

**Défense des Enfants International**

**POLITIQUE  
CONTRE  
L'EXPLOITATION  
ET LES ABUS  
SEXUELS  
(PEAS)**

Mise à jour de juillet 2023



**Défense des Enfants International**

**POLITIQUE CONTRE  
L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS  
(PEAS)**

**Juillet 2023**

Point focal	Sasha Richards
Version numéro	V. 2
Date d'adoption	5 juillet 2023
Date de la prochaine révision : début fin	Avril 2026 Juillet 2026

# TABLE DES MATIERES

<b>I. INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
1. MISSION DE DEFENSE DES ENFANTS INTERNATIONAL (DEI) .....	5
2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS DE DEI .....	5
3. DECLARATION DE POLITIQUE GENERALE EN MATIERE DE PEAS .....	5
<b>II. INTERPRETATION ET APPLICATION .....</b>	<b>6</b>
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION .....	6
ARTICLE 2 - DEFINITIONS .....	7
ARTICLE 3 - INTERDICTION DE TOUTE EXPLOITATION ET DE TOUT ABUS SEXUEL .....	10
ARTICLE 4 - INFORMATION ET RESPECT DE LA POLITIQUE .....	10
ARTICLE 5 - OBJET DE LA POLITIQUE .....	11
<b>III. LES PRINCIPES GENERAUX .....</b>	<b>11</b>
ARTICLE 6 - NEUTRALITE .....	11
ARTICLE 7 - NON-DISCRIMINATION .....	11
ARTICLE 8 - IMPARTIALITE .....	11
ARTICLE 9 - CONFIANCE DES PARTIES PRENANTES .....	11
ARTICLE 10 - PROTECTION DE LA VIE PRIVEE .....	11
ARTICLE 11 - CONFIDENTIALITE .....	12
ARTICLE 12 - RESPONSABILITE DES DIRIGEANTS .....	12
<b>IV. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS .....</b>	<b>13</b>
ARTICLE 13 - IMPORTANCE DE LA PREVENTION ET DE LA FORMATION .....	13
ARTICLE 14 - MECANISME DE PREVENTION ET D'IDENTIFICATION .....	13
ARTICLE 15 - MESURES A PRENDRE EN CAS D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS (Y COMPRIS LE SIGNALEMENT A DEI-SI ET AU CEI) .....	13
ARTICLE 16 - OBLIGATION DE DECLARATION .....	14
ARTICLE 17 - PRINCIPES GENERAUX CONCERNANT LE TRAITEMENT DES PLAINTES .....	14
ARTICLE 18 - MECANISMES D'ENQUETE .....	15
ARTICLE 19 - SANCTIONS CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS .....	15
ARTICLE 20 - PROTECTION DES VICTIMES .....	15
<b>V. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE .....</b>	<b>16</b>
ARTICLE 21 - DATE DE MISE EN ŒUVRE .....	16
ARTICLE 22 - CONFORMITE .....	16
ARTICLE 23 - RESPONSABILITES DE DEI-SI .....	16
ARTICLE 24 - NOMINATION DE POINTS FOCALX PEAS POUR CENTRALISER L'EXPERTISE ET FACILITER LA MISE EN ŒUVRE .....	17
ANNEXE 1 : EXAMEN DES DEFINITIONS EXISTANTES DE LA PEAS .....	18
ANNEXE 2 : FORMULAIRE D'ENGAGEMENT A RESPECTER LA POLITIQUE PEAS POUR LE PERSONNEL DE DEI .....	22
ANNEXE 3 : MECANISME DE PLAINTES DE DEI POUR LES VIOLATIONS DE LA POLITIQUE PEAS .....	23
ANNEXE 4 : MODELE DE DECLARATION POUR SIGNALER UN PROBLEME LIE A LA PEAS .....	24
ANNEXE 5 : ORIENTATIONS DE DEI SUR LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT SURS .....	28

# I. Introduction

## 1. Mission de Défense des Enfants International (DEI)

[DEFENCE FOR CHILDREN INTERNATIONAL \(DEI\)](#) est une organisation internationale indépendante de défense des droits de l'enfant et un mouvement populaire basé sur l'adhésion, fondé en 1979, première Année internationale de l'enfant. DEI promeut et protège les droits humains des enfants aux niveaux local, national, régional et international, conformément aux normes internationales énoncées dans ses [Statuts](#).

DEI compte des sections nationales dans [30 pays du monde entier](#) et un secrétariat international (SI) à Genève, tous deux désignés sous le nom de « Mouvement ». Comme le stipule l'article 10 des statuts, les sections nationales sont juridiquement et financièrement indépendantes de l'organisation internationale et du Mouvement dans son ensemble. En même temps, chaque section nationale, tout en se conformant aux exigences institutionnelles de la législation nationale respective, doit respecter les principes, les lignes directrices, les objectifs et les politiques établis par le Mouvement.

Toute personne a le droit de vivre sa vie à l'abri de la violence sexuelle et de tout abus de pouvoir, quels que soient son âge, son sexe, sa sexualité, son orientation sexuelle, son handicap, sa religion ou son appartenance ethnique.

Des dynamiques de pouvoir inégales existent dans diverses sphères d'interaction, et il existe un risque que certaines personnes veuillent exploiter leur position de pouvoir à leur propre avantage.

DEI a sa propre [Politique de protection de l'enfance](#) et, au paragraphe 1.2.10 du [Code d'éthique et de la politique de genre](#), DEI s'engage à respecter les normes du réseau [Keeping Children Safe](#), dont elle est membre.

## 2. Objectifs de la politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels de DEI

Le but de ce document est de définir la politique et les principes de DEI applicables à l'organisation DEI enregistrée à Genève, Suisse, selon le droit suisse (ci-après dénommée « DEI ») et d'encourager les sections nationales de DEI à développer ou à mettre à jour leur propre politique en matière de PEAS. Cette politique ne s'applique pas aux sections nationales de DEI qui doivent adopter leur propre politique adaptée à leur contexte. Cette politique contribuera à garantir que les représentant.e.s, les opérations et les programmes de DEI respectent leur engagement à ne pas nuire aux enfants (personnes de moins de 18 ans) ni aux adultes, et à les protéger contre les actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par toute personne travaillant directement ou indirectement avec DEI ou le/la représentant.e d'une manière ou d'une autre. Elle vise également à prévenir et à répondre pleinement aux incidents d'exploitation et d'abus sexuels et à s'assurer que toute préoccupation de DEI concernant l'exploitation et l'abus sexuels au sein des communautés dans lesquelles elle travaille est signalée aux autorités compétentes.

Ce document a été adopté par le Conseil exécutif international (CEI) en juillet 2023 et est complété par les politiques PEAS individuelles des sections nationales de DEI.

## 3. Déclaration de politique générale en matière de PEAS

Étant donné que les relations entre les représentant.e.s de DEI et les personnes appartenant aux populations cibles du mouvement sont inégales en termes de pouvoir et potentiellement caractérisées par des niveaux élevés de confiance de la part des bénéficiaires, les

## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

représentant.e.s de DEI doivent éviter toute action qui pourrait suggérer, impliquer ou créer la perception qu'une activité sexuelle peut être attendue en échange d'une assistance ou d'autres services de quelque nature que ce soit.

DEI reconnaît que les communautés dans lesquelles elle travaille sont confrontées à des inégalités fondées sur le genre et/ou à des structures et dynamiques de pouvoir inégales. Ces inégalités peuvent également être liées à d'autres facteurs de marginalisation, tels que l'âge, le handicap, l'identité ethnique, la croyance, la sexualité ou l'appartenance religieuse, etc. Ces facteurs peuvent renforcer la dépendance et la vulnérabilité.

DEI travaille avec des enfants et des adultes. À cet égard, les deux populations sont considérées comme des victimes potentielles et ont donc besoin d'être protégées contre l'exploitation et les abus sexuels.

DEI adopte une approche de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels. La politique de DEI en matière d'exploitation et d'abus sexuels encourage la prévention et la détection précoce, définit une procédure d'enquête claire et un mécanisme de sanctions.

La prévention est une préoccupation centrale tant au sein de l'organisation que dans le cadre des programmes de DEI et des populations bénéficiaires. Les représentant.e.s de DEI seront vigilants et éviteront toute action qui pourrait impliquer un acte sexuel préjudiciable aux droits de la population faisant l'objet d'une intervention ou d'une action de DEI. Cette approche préventive est basée sur les éléments suivants :

- Promouvoir et garantir un engagement fort à tous les niveaux de l'organisation en ce qui concerne la lutte contre les cas d'exploitation et d'abus sexuels,
- Contribuer à la lutte contre le silence, les tabous et les abus de pouvoir en instaurant une culture de la transparence et du respect de soi et des autres,
- Effectuer un suivi régulier des règles relatives à l'exploitation et aux abus sexuels afin de maintenir à jour les règles internes en la matière, et
- Offrir des possibilités de formation au personnel et aux autres représentant.e.s de DEI.

La présente politique vise à guider les représentant.e.s et les partenaires de DEI et doit être considérée comme un tout :

- [Statuts de DEI](#),
- [Cadre stratégique de DEI \(2022-2026\)](#),
- [Politique et principes de DEI en matière de protection de l'enfance](#), annexe 2 : [code de conduite](#),
- [Code d'éthique et politique de genre de DEI](#), et les
- [Mesures spéciales des Nations unies pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels : une nouvelle approche](#), (2017).

## II. Interprétation et application

### Article 1 - Champ d'application

1. Cette politique s'applique à toute personne qui représente DEI. Cela signifie que toutes les personnes suivantes doivent mettre en œuvre et respecter le règlement et adhérer à ses exigences dans leurs activités de DEI et dans leur vie privée : tout le personnel - qu'il soit permanent, temporaire ou intérimaire -, tous les contractants, stagiaires, bénévoles, visiteur.s/visiteuse.s des locaux, projets, événements ou activités de DEI, les

## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

coordinateurs des bureaux régionaux, le/la représentant.e de la Fondation World Service, ainsi que tous les membres du Conseil exécutif international et du Comité consultatif.

2. Les dispositions de la présente politique peuvent également s'appliquer à toute personne employée par une entité qui effectue des missions pour le compte de DEI.
3. En particulier, cette politique s'applique aux partenaires de mise en œuvre sur la base des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention, aux fournisseurs, aux sous-bénéficiaires, aux bénéficiaires, aux parties prenantes, aux consultant.e.s et aux autres entités associées.

### Article 2 - Définitions

Aux fins de la présente politique, l'expression « exploitation et abus sexuels » comprend les définitions suivantes :

**Exploitation sexuelle :** Abus ou tentative d'abus d'une personne en position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel, de confiance ou de dépendance à des fins sexuelles ou sexualisées, y compris, mais sans s'y limiter, l'offre ou la promesse d'avantages monétaires, sociaux, politiques ou autres à titre d'incitation ou de forme de coercition. Il peut également s'agir de prostitution, même légale, lorsqu'une personne sert d'intermédiaire pour l'abus, ou de traite des êtres humains.

**Abus sexuel :** Intrusion physique réelle ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, y compris par la force, dans des conditions d'inégalité ou de coercition ou par abus de confiance. Il s'agit notamment d'attouchements non désirés, de harcèlement, de coercition, de matériel pédopornographique, d'actes sexuels non consentis ou de tout autre délit sexuel. Il peut également s'agir d'une intrusion non physique, menacée ou réelle, y compris l'exposition non sollicitée à du matériel pornographique, le partage d'images indécentes et la demande de photographies sexualisées.

#### i. Harcèlement sexuel

Le « harcèlement sexuel » se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de manière non consentie et généralement répétée, des commentaires ou des comportements à connotation sexuelle :

- sont dégradantes en raison de leur caractère sexiste, sexuel ou humiliant ; ou
- créer une situation intimidante, hostile ou offensante pour la personne concernée.

Toute forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel au profit de l'auteur ou d'un tiers est considérée comme du harcèlement sexuel. Bien qu'il s'agisse généralement d'un ensemble de comportements, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un incident isolé. Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Il y a également harcèlement lorsqu'il n'y a pas de relation hiérarchique entre la victime et l'auteur.

Il est spécifiquement interdit de harceler sexuellement tout.e représentant.e de DEI ou toute autre personne employée par les entités visées à l'article 1 de la présente politique, tout adulte avec lequel les représentant.e.s de DEI sont en contact, ou tout enfant, pendant ou en dehors des heures de travail.

## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

Le harcèlement sexuel comprend de nombreux comportements interdits, tels que

- les agressions physiques de nature sexuelle, les agressions sexuelles, les tentatives de commettre de tels actes ou les intentions physiques telles que les attouchements, les pincements, les caresses ou tout autre geste contre le corps d'une autre personne,
- les avances sexuelles, les propositions sexuelles ou les commentaires à connotation sexuelle tels que les gestes équivoques, les bruits, les remarques, les plaisanteries ou les commentaires sur la sexualité ou les expériences sexuelles d'une personne,
- demander à plusieurs reprises à une personne de sortir avec elle ou de lui demander des relations sexuelles, l'insulter ou utiliser des insultes à connotation sexuelle ou de genre ; faire des commentaires désobligeants ou humiliants sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne,
- un traitement préférentiel ou la promesse d'un traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles de la part d'une personne, y compris, mais sans s'y limiter, la sollicitation ou la demande explicite de rapports sexuels en échange d'une quelconque récompense,
- l'intimidation, les menaces ou les obstacles à la progression de la carrière en raison du sexe de la personne concernée,
- les représailles en réponse à une plainte pour harcèlement sexuel.

### **ii. Abus de pouvoir dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles**

L'« abus de pouvoir pour obtenir des faveurs sexuelles » se caractérise par une relation sexuelle imposée par la force ou par une relation de dépendance ou de subordination sociale ou économique.

Toute relation sexuelle avec un enfant est considérée comme une exploitation ou un abus sexuel.

L'abus de pouvoir pour obtenir des faveurs sexuelles peut également être inclus dans les cas de viol et d'agression sexuelle.

### **iii. Viol**

Le « viol » est défini comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur une autre personne, enfant ou adulte, par violence, contrainte, menace ou surprise. La pénétration sexuelle comprend la pénétration du vagin, de l'anus ou de la bouche par le pénis ou toute autre partie du corps, y compris la pénétration avec un objet.

### **iv. Agression sexuelle**

On entend par « agression sexuelle » toute activité sexuelle par intimidation ou de nature non consentie ou forcée, commise sur une autre personne, enfant ou adulte, par violence, contrainte, menace ou surprise, ou lorsque cette personne est contrainte ou sous l'influence de drogues ou d'alcool.

### **v. Relations sexuelles avec un enfant**

La « relation sexuelle » avec un enfant est définie comme une pénétration sexuelle (telle que définie dans la section iii ci-dessus) ou une agression sexuelle (telle que définie dans la section iv ci-dessus) à l'encontre d'un enfant.

Toute relation sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel.

Toute activité sexuelle avec un enfant est interdite car l'âge de la minorité implique l'absence de consentement. Un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans,



conformément à la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant. Le fait de ne pas connaître l'âge de la personne n'est pas une défense valable.

### **vi. Relations sexuelles rémunérées**

Les « relations sexuelles rémunérées » sont définies comme le versement d'une somme d'argent, une offre d'emploi, la fourniture de services ou de produits en échange d'une relation sexuelle ou de faveurs sexuelles de la part d'enfants (moins de 18 ans) et d'adultes.

La sollicitation seule est également interdite.

« L'exploitation sexuelle des enfants dans/à des fins de prostitution » est fréquemment désignée par l'expression « prostitution infantine », tant dans les instruments juridiques adoptés au 21<sup>e</sup> siècle que dans les médias. Cette forme d'exploitation consiste à ce qu'un enfant se livre à un acte sexuel en échange (d'une promesse) de quelque chose de valeur (argent, objets, abri, nourriture, drogues, etc.). Ce n'est pas nécessairement l'enfant qui reçoit l'objet de l'échange, mais souvent une tierce personne. En outre, il n'est pas nécessaire qu'un objet d'échange soit effectivement donné ; la simple promesse d'un échange suffit, même si elle n'est jamais tenue<sup>1</sup>.

### **vii. Traite des êtres humains à caractère sexuel**

La « traite des êtres humains à des fins sexuelles » ou proxénétisme est définie comme le recrutement, le transport, le transfert ou la dissimulation de personnes par la fourniture de moyens, la menace ou toute autre forme de coercition, la fraude ou l'abus de pouvoir, ou en profitant de l'activité sexuelle d'un enfant ou d'un adulte ou en exerçant une contrainte sur eux.

### **viii. Autres termes relatifs à cette politique**

- Point focal de la PEAS ou point focal : En vertu de cette politique, DEI a nommé un point focal PEAS pour centraliser l'expertise et les processus relatifs à la politique PSEA. Cette personne est chargée de surveiller une boîte mail dédiée strictement confidentielle : [abuse@defenceforchildren.org](mailto:abuse@defenceforchildren.org).
- Gouvernance : Aux termes de la présente politique, on entend par « gouvernance » toute personne élue par les organes de décision pour participer aux différents organes de gestion et d'administration de DEI, ainsi que les membres des comités consultatifs.
- Partenaires de mise en œuvre : Aux termes de la présente politique, un « partenaire de mise en œuvre » est un partenaire auquel la mise en œuvre d'un ou de plusieurs projets ou activités a été déléguée et auquel un budget a été alloué à cette fin. Il s'agit en particulier des sections nationales de DEI et des ONG partenaires.
- Parties prenantes : Aux termes de la présente politique, les « parties prenantes » sont des individus ou des groupes, dotés ou non d'une personnalité juridique, qui, directement ou indirectement, volontairement ou involontairement, contribuent, participent ou bénéficient, de quelque manière que ce soit, des actions, des programmes et des activités de DEI.
- Représentant.e.s de DEI : Selon les termes de cette politique, le terme « représentant.e de DEI » désigne toute personne employée par DEI, qu'elle soit permanente, temporaire ou intérimaire, les stagiaires, les volontaires, les visiteur.s/visiteuse.s des locaux, des projets, des événements ou des activités de DEI, les coordinateurs/coordinatrices des

---

<sup>1</sup> Lignes directrices terminologiques pour la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels adoptées par le groupe de travail interagences à Luxembourg, le 28 janvier 2016  
<https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/05/Terminology-guidelines-396922-EN-1.pdf>

## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

antennes régionales et le personnel ou les stagiaires de la Fondation de l'Entraide mondiale de DEI.

- Bénéficiaires : Aux termes de la présente politique, le terme « bénéficiaire » désigne toute personne qui profite, directement ou indirectement, des programmes de DEI, y compris les personnes concernées telles que les personnes interrogées dans le cadre d'une enquête.
- Sous-subventionné : Aux termes de la présente politique, un « sous-bénéficiaire » est un individu ou un groupe, doté ou non d'une personnalité juridique, qui reçoit un budget pour réaliser un projet ou une activité.
- Consultant : Aux termes de la présente politique, un.e « consultant.e » est un tiers, individu ou groupe, doté ou non de la personnalité juridique, qui fournit directement ou indirectement tout type de services de conseil à DEI, que ce soit contre rémunération ou non.

### Article 3 - Interdiction de toute exploitation et de tout abus sexuel

1. Toute participation directe ou indirecte à l'exploitation et aux abus sexuels tels que définis dans la présente politique est interdite aux représentant.e.s de DEI et aux autres entités mentionnées à l'article 1 de la présente politique.
2. Les représentant.e.s de DEI et les autres entités mentionnées à l'article 1 de la présente politique ne doivent en aucun cas profiter indûment de leur position professionnelle pour obtenir une faveur de nature sexuelle.

### Article 4 - Information et respect de la politique

1. La présente politique est publiée sous l'autorité de DEI. Les représentant.e.s de DEI, ainsi que les autres entités visées à l'article 1 de la présente politique, sont tenus de se comporter conformément à la présente politique et doivent donc connaître et bien comprendre ses dispositions et toute modification. En cas de doute sur la manière de procéder, ils doivent demander l'avis du point focal de la PEAS.
2. Les représentant.e.s de DEI, ainsi que les autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique, qui sont chargés de négocier les conditions d'emploi de tout membre du personnel de DEI, doivent veiller à ce que le personnel ait connaissance de la présente politique et s'engage à la respecter pleinement.
3. Il incombe au personnel de DEI exerçant des responsabilités de gestion, ainsi qu'aux autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique, de veiller à ce que le personnel placé sous leur supervision respecte la présente politique et de prendre ou de proposer des mesures disciplinaires appropriées pour sanctionner toute violation de ses dispositions.
4. Il incombe au personnel de DEI ayant des responsabilités de gestion de contrôler correctement et/ou de superviser tous les visiteurs des locaux, des projets, des événements ou des activités de DEI afin de garantir le respect de la présente PEAS.
5. La présente politique fait partie des conditions de travail du personnel de DEI et des conditions d'exécution des missions des autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique à partir du moment où celles-ci certifient en avoir pris connaissance et s'engagent à la respecter.
6. DEI réexaminera les dispositions de la présente politique tous les trois ans.

## Article 5 - Objet de la politique

L'objectif de cette politique est de

1. Mettre en œuvre les mécanismes de prévention, de signalement et de sanction nécessaires au respect des règles relatives aux comportements sexuels interdits et les appliquer aux représentant.e.s de DEI ainsi qu'aux autres entités visées à l'article 1er de la présente politique.
2. Définir les règles relatives aux comportements sexuels interdits qui s'appliquent aux représentant.e.s de DEI ainsi qu'aux autres entités visées à l'article 1 de la présente politique.
3. Informer les tiers de la conduite qu'ils sont en droit d'attendre des représentant.e.s de DEI ainsi que des autres entités visées à l'article 1er de la présente politique.

## III. Les principes généraux

### Article 6 - Neutralité

Les représentant.e.s de DEI, ainsi que les autres entités visées à l'article 1 de la présente politique, doivent remplir leurs fonctions de manière neutre et apolitique, conformément à la loi, aux instructions légitimes et aux règles éthiques relatives à leurs rôles.

### Article 7 - Non-discrimination

Toutes les victimes doivent être traitées de manière égale et équitable, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique.

### Article 8 - Impartialité

Dans le cadre de leurs rôles professionnels et/ou de leurs missions, les représentant.e.s de DEI, ainsi que les autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique, doivent agir conformément à la loi et exercer leur pouvoir discrétionnaire de manière impartiale, en ne prenant en considération que les circonstances pertinentes.

### Article 9 - Confiance des parties prenantes

Les représentant.e.s de DEI, ainsi que les autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique, ont le devoir de se comporter à tout moment d'une manière qui reflète et soutienne les valeurs d'intégrité, d'impartialité et d'efficacité de DEI et qui contribue à renforcer la confiance de toutes les parties prenantes.

### Article 10 - Protection de la vie privée

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour garantir que la vie privée des représentant.e.s de DEI et des autres entités visées à l'article 1 de la présente politique est dûment respectée ; les déclarations prévues par la présente politique doivent donc rester confidentielles, sauf disposition contraire de la loi. Les informations relatives à la plainte ne doivent être divulguées que sur la base du besoin de savoir (en principe uniquement avec le point focal, le directeur exécutif et le CEI).

## **Article 11 - Confidentialité**

1. Compte tenu du cadre général du droit international concernant l'accès aux informations détenues par des particuliers, les représentant.e.s de DEI et les autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique ne doivent divulguer des informations que dans le respect des règles et exigences applicables à DEI.
2. Les faits et la nature de la plainte, l'identité des parties concernées et le contenu de l'enquête doivent rester confidentiels.
3. Les représentant.e.s de DEI et les autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la vie privée du plaignant, de la personne soupçonnée, des témoins éventuels et de la personne faisant l'objet de la plainte.
4. Les représentant.e.s de DEI et les autres entités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique ne doivent pas chercher à accéder à des informations qu'il serait inapproprié qu'ils détiennent.
5. Les représentant.e.s de DEI et les autres entités visées à l'article 1 de la présente politique ne doivent pas conserver des informations professionnelles qui peuvent ou devraient être légitimement diffusées, ni diffuser des informations qu'ils savent, ou ont de bonnes raisons de croire, inexactes ou trompeuses.
6. L'accès et la diffusion de toutes les informations y afférentes seront limités à un nombre restreint de personnes autorisées, dans le seul but de mener les enquêtes nécessaires. Les représentant.e.s de DEI ne doivent pas faire un usage inapproprié des informations qu'ils peuvent obtenir dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.
7. Toute violation de la confidentialité peut donner lieu à des mesures disciplinaires.
8. Tous les formulaires de déclaration d'incident doivent être conservés en lieu sûr, conformément aux présentes règles de confidentialité.

## **Article 12 - Responsabilité des dirigeants**

1. Les membres du personnel de DEI chargés de superviser ou de gérer d'autres membres du personnel de DEI doivent le faire conformément aux politiques et aux objectifs de DEI. Il leur incombe de réagir aux actes et omissions des membres du personnel placés sous leur supervision qui violent ces politiques et objectifs, et de prendre les mesures de diligence raisonnable attendues d'une personne dans leur position pour prévenir de tels actes ou omissions.
2. Le personnel de DEI chargé de superviser ou de gérer d'autres membres du personnel de DEI doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher le personnel sous sa supervision de commettre des actes susceptibles d'entraîner une exploitation ou un abus sexuel. Ces mesures peuvent consister à : attirer l'attention sur les lois et règlements pertinents et les mettre en œuvre ; assurer une formation adéquate en matière d'exploitation et d'abus sexuels ; et donner l'exemple de l'intégrité par leur comportement personnel.

## IV. Mécanismes de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels

### Article 13 - Importance de la prévention et de la formation

DEI est pleinement consciente que l'exploitation et les abus sexuels peuvent être évités de manière plus efficace en créant une culture organisationnelle qui rejette toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et qui agit de manière efficace à cet égard. Par conséquent, DEI veillera à ce que tous les nouveaux employés, bénévoles, membres du CEI et autres représentant.e.s bénéficient d'une initiation à la PEAS ainsi qu'aux autres politiques fondamentales de DEI, la [Politique de protection des enfants de](#) DEI, le [Code de déontologie](#) et la politique en matière d'[Égalité des genres](#).

### Article 14 - Mécanisme de prévention et d'identification

Bien que, par ses actions internationales, DEI interagisse avec les cultures et les systèmes de croyance les plus divers, DEI soutient pleinement les principes de la liberté d'expression et de la protection des victimes/survivants d'abus et d'exploitation sexuels. À ce titre, DEI a développé des mécanismes qui peuvent contribuer à prévenir l'exploitation et les abus sexuels:

1. La signature du *formulaire d'engagement à respecter la politique* par l'ensemble du personnel afin de s'engager et de clarifier les comportements inacceptables tels que l'exploitation et les abus sexuels,
2. Fourniture d'informations aux représentant.e.s de DEI sur les mécanismes pertinents existants, y compris un mécanisme de plainte (voir l'annexe 3),
3. Mise en place de formations et de sessions de sensibilisation pour informer et responsabiliser les équipes, et en particulier le personnel exposé à travailler avec des enfants ou avec les populations les plus vulnérables, et
4. Identification des facteurs de risque de manière continue et en particulier tout au long du cycle du projet.

### Article 15 - Mesures à prendre en cas d'exploitation et d'abus sexuels (y compris le signalement à DEI-SI et au CEI)

1. En cas d'exploitation et d'abus sexuels commis dans le cadre des activités de DEI :
  - Si une personne impliquée dans les activités de DEI ou un.e représentant.e de DEI pense être victime ou témoin d'un comportement inapproprié au regard de la conduite énoncée à l'article 3 de la présente politique (interdiction de toute exploitation et abus sexuels), ces faits doivent être signalés immédiatement, conformément à l'article 16 de la présente politique (obligation de signalement).
  - Il est conseillé de noter le jour et l'heure ainsi que les détails relatifs aux faits et les noms des témoins éventuels.
  - Dans tous les cas, DEI-SI doit immédiatement notifier les faits au CEI, permettant ainsi au Conseil de prendre les mesures appropriées et de mener une enquête interne en temps utile.
2. En cas d'exploitation et d'abus sexuels commis à l'encontre d'un bénéficiaire de l'action de DEI :

## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

- Si un.e représentant.e de DEI constate des faits d'exploitation et/ou d'abus sexuels, ils doivent toujours être traités en urgence et immédiatement portés à l'attention du point focal de la PEAS ou du directeur exécutif de DEI-SI via [abuse@defenceforchildren.org](mailto:abuse@defenceforchildren.org).
- Il est conseillé de noter le jour et l'heure ainsi que les détails relatifs aux faits et les noms des témoins éventuels.

### Article 16 - Obligation de déclaration

1. Pour apporter une réponse appropriée à toute action d'exploitation et d'abus sexuels, DEI a mis en place une boîte aux lettres confidentielle pour les plaintes : [abuse@defenceforchildren.org](mailto:abuse@defenceforchildren.org).
2. Les représentant.e.s de DEI ou les autres personnes qui interagissent avec eux et qui considèrent qu'ils sont témoins ou victimes/survivants d'une exploitation ou d'un abus sexuel susceptible de constituer une violation de la présente politique ou d'y contrevenir doivent immédiatement le signaler via la boîte aux lettres électronique.
3. Les représentant.e.s de DEI ou les autres personnes qui interagissent avec eux doivent signaler via la boîte aux lettres toute preuve, allégation ou suspicion d'exploitation et d'abus sexuels dont ils ont connaissance dans le cadre de leur travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. L'enquête sur les faits signalés relève de la responsabilité de DEI, conformément aux dispositions de l'article 17 de la présente politique.
4. Les représentant.e.s de DEI ou les autres personnes qui interagissent avec eux utiliseront le modèle de rapport pour signaler (annexe 4).
5. DEI doit prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les représentant.e.s de DEI ou les autres personnes qui interagissent avec eux et qui signalent un cas, sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi, ne subissent aucun préjudice en conséquence.
6. L'utilisation abusive des mécanismes de plainte peut faire l'objet de sanctions.

### Article 17 - Principes généraux concernant le traitement des plaintes

#### i. Mécanismes de plainte

En général, les personnes impliquées dans les activités de DEI ou les représentant.e.s de DEI, à quelque titre que ce soit, peuvent déposer une plainte (comme indiqué dans le diagramme de l'annexe 3) par courrier électronique à l'adresse suivante : [abuse@defenceforchildren.org](mailto:abuse@defenceforchildren.org).

#### ii. Exigences minimales pour les mécanismes de plainte

- La direction de DEI doit envoyer un accusé de réception en réponse à toute plainte déposée, le plus rapidement possible, et idéalement dans un délai maximum de 5 jours ouvrables à compter de la réception.
- Tous les plaignants ont droit à une réponse rapide expliquant les suites données à leur plainte, idéalement dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la plainte. Si un délai supplémentaire est nécessaire en raison de la complexité de la plainte, la direction de DEI enverra un deuxième message expliquant que des investigations supplémentaires sont nécessaires et donnant un délai approximatif.
- La direction de DEI doit consigner toutes les plaintes dans un registre confidentiel à des fins de suivi. Lorsqu'il existe des mécanismes de consortium d'ONG, ceux-ci devraient également être informés de la plainte, tout en préservant la confidentialité à tout moment.



## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

- DEI doit traiter tous les plaignants avec respect, que leur plainte semble justifiée ou non.
- La direction de DEI classera les plaintes en fonction des critères suivants, qui détermineront la procédure d'enquête : gravité de la plainte ; urgence de la plainte ; projet/activité/événement auquel la plainte se rapporte.
- Il est du devoir de DEI de protéger les membres du personnel qui dénoncent des actes répréhensibles. DEI prendra des mesures disciplinaires à l'encontre de toute personne qui s'en prend aux véritables lanceurs d'alerte, que ce soit par des allégations malveillantes ou toute autre forme d'abus. DEI examinera de manière approfondie toute allégation de faute professionnelle sur le lieu de travail, ce qui peut donner lieu à des mesures disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires (civiles et/ou pénales).

### Article 18 - Mécanismes d'enquête

1. DEI (DEI-SI) est responsable de la mise en œuvre de la politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et est également l'autorité chargée de l'enquête aux fins de cette politique, à moins que le CEI n'en décide autrement.
2. La gestion d'une plainte se fait soit au niveau du DEI-SI, soit au niveau du CEI, en fonction de la gravité des faits rapportés et des personnes impliquées.
3. Les représentant.e.s de DEI et les autres entités mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente politique doivent :
  - coopérer à toute enquête menée par DEI,
  - conserver tous les documents relatifs à une implication présumée qui pourraient être nécessaires à une enquête plus approfondie, et
  - préserver la confidentialité de toutes les allégations.
4. Voir l'article 11 pour les règles de confidentialité.

### Article 19 - Sanctions contre l'exploitation et les abus sexuels

#### i. Sanction disciplinaire

La violation de la présente politique, qui constitue à son tour une violation du code de conduite de DEI ([Politique et principes de protection de l'enfance](#), annexe 2), peut entraîner des sanctions allant de l'avertissement à la résiliation du contrat de travail pour faute grave, sans préavis ni versement d'indemnités.

#### ii. Autres sanctions

DEI se réserve le droit d'utiliser tout l'éventail des sanctions contractuelles, jusqu'à la résiliation de toute relation contractuelle, en cas de violation de la présente politique par toute entité visée à l'article 1.

#### iii. Rapports aux autorités compétentes

DEI a le droit et l'obligation, selon la gravité des faits constatés, de dénoncer les faits constitutifs d'exploitation et d'abus sexuels aux autorités de poursuite compétentes.

### Article 20 - Protection des victimes

Lorsqu'elle réagit à l'exploitation et aux abus sexuels, ainsi qu'au harcèlement sexuel, DEI s'engage à adopter une approche centrée sur la victime/survivante.

## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

Dans le contexte de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel, une approche centrée sur la victime/survivante est une manière de s'engager avec la/les victime(s) qui donne la priorité à l'écoute de la/des victime(s), évite la retraumatisation et se concentre systématiquement sur leur sécurité, leurs droits, leur bien-être, leurs besoins exprimés et leurs choix, redonnant ainsi autant de contrôle que possible à la/aux victime(s) et garantissant la fourniture empathique et sensible de services et d'accompagnement sans porter de jugement<sup>2</sup>.

DEI s'engage à tout mettre en œuvre, en accord avec les victimes de pratiques prohibées, pour les protéger, notamment en :

1. préservant toute la confidentialité requise dans le traitement des rapports établis conformément à la présente politique,
2. entamant sans délai une enquête sur les faits signalés conformément à la présente politique,
3. offrant un soutien personnalisé aux victimes d'incidents signalés conformément à la présente politique,
4. informant la victime des mesures prises en réponse aux incidents signalés, conformément à la présente politique, et en
5. adaptant la présente politique, afin d'assurer une meilleure compréhension et le respect de ces principes par les représentant.e.s de DEI.

## V. Mise en œuvre de la politique

### Article 21 - Date de mise en œuvre

La présente politique contre l'exploitation et les abus sexuels entre en vigueur après son adoption par le Conseil exécutif international.

### Article 22 - Conformité

Le personnel de DEI s'engage à respecter ces principes en signant le formulaire d'engagement à la PEAS de DEI (annexe 2) et/ou en signant son contrat de travail.

### Article 23 - Responsabilités de DEI-SI

1. Le Secrétariat international sensibilisera le public, publiera en ligne sa politique contre l'exploitation et les abus sexuels et mettra en œuvre des mesures pour informer les enfants, les communautés, les sections nationales et les représentant.e.s de DEI de cette politique.
2. Le secrétariat international doit immédiatement informer le CEI de tout cas signalé aux autorités nationales, régionales ou locales compétentes, lorsqu'un.e représentant.e de DEI est soupçonné d'inconduite sexuelle (exploitation et/ou abus sexuels, et/ou harcèlement sexuel).
3. Le Secrétariat international doit veiller à ce que, le cas échéant, des mesures claires soient mises en place pour travailler avec les partenaires (évaluation, accord sur la politique à appliquer et sur les mécanismes de responsabilité, soutien, renforcement des capacités, suivi et évaluation).

---

<sup>2</sup> [Politique relative à une approche centrée sur la victime dans la réponse du HCR aux fautes sexuelles - Exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel](#)



## POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

4. Le Secrétariat international est tenu de réexaminer sa politique en matière d'exploitation et d'abus sexuels tous les trois ans. Des évaluations entre pairs peuvent également être envisagées par le Mouvement.

### **Article 24 - Nomination de points focaux PEAS pour centraliser l'expertise et faciliter la mise en œuvre**

Chaque section nationale de DEI est fortement encouragée à adopter sa propre politique en matière de PEAS, si ce n'est pas encore fait, et à nommer un point focal pour la PEAS. Chaque section nationale de DEI doit envoyer une copie de sa politique en matière de PEAS et une notification des coordonnées du point focal à DEI une fois qu'elles sont en place.

**Contactez le point focal de DEI-SI : [abuse@defenceforchildren.org](mailto:abuse@defenceforchildren.org)**

## ANNEXE 1: DEFINITIONS

### Annexe 1 : Examen des définitions existantes de la PEAS

	Exploitation sexuelle	Abus sexuels	Autres
<b>OMS (ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ)</b>	Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, la menace ou le profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.	L'intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.	<p>L'exploitation et les abus sexuels comprennent également les relations sexuelles avec un enfant.</p> <p><b>Exemples d'actes d'exploitation et d'abus sexuels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Agression sexuelle</b> (définie comme « tout acte sexuel non désiré ou forcé commis sans consentement ») ou menace d'<b>agression sexuelle</b>.</li> </ul> <p>L'agression sexuelle peut se produire soit contre la volonté d'une personne, par la force ou la coercition, soit lorsqu'une personne est incapable de donner son consentement, par exemple lorsqu'elle est sous la contrainte, sous l'influence de drogues ou d'alcool.</p> <p><u>La force comprend :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– une agression physique réelle, y compris, mais sans s'y limiter, le viol, la sodomie forcée, la copulation orale forcée, l'agression sexuelle avec un objet, l'agression sexuelle, les attouchements forcés (par exemple, les attouchements ou les baisers non désirés) ;</li> <li>– des menaces d'agression physique ;</li> <li>– la coercition émotionnelle ; et/ou</li> <li>– le chantage psychologique.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Attouchements non désirés</b> de nature sexuelle</li> <li>• <b>Exiger des relations sexuelles</b> dans n'importe quel contexte</li> </ul>

## ANNEXE 1: DEFINITIONS

	Exploitation sexuelle	Abus sexuels	Autres
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Faire du sexe une condition de l'aide</b></li> <li>• <b>Forcer</b> quelqu'un à avoir des relations sexuelles, forcer quelqu'un à avoir des relations sexuelles avec quelqu'un d'autre</li> <li>• <b>Forcer une personne à se livrer à la prostitution ou à la pornographie</b></li> <li>• <b>Refuser d'utiliser des pratiques sexuelles sûres</b></li> <li>• <b>filmer ou photographier des</b> actes sexuels et les publier sans autorisation</li> <li>• Alléguer ou <b>menacer d'alléguer</b> qu'une personne a déjà des antécédents de prostitution dans ses papiers légaux.</li> <li>• <b>Injures</b> et épithètes à caractère sexuel</li> <li>• <b>Insister sur tout ce qui est sexuel</b>, y compris les blagues qui peuvent être gênantes, effrayantes ou blessantes.</li> <li>• Dire à quelqu'un qu'il ou qu'une autre personne est obligée d'avoir des relations sexuelles pour obtenir quoi que ce soit.</li> </ul>
<b>UNSG<sup>3</sup></b>	Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.	Intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.	<b>L'abus de pouvoir</b> est l'utilisation inappropriée d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité à l'encontre d'une autre personne. Il est particulièrement grave lorsqu'une personne utilise son influence, son pouvoir ou son autorité pour influencer de manière inappropriée la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, y compris, mais sans s'y limiter, la nomination, l'affectation, le renouvellement du contrat,

<sup>3</sup> Circulaire du Secrétaire général « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir » (ST/SGB/2019/8) <https://undocs.org/ST/SGB/2019/8>; Circulaire du Secrétaire général « Mesures spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13) <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>

## ANNEXE 1: DEFINITIONS

	Exploitation sexuelle	Abus sexuels	Autres
			l'évaluation des performances, les conditions de travail ou la promotion. L'abus d'autorité peut également inclure un comportement qui crée un environnement de travail hostile ou offensant, ce qui inclut, sans s'y limiter, le recours à l'intimidation, aux menaces, au chantage ou à la coercition. La discrimination et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sont particulièrement graves lorsqu'ils s'accompagnent d'un abus de pouvoir.
<b>UNICEF<sup>4</sup></b>			<p><b>L'exploitation et les abus sexuels</b> sont l'abus ou la tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles ou l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle par le personnel des Nations unies, leurs partenaires de mise en œuvre ou d'autres travailleurs humanitaires, à l'encontre des personnes qu'ils servent.</p> <p><b>Le harcèlement sexuel</b> est un comportement importun de nature sexuelle qui interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant en opposant les membres du personnel de l'ONU les uns aux autres ou à toute autre personne.</p>
<b>Sauver les enfants<sup>5</sup></b>	Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel, de confiance ou de dépendance, à des fins sexuelles ou sexualisées. Cela inclut l'offre ou la promesse d'avantages monétaires,	L'intrusion physique menacée ou réelle de nature sexuelle ou sexualisée, y compris les attouchements inappropriés, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives, l'agression sexuelle et le viol. Il peut	<b>Faveurs sexuelles</b> Tout acte sexuel ou sexualisé en échange de quelque chose comme de l'argent, des biens, des services, des opportunités, etc. Cela inclut également les demandes de photos ou de films inappropriés, l'exposition à la pornographie, etc.

<sup>4</sup> Stratégie de l'UNICEF pour prévenir et combattre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel, janvier 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-05/UNICEF-Strategy-Prevent-Respond-Sexual-Exploitation-Abuse-Sexual-Harassment-January-2019.pdf>

<sup>5</sup> Politique de Save The Children en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA), août 2019, [https://www.savethechildren.net/sites/www.savethechildren.net/files/SCI\\_HR\\_POL\\_PSEA%20External%20policy\\_EN.docx.pdf](https://www.savethechildren.net/sites/www.savethechildren.net/files/SCI_HR_POL_PSEA%20External%20policy_EN.docx.pdf)

## ANNEXE 1: DEFINITIONS

	Exploitation sexuelle	Abus sexuels	Autres
	sociaux ou politiques en tant qu'incitation ou forme de coercition.	également s'agir d'une intrusion non physique, menacée ou réelle (exposition non désirée et/ou non invitée à de la pornographie, des textes, des images, etc., partage d'images, de textes, etc.)	<b>Grooming</b> Culture de relations affectives avec des personnes en position de vulnérabilité ou de pouvoir inéquitable, dans l'intention de manipuler ces relations pour en faire des dynamiques sexualisées à l'avenir.
<b>Terre des Hommes<sup>6</sup></b>	Tout abus sexuel réel ou tentative d'abus sexuel d'une personne en position de vulnérabilité, de confiance ou lorsqu'il y a une différence de pouvoir, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. La prostitution, même lorsqu'elle est légale, est une forme d'exploitation sexuelle. Cela signifie qu'il peut également y avoir exploitation lorsqu'une personne sert d'intermédiaire pour l'abus.	Abus physique de nature sexuelle, réel ou menacé, qui peut avoir lieu par la force, la coercition, la violence ou dans des situations d'inégalité, de relations hiérarchiques ou d'abus de confiance. Ce terme inclut, sans s'y limiter, les actes de viol, de harcèlement, de coercition, de pornographie infantine, les actes sexuels non consentuels ou tout autre délit sexuel. Cela signifie qu'il n'est pas nécessaire d'avoir recours à la force physique pour considérer qu'il y a abus sexuel. Un tel acte peut également se produire dans des situations où le consentement apparent n'a pas été donné, dans des situations d'inégalité, de pression psychologique ou de coercition. Le consentement à la consommation d'alcool ou de drogues ne doit en aucun cas être considéré comme un consentement à une activité sexuelle et ne diminue en rien la responsabilité de l'auteur de l'infraction.	

<sup>6</sup> Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA), novembre 2018, [https://www.tdh.ch/sites/default/files/peas\\_en.pdf](https://www.tdh.ch/sites/default/files/peas_en.pdf)

## ANNEXE 2: FORMULAIRE D'ENGAGEMENT

### Annexe 2 : Formulaire d'engagement à respecter la politique PEAS pour le personnel de DEI

***En vigueur : (date) jusqu'à nouvel ordre***

*J'ai lu et j'ai été informé(e) du contenu, des exigences et des attentes de la politique contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) pour le personnel de DEI. J'ai reçu une copie de la politique et j'accepte de respecter les lignes directrices de la politique comme condition de mon emploi et de la poursuite de mon emploi à DEI.*

*Je comprends que si j'ai des questions, à tout moment, concernant la politique PEAS, je consulterai le point focal.*

*Veillez lire attentivement la PEAS pour vous assurer que vous comprenez la politique avant de signer ce document.*

*Membre du personnel de DEI (nom en caractères d'imprimerie)*

.....

*Signature du membre du personnel :*

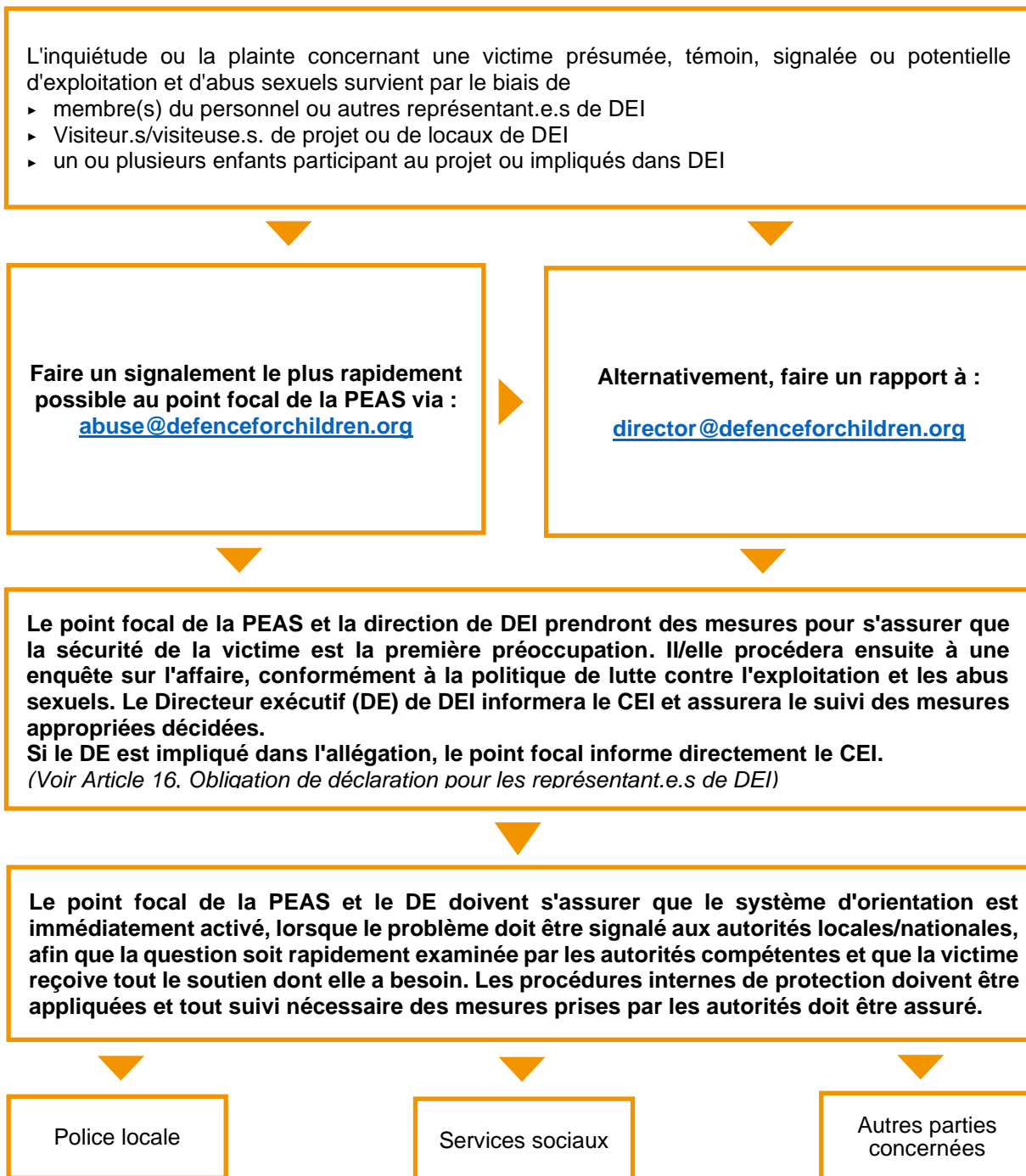
.....

*Reçu par : .....*

*Date et lieu : .....*

## ANNEXE 3: MECANISME DE PLAINTE

### Annexe 3 : Mécanisme de plainte de DEI pour les violations de la politique PEAS



## ANNEXE 4: MODELE DE DECLARATION

### Annexe 4 :

### Modèle de déclaration pour signaler un problème lié à la PEAS

Ce rapport doit être utilisé comme un outil permettant d'élaborer un rapport fondé sur des informations aussi impartiales que possible.

Si vous craignez ou savez que la sécurité d'une personne pourrait être menacée ou qu'elle pourrait être victime d'exploitation et d'abus sexuels, veuillez remplir ce formulaire sans tarder au mieux de vos connaissances.

Veuillez noter que toute préoccupation relative à la PEAS doit être signalée immédiatement au point focal de la PEAS par l'intermédiaire de la boîte aux lettres confidentielle [abuse@defenceforchildren.org](mailto:abuse@defenceforchildren.org). Vous pouvez remplir ce formulaire avant de prendre contact ou vous pouvez remplir le rapport après avoir pris contact avec eux, conformément au principe de ne pas nuire.

Pour des raisons de confidentialité, le rapport doit être rédigé et signé uniquement par vous. Il doit être remis exclusivement aux personnes désignées ou à la personne suivante la plus appropriée. Le rapport de la PEAS sera conservé en lieu sûr et traité dans la plus stricte confidentialité.

Un registre des incidents/rapports sera tenu, y compris lorsque la décision est prise de ne pas en référer aux autorités locales ou nationales.

Numéro de dossier xxx 202x - 0xxxx (à remplir par le point focal de la PEAS)
---

#### 1. A propos de vous

Votre nom .....

Votre fonction .....

Lieu de travail .....

Votre relation avec l'enfant .....

Coordonnées de la personne à contacter .....

#### 2. Au sujet de la victime

Nom de la victime .....

Sexe / identité de genre de la victime .....

Âge de la victime .....

Parents / tuteurs de la victime, si la victime est un enfant .....



## ANNEXE 4: MODELE DE DECLARATION

### 3. Votre préoccupation

Quelle est l'inquiétude ? .....

Comment savez-vous qu'il s'agit d'un abus ? .....

La victime vous a-t-elle révélé l'abus ? .....

Date de l'incident présumé .....

Lieu de l'incident présumé .....

Nom de l'auteur présumé .....

Fonction / relation avec la victime .....

Nature de l'allégation .....

### 4. Vos observations personnelles (blessures visibles, état émotionnel de la victime, etc.)

*[N.B. Faites une distinction claire entre ce qui relève des faits et ce qui relève de l'opinion ou du oui-dire].*

.....  
.....  
.....  
.....

### 5. Rapportez exactement ce que la victime ou une autre source vous a dit à propos de l'incident et comment vous avez réagi.

.....  
.....  
.....  
.....

### 6. Notez s'il y a eu des références à une composante numérique ou en ligne qui pourrait être importante pour une enquête ultérieure.

.....  
.....  
.....  
.....

### 7. Action(s) entreprise(s)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## ANNEXE 4: MODELE DE DECLARATION

### 8. Où se trouve la victime / où séjourne-t-elle, et qui est responsable d'elle ?

Nom .....

Titre .....

Localisation .....

Coordonnées de la personne à contacter .....

### Cet endroit est-il sûr ? Pourquoi ? Si ce n'est pas le cas, d'autres dispositions doivent être prises par xxx.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### 9. Y a-t-il eu d'autres victimes, enfants, personnes impliquées dans l'incident présumé?

.....  
.....  
.....  
.....

### 10. Qui d'autre est au courant de l'incident ?

.....  
.....  
.....  
.....

### 11. Qu'est-ce que la victime aimerait qu'il se passe ensuite ?

.....  
.....  
.....  
.....

### 12. Informations complémentaires non couvertes précédemment :

.....  
.....  
.....  
.....

## ANNEXE 4: MODELE DE DECLARATION

***Je déclare que les informations que j'ai fournies dans le formulaire ci-dessus sont exactes et correctes à ma connaissance.***

.....  
Date et lieu / Signature

**Reçu par DEI - SI**

.....  
Date et lieu / Signature

## ANNEXE 5: PROCESSUS DE RECRUTEMENT

### Annexe 5 :

#### Orientations de DEI sur les processus de recrutement sûrs

Le processus de recrutement du personnel, des stagiaires, des bénévoles et des consultants est essentiel pour assurer une prévention efficace de l'exploitation et/ou des abus sexuels et/ou du harcèlement sexuel au sein de l'organisation, en engageant des personnes qualifiées et compétentes capables de remplir leurs fonctions en toute sécurité pour les enfants et leurs pairs.

La mise en place d'un système de recrutement sûr est une première étape essentielle pour assurer la sécurité des enfants et des jeunes qui sont en contact avec le personnel et les bénévoles. Il est également important d'établir des procédures écrites claires et de s'assurer que toutes les personnes impliquées dans une forme quelconque de recrutement savent comment les suivre. Ces procédures garantiront que le personnel et les bénévoles sont recrutés en toute sécurité et de manière équitable.

Planifiez à l'avance l'ensemble de votre processus de recrutement afin de vous assurer que vous adoptez une approche cohérente chaque fois que vous recrutez un nouveau membre du personnel ou un bénévole. Une approche planifiée et structurée servira à :

- minimiser le risque de nommer une personne inadaptée,
- s'assurer que vous sélectionnez la bonne personne pour le poste,
- s'assurer que le processus est équitable, et à
- s'assurer que le processus est consigné pour référence future.

Le fait de suivre une procédure écrite signifie également que vous êtes moins susceptible d'oublier quoi que ce soit et que chaque fois que vous recrutez, vous vous conformez systématiquement à la législation et aux orientations.

Les éléments suivants doivent être pris en compte et appliqués de manière cohérente lors de la planification du recrutement<sup>7</sup> :

- **Descriptions d'emploi pour tous les postes** - faire référence aux responsabilités de la PEAS et/ou au code de conduite ([Politique et principes de protection de l'enfance](#), annexe 2) dans toutes les descriptions d'emploi et inclure la mission et les valeurs du mouvement ou un lien vers celles-ci. Inclure un lien vers la politique dans toutes les descriptions de poste et dans votre modèle de description de poste.
- **Avis de vacance** - faire clairement référence à la PEAS dans tous les avis de vacance. Inclure le lien vers la politique dans l'avis de vacance.
  - Proposition de modèle d'avis de vacance : Tous les membres du personnel de DEI sont tenus de respecter la PEAS de DEI-SI dans leur fonction et dans leur vie privée.
- **Publicité** - faire connaître l'engagement du mouvement en faveur de la PEAS.
- **Présélection** - obtenir et examiner les informations contenues dans les candidatures et les CV - résoudre les lacunes, les divergences ou les anomalies dans les antécédents professionnels.
- **Entretiens** - toujours inclure une ou deux questions sur la PEAS et le travail avec des personnes en situation de vulnérabilité.

---

<sup>7</sup> Voir aussi : [Lignes directrices pour un recrutement plus sûr](#) (Transformer la capacité de pointe)

## ANNEXE 5: PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- **Vérifications** - vérifier l'identité du candidat retenu, ses antécédents professionnels et ses qualifications. Les offres ne doivent pas être confirmées tant que toutes les vérifications n'ont pas été effectuées.
- **Références professionnelles indépendantes** - il convient de toujours demander des références et d'inclure une question sur l'existence éventuelle de problèmes liés à la PEAS - les références doivent être obtenues et tout problème doit faire l'objet d'un suivi (au moins deux référents professionnels doivent être présentés, dont l'un doit être l'employeur actuel du candidat ou son employeur le plus récent). Lorsque les références révèlent des incohérences ou des doutes quant à l'aptitude de la personne, les questions doivent faire l'objet d'un suivi et être examinées avec la personne de référence ou le candidat. Il est important de conserver des traces écrites de toute conversation téléphonique et, lorsque les questions sont importantes, des informations plus détaillées doivent être demandées par écrit à la personne de référence, si possible.
- **Contrôles externes** - effectués conformément à la politique de l'organisation - il peut s'agir d'une demande d'extrait de casier judiciaire, d'un contrôle de police ou d'un contrôle équivalent.
- **Contrats** - Établir un lien avec la politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et veiller à ce que les responsabilités de la PEAS soient incluses dans tous les contrats de travail et dans votre modèle de contrat de travail, par exemple : « Toute personne travaillant pour DEI-SI est tenue de respecter la politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et le code de conduite dans le cadre de ses fonctions et de sa vie privée. Les violations de cette politique peuvent entraîner des sanctions, notamment des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, la rupture de toutes les relations, y compris les accords contractuels et de partenariat, et, le cas échéant, des actions juridiques appropriées ou d'autres actions de ce type. Les infractions à la présente politique peuvent également donner lieu à un renvoi aux autorités statutaires en vue d'une enquête criminelle en vertu de la loi de xxx (pays), où DEI est basée ».

**Initiation** - inclure une séance d'information sur la PEAS, la [Politique de protection des enfants](#), le [Code d'éthique et la politique de genre](#) pour toutes les nouvelles recrues (personnel, stagiaires, bénévoles, consultant.e.s...).