre d'AVSI
La conception de programmes sûre dans tout secteur d'activité et de projets est nécessaire. La première responsabilité incombe à l'équipe responsable de la rédaction de propositions de projets ; à cet égard, pendant la phase de conception, il est crucial d'inclure une évaluation des risques d'EAS qui s'appuiera sur le processus de gestion des risques d'entreprise (effectuée en auto-évaluation chaque année au cours du troisième trimestre).

En plus de la définition des responsabilités (section 7), pendant la phase de mise en œuvre, l'équipe de direction (et en particulier les managers de projets) veillera à la mise en œuvre des éléments suivants, tout en ajustant les actions si elles n'ont pas été complètement prévues lors de la phase de rédaction.

- En coordination avec la section des ressources humaines, vérifier que tout le personnel du projet a suivi une formation ou une formation de rappel sur la PEAHS.
- Considérer des plans de projet qui incluront des activités de sensibilisation à la PEAHS pour les bénéficiaires/ membres de la communauté, y compris l'élaboration -en temps opportun- de matériel à cet égard.
- Dans la mesure du possible, inclure dans le budget du projet des lignes de financement pour le renforcement des capacités, la communication et la mise en œuvre de la PEAHS (hotlines, mécanismes de rétroaction et de plainte, coûts liés aux ressources humaines, etc.).
- Introduire progressivement dans le cadre de suivi et d'évaluation du projet au moins deux indicateurs liés à la PEAS : un lié à la prévention (par exemple : Nombre de bénéficiaires sensibilisés par le biais d'activités de sensibilisation sur la PEAS) et un pour la réponse (par exemple : Nombre de plaintes liées à l'EAS signalées au Comité de signalement et traitées dans les 7 jours (détaillées par âge, sexe et type de plainte).
- Dans la mesure du possible, pendant la phase de clôture, documenter les enseignements tirés liés à la PEAHS et les partager avec la section des ressources humaines et l'unité DPRW.

8.1.3 Mesures liées à l'arrangement coopératif d'AVSI
AVSI s'engage à la tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que pour le harcèlement sexuel, et attend de tous ses collaborateurs qu'ils prennent le même engagement. Pour cette raison, les clauses sur la PEAHS sont incluses dans tous les accords contractuels. Les partenaires potentiels et les sous-traitants seront évalués quant à leur capacité en matière de PEAHS, et une formation et un renforcement des capacités seront dispensés en fonction des besoins.

8.2 Au niveau du signalement
Signaler une allégation d'EAHS est une étape cruciale pour garantir l'engagement d'AVSI envers la tolérance zéro en plus d'être une obligation. Le manquement pour un employé d'AVSI ou d'un personnel associé à ne pas signaler constitue une violation de cette politique et peut entrainer des sanctions pour inconduites.

Les canaux de signalement doivent encourager des signalements sécurisés et confidentiels de la part du personnel et des populations affectées. Toute personne qui, **de bonne foi**[6], signale une suspicion, un incident ou une préoccupation liés à l'EAHS sera protégée contre toutes représailles.

[6] Il est interdit aux employés d'AVSI et au personnel associé de présenter des signalements malveillants et diffamatoires sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans l'intention de nuire à l'intégrité ou à la réputation d'autrui. Il convient de noter qu'une fausse communication diffère d'un signalement fait de bonne foi sur la base des renseignements disponibles au moment du signalements même si celui-ci n'est pas corroboré ensuite par l'enquête.

De plus, toute personne qui signale une suspicion, un incident ou une préoccupation liés à l'EAHS verra son identité et ses données personnelles protégées par la POLITIQUE DE SIGNALEMENT D'AVSI ET LA POLITIQUE DE PROTECTION DES DONNÉES D'AVSI, ainsi que les procédures associées. Aucun échange d'informations personnelles, y compris les données d'identification, n'aura lieu sans le consentement de la personne concernée.

Les canaux de signalement des allégations d'EAHS seront différents en fonction du profil du dénonciateur :

- **Profil 1** : Employé d'AVSI ou personnel associé qui est témoin d'une inconduite liée à l'EAHS, ou a reçu une divulgation de la part de la victime/survivant ou d'un membre de la communauté.
  Dans tous ces cas, la plainte est une obligation et doit être adressée directement au Comité de Signalement via les canaux identifiés par la Politique de Signalement. Dans le seul cas où les canaux de signalement ne sont pas accessibles, le ou les points focaux pour la Sauvegarde au niveau du pays aideront le dénonciateur à déposer la plainte.
  Une fois que la plainte est reçue par le Comité de Signalement, et, seulement si strictement nécessaires, les informations seront partagées avec le point focal pour la Sauvegarde dans le pays concerné, pour aider à l'enquête.

- **Profil 2** : Bénéficiaires et membres de la communauté.
  a. La plainte doit être déposée via les canaux prévus par la Politique de Signalement.
  b. Les plaintes peuvent également être déposées via un ou plusieurs canaux identifiés au niveau national par la section MEAL en consultation avec la communauté ; les canaux peuvent être spécifiques à l'EAS ou intégrés au sein du Mécanisme de rétroaction et de plaintes (MRP), quand celui-ci est mis en place. La configuration et l'accessibilité de ces canaux devraient privilégier l'inclusivité dans toute la mesure du possible. Dans ce cas, la plainte d'EAHS sera exclusivement partagée avec le point focal pour la Sauvegarde, qui est tenu de la transmettre immédiatement au Comité de Signalement via les canaux de signalement établis.

De plus, une fois que le point focal pour la Sauvegarde d'AVSI a reçu une allégation liée à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS), il veillera à ce que le représentant du pays en informe le donateur conformément aux exigences spécifiques de ce dernier.

8.3 Au niveau de la réponse

La réponse à l'EAHS se fait à deux niveaux :

1. Soutien à la victime/survivant(e) : assistance et orientation
2. Conduite de l'enquête

Il est important de noter que la victime/survivant(e) a droit à une assistance, que la plainte fasse ou non l'objet d'une enquête. L'assistance sera assurée indépendamment du résultat de l'enquête.

8.3.1 Assistance et orientation

Le ou les points focaux pour la Sauvegarde, désigné(s) dans chaque bureau d'AVSI dans chaque pays sont responsables d'assister la victime/survivant si le consentement est donné ;

- Lorsque la plainte est reçue via la plateforme de signalement au niveau du siège, le point focal pour la Sauvegarde recevra par le Comité de Signalement les informations strictement nécessaires pour soutenir la victime/survivant ;
- Lorsque la plainte est reçue via un canal MRP au niveau du pays, le point focal pour la Sauvegarde sera informé par le destinataire de la plainte de l'unité de Redevabilité.

Les points focaux pour la Sauvegarde, formés sur la manière d'orienter, en toute sécurité et en toute confidentialité, les cas de VBG/EAHS pour assistance, y compris ceux impliquant des enfants, fourniront une assistance dans les 48 heures. Il leur incombe de contacter la victime/survivant, d'obtenir son consentement pour l'assistance, d'évaluer les besoins et de référer à des prestataires de services.
Dans le cas où aucun prestataire de services n'est disponible dans la région pour aider la victime/survivant, AVSI assumera la responsabilité de garantir les services nécessaires par le biais de ressources internes.

Le ou les points focaux pour la Sauvegarde sont les seules personnes désignées pour communiquer avec la victime/survivant concernant l'assistance. Les lignes directrices sur la réception des plaintes et l'assistance aux victimes font partie de la documentation remise à chaque point focal pour la Sauvegarde pour qu'il puisse remplir adéquatement son rôle.

8.3.2 Processus d'enquête

Toutes les plaintes doivent être examinées et traitées, mais toutes n'exigeront pas un processus d'enquête formelle.
Le Comité de Signalement déterminera si :

- La préoccupation constitue une violation potentielle de la politique PEAHS d'AVSI
- Il existe une victime identifiée et une personne faisant l'objet d'une plainte
- Des informations supplémentaires sont nécessaires pour déterminer l'un ou l'autre des points ci-dessus

Le Comité de Signalement sera chargé d'enquêter sur la plainte reçue. L'objectif principal de l'enquête est de recueillir des informations qui corroborent ou réfutent l'allégation.

Le Comité de signalement peut demander l'assistance du dénonciateur, et/ou d'autres personnes sélectionnées, y compris le point focal pour la Sauvegarde, pour participer à l'enquête. Le Comité demandera systématiquement aux personnes participant à l'enquête de signer au préalable le serment de confidentialité pour les enquêtes sur l'exploitation et les abus sexuels (Annexe 4-GL05). Le Comité fournira au dénonciateur une confirmation formelle pour indiquer que l'allégation est en cours de traitement. Conformément au principe de confidentialité, certaines informations peuvent ne pas être divulguées à la personne faisant l'objet d'une plainte.

À la fin du processus d'enquête, les plaintes corroborées entraîneront des mesures disciplinaires cohérentes; en effet, tout personnel d'AVSI reconnu coupable d'exploitation et d'abus sexuels et/ou de harcèlement sexuel devra se conformer à des mesures disciplinaires, y compris un licenciement.
Un diagramme avec tous les points procéduraux pour initier une enquête et assister les survivants suite à une plainte de PEAHS se trouve en Annexe 5-GL05. Ce document doit être contextualisé, en collaboration avec le point focal des Politiques pour la Sauvegarde du siège, dans chaque pays.

9. ANNEXES

Annex 1-GL05 Signataires de la politique PEAHS d'AVSI

Annex 2-GL05 Description du poste du Point focal pour la Sauvegarde

Annex 3-GL05 Auto-certification des accusations en cours ou concernant l'exploitation et les abus sexuels

Annex 4-GL05 Serment de confidentialité pour les enquêtes d'EAHS

Annex 5-GL05 PEAHS Diagramme

Cette ligne directrice organisationnelle annule et remplace :

- Norme DIGE 5/2018 POLITIQUE DE PRÉVENTION DES ABUS DE L'EXPLOITATION ET DU HARCÈLEMENT SEXUELS (PEAHS)