

# POLITIQUE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

Adoptée le 11 mai 2022

---

## TABLE DES MATIÈRES

1	Définitions	2
2	Introduction	6
3	Objectif, champ d'application et population cible	8
4	Principes directeurs	9
5	Valeurs protégées	11
6	Règles de conduite	14
7	Rôles et responsabilités	16
8	Prévention, contrôle et suivi des informations	19
9	Procédures de signalement	21
10	Enquêtes et suivi	23
11	Procédures disciplinaires	25

## 1. Définitions

Aux fins de la présente politique :

**La prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels** désignent les politiques, les règlements et les mesures visant à prévenir toute forme d'exploitation et d'abus sexuel de la part du personnel, et autres personnes et entités associées à Égides, et à garantir une action appropriée le cas échéant.

Selon la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels :

**Exploitation sexuelle** : 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.

**Abus sexuel** : Toute intrusion physique et psychologique 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.

**Personne survivante ou personne victime** : Personne qui est ou a été exploitée ou abusée sexuellement par une autre personne. Dans le cadre de cette politique et en fonction du contexte d'intervention, il peut s'agir d'une personne qui a été abusée ou exploitée sexuellement, y compris en raison de son orientation sexuelle réelle ou supposée, de son identité ou expression de genre, ou de ses caractéristiques sexuelles.

**Approche centrée sur les personnes survivantes** : Approche donnant la priorité à la sécurité, aux souhaits et aux intérêts de la personne survivante, avant toute autre considération, en particulier dans le processus de guérison. Les principes de base sont :

- (1) **Sécurité** : La sécurité des survivantes et de leurs enfants est la considération qui prime.
- (2) **Confidentialité** : Les survivantes ont le droit de choisir à qui raconter ou non leur histoire, et toute information à leur sujet ne doit être communiquée qu'avec leur consentement éclairé.
- (3) **Respect** : Toutes les mesures prises devraient être guidées par le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité de la survivante. Le rôle des aidants consiste à faciliter son rétablissement et à lui apporter des ressources qui lui soient utiles.
- (4) **Non-discrimination** : Les survivantes devraient bénéficier d'un traitement égal et équitable, sans considération d'âge, de handicap, d'identité de genre, de religion, de nationalité, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle ni d'aucune autre caractéristique.

**Enfant** : Personne âgée de moins de 18 ans, indépendamment de l'âge de la majorité civile ou sexuelle ou de l'âge de consentement au niveau local.

**Vulnérabilité** : Le niveau d'exposition à un danger ou menace. Le niveau de vulnérabilité est en particulier influencé par le contexte spécifique dans lequel se trouve une personne, dépendamment de son identité, de situation sociale, ou autres facteurs dans une perspective intersectionnelle.

**Risque** : Probabilité et impact d'un évènement.

**Code de conduite** : Ensemble des normes de conduite que le personnel d'un organisme est tenu de respecter telles que sur le comportement respectueux, le code éthique et l'interdiction de l'exploitation et d'abus sexuels, et inclure un plan de travail pour la mise en œuvre de ce code. Celui-ci doit incorporer les six principes relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels du IASC (Inter-Agency Standing Committee ou Comité permanent inter-organisations).

**Différence entre « harcèlement sexuel » et « exploitation et abus sexuels »** : L'exploitation et les abus sexuels s'entendent d'actes commis contre une personne participant à un projet ou un membre de la communauté par le personnel d'Égides ou de ses membres ou le personnel apparenté. Le harcèlement sexuel se produit entre des membres du personnel et désigne toute avance sexuelle non sollicitée, tout comportement ou toute attitude verbale ou physique réitérée à connotation sexuelle non consenti. Si les deux actes sont concrètement différents, la prévalence du harcèlement sexuel peut être un indicateur du déséquilibre des rapports de pouvoir au sein des groupes représentés dans l'organisation et/ou d'un sentiment d'impunité sur place, qui peut conduire à l'exploitation et aux abus sexuels à l'égard des communautés que l'organisation vise à soutenir.

**Consentement éclairé** : L'accord volontaire d'une personne qui a la capacité de donner son consentement et qui exerce un choix libre et éclairé. Mis à part de faire le nécessaire en cas d'urgence pour sauver la vie ou conserver l'intégrité physique, rien ne peut être imposé à la personne survivante d'EAS sans son consentement valide en tout temps. Ce principe est applicable à tout traitement médical, psychosocial, juridique et procédural.

**Représailles** : Toute mesure préjudiciable directe ou indirecte qu'une personne prend ou recommande ou menace de prendre à l'encontre d'une personne qui (1) a fait part de bonne foi de ses soupçons à propos d'un comportement répréhensible ; ou (2) qui a subi ces comportements pour l'empêcher de les signaler ; ou (3) qui a pris part à une enquête ou un audit autorisé. Les représailles peuvent prendre la forme de violences verbales, d'actes de harcèlement, de violences physiques, de conséquences sociales telles que la rétention de l'aide dans un projet, etc.

**Personnel** : Toute personne qui a un contrat de travail, ou un contrat de fourniture de biens ou de services avec Égides et reçoit donc une rémunération ou un paiement.

**Membres :** Organisations, groupes ou collectifs membres de l'Alliance en vertu de ses règlements. Dans le contexte de la présente politique, il s'agit des membres actifs et des membres associés.

**Personne tierce :** Toute personne employée par un organisme tiers qui ne fait pas partie de l'Alliance. Cette personne peut fournir des services pour des activités concernées dans le cadre d'un contrat de service entre par exemple Égides et un organisme prestataire de services.

**Partenaires :** Toute organisation ou institution dont le personnel et personnel apparenté exécutent un projet ou entreprennent toute activité en collaboration avec Égides ou l'un de ses membres en vertu d'un accord.

**Personnel apparenté :** Personnes travaillant avec ou pour Égides sans détenir des contrats permanents à temps plein, y compris mais sans s'y limiter les personnes consultantes, et les membres du Conseil d'administration, dans le cadre de leurs fonctions à Égides.

**Analyse intersectionnelle :** Outil d'analyse permettant de comprendre et de réagir aux interactions entre les différentes dimensions de l'identité d'une personne – incluant le genre et les autres identités telles que l'origine ethnique, la couleur de peau, la classe sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité et expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la religion, la situation de handicap, etc. – et au caractère unique des discriminations et des dénis de droits résultant de la combinaison de ces différentes identités.

**Profil intersectionnel<sup>1</sup> :** Le terme « intersectionnalité » a été introduit par l'universitaire américaine Kimberlé Williams Crenshaw en 1989. Une approche intersectionnelle reconnaît que différents groupes de personnes (les différents segments de la population) ne sont pas homogènes et qu'ils présentent de multiples facteurs identitaires croisés. L'approche intersectionnelle aide à évaluer les répercussions éventuelles et à reconnaître la diversité et les multiples facteurs identitaires des personnes ce qui nous donne la chance d'innover en envisageant différemment nos enjeux et nos politiques.

**Orientation sexuelle :** attirance physique, amoureuse ou émotionnelle d'une personne envers les personnes du genre opposé, du même genre, d'aucun genre ou de plus d'un genre, ou fait d'entretenir des relations intimes avec ces personnes. La compréhension qu'a une personne de son orientation sexuelle peut changer<sup>2</sup>.

**Identité de genre :** Il s'agit de l'idée intime et personnelle que chacun a de son genre. C'est le sentiment d'être une femme, un homme, les deux ou ni l'un ni l'autre, ou de se situer à un autre point dans le spectre des genres. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre qui lui a été attribué à la naissance. La compréhension qu'une personne a de son genre peut changer.

---

<sup>1</sup> [https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acstplus/fra/mod02/mod02\\_03\\_01a.html](https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acstplus/fra/mod02/mod02_03_01a.html)

<sup>2</sup> Les définitions suivantes sont reconnues par la communauté internationale.

**Expression de genre :** Manière dont une personne s'exprime ou se présente elle-même qui peut être associée à son genre, y compris la manière dont une personne est perçue en lien avec son genre. Cela peut inclure son comportement et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel, ses manières, sa démarche et sa voix. De plus, l'expression de genre peut par exemple inclure le choix d'un nom et d'un pronom pour se désigner. La manière utilisée par une personne pour exprimer son genre peut changer.

**Personne trans ou transidentité:** Concept générique désignant toute personne dont l'identité de genre ou l'expression de genre est différente du sexe qui lui a été attribué à la naissance. Ce concept s'applique entre autres : aux personnes qui ont apporté des modifications à leur corps, que ce soit par la chirurgie, par une intervention médicale ou par un autre moyen, ou qui prévoient d'apporter des modifications à leur corps afin que leurs caractéristiques sexuelles correspondent à leur identité de genre; aux personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qui leur a été attribué à la naissance, mais qui ne souhaitent pas modifier leur corps; aux personnes qui s'identifient comme ayant plusieurs genres ou aucun genre; aux personnes dont l'identité de genre change de temps à autre; ou aux personnes ayant une tout autre identité de genre qui ne correspond pas aux normes socialement acceptées en ce qui a trait aux comportements attendus en fonction du genre. Le concept de l'identité de genre est distinct de celui de l'orientation sexuelle, et une personne trans peut être hétérosexuelle, gaie, lesbienne, bisexuelle ou asexuée.

### Acronymes

**PEAS** Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

**EAS** Exploitation et abus sexuels

**AMC** Affaires Mondiale Canada

**ONU** Organisation des Nations Unis

**IASC** Comité permanent Inter Organisations (Inter-Agency Standing Committee)

## 2. Introduction

Les discriminations, les violences et l'exclusion fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, ou les caractéristiques sexuelles constituent une violation des droits humains fondamentaux, et contribuent à perpétuer la pauvreté et la marginalisation. Dans de nombreux pays encore, les droits des personnes LGBTQI sont encore restreints, menacés et transgressés de manière systématiques – par exemple, leur accès limité à des soins de santé adaptés, la difficulté pour les personnes trans d'accéder à l'éducation, à l'emploi, aux opportunités économiques et à la justice, en plus de faire face à des taux particulièrement élevés de violences.

Par la présente Politique en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, Égides veut exprimer un engagement clair à lutter contre ces agissements qui pourraient être commises par son personnel et/ou par le personnel des organisations partenaires (qui reçoivent par exemple un financement d'Affaires Mondiales Canada (AMC) par l'intermédiaire d'un partenariat avec Égides), envers les personnes soutenues et considérées vulnérables dans le cadre de ses interventions d'appui et de défense des droits des personnes LGBTQI. Cette politique vise à définir des lignes directrices claires, en conformité avec les standards canadiens et internationaux en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, et repose sur le principe fondamental qu'il est de la responsabilité de chacun et chacune d'assurer la sécurité, le droit à la dignité et à l'intégrité des communautés avec lesquelles Égides travaille, et de prévenir et signaler les abus physiques, émotionnels, sexuels ou les négligences qu'elles pourraient subir de la part d'Égides ou de ses partenaires<sup>3</sup> dans le cadre des activités conjointes qu'elles pourraient mener.

Égides adhère à un principe de **tolérance zéro** envers toute forme d'abus sexuel et d'exploitation sexuelle. Elle s'engage à traiter avec diligence et en toute confidentialité et humanité toute plainte relative aux questions d'exploitation et d'abus sexuels impliquant son personnel, ses partenaires, et son personnel apparenté, et s'engage à prendre les mesures adéquates pour gérer les violations constatées à la présente politique, en assurant le soutien aux personnes survivantes.

Cette politique est fondée sur une approche inclusive et féministe, centrée sur les droits et les besoins des personnes survivantes en tant qu'actrices de leur propre vie. Elle est basée sur une analyse intersectionnelle de la personne et de la violence sexuelle afin de comprendre les interactions entre les nombreuses formes de discrimination qui aggravent particulièrement la vulnérabilité des personnes LGBTQI.

### L'Alliance internationale pour l'égalité et les diversités

Égides est une alliance francophone solidaire sur la scène internationale. Son objectif est de promouvoir l'égalité et l'inclusion des personnes vulnérabilisées ou exclues en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité ou de leur expression de genre, ou de leurs caractéristiques sexuelles, et œuvrer au bien-être et à la défense des droits et intérêts de ces personnes. L'Alliance rassemble et appuie, à l'échelle internationale,

---

<sup>3</sup> Pour les fins de cette politique, le terme "partenaire" est limité aux partenaires d'Égides Canada qui sont financés entièrement ou en partie par Affaires Mondiales Canada.

les groupes, communautés, organisations et collectifs regroupant ces personnes en tout lieu où le français est une langue pertinente pour l'appui et l'action.

Cette politique en matière de PEAS entend répondre à l'ensemble des valeurs et principes fondateurs d'Égides. Elle est premièrement centrée sur la protection de la personne et l'autonomisation des personnes survivantes, ce qui répond à l'obligation de diligence institutionnelle envers les personnes soutenues, le personnel d'Égides et ses partenaires.

La diffusion de cette politique sera faite par toutes voies adaptées et nécessaires, telles que le développement et le partage d'aide-mémoires, des webinaires, et l'intégration de références claires dans les politiques et règlements adéquats.

### 3. Objectif, champ d'application et population cible

Les objectifs de cette Politique sont de :

1. Décrire les valeurs et actions mises en place par Égides pour protéger toute personne des communautés LGBTQI soutenues par Égides et ses partenaires, des comportements d'exploitation et d'abus sexuels qui pourraient être commis par leur personnel, et ou personnel apparenté et ce, dans le cadre de leur intervention.
2. S'assurer que le personnel et le personnel apparenté d'Égides et de ses partenaires connaissent leurs obligations en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels.
3. Garantir que les procédures de prévention, de signalement et de traitement des cas d'exploitation et d'abus sexuels soient connues, comprises et accessibles dans leur zone d'intervention et juridique.

Cette politique ne couvre pas:

1. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui fait l'objet d'une politique interne de ressources humaines spécifique à la lutte contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
2. Le signalement de plainte d'exploitation sexuelle dans la communauté au sens large, non perpétrés par le personnel de l'organisation ou ses partenaires dans le cadre des projets et actions menées conjointement.

Cette politique s'applique à :

1. Tout le personnel impliqué contractuellement avec Égides Canada au niveau canadien ou international.
2. Tout le personnel apparenté lorsqu'il est engagé dans un travail ou des visites liées à Égides. Il peut s'agir (mais non limité à) une personne consultante, ou un membre du Conseil d'administration.
3. Les partenaires et autres personnes tierces (ex: sous-traitant) avec lesquels Égides a des relations stratégiques, opérationnelles ou techniques, et dans le cadre des activités liées à ces relations – par exemple dans le cadre des projets financés par AMC, mis en œuvre conjointement.

#### 4. Principes directeurs

Les six principes fondamentaux du Comité Permanent Inter-agences des Nations Unies (IASC) constituent les principes directeurs en matière de PEAS, et sont reflétés globalement dans les politiques et procédures de nombreuses organisations humanitaires, de développement et des droits de la personne. Ces principes représentent un engagement officiel par divers bailleurs de fond, notamment AMC, et de concert avec les Nations Unies, à lutter contre et assurer la redevabilité par rapport aux incidents d'EAS.

Afin de protéger les personnes LGBTQI les plus vulnérables, dans toute leur diversité, incluant les enfants, et pour assurer l'intégrité des activités d'Égides, les six principes fondamentaux suivants doivent être respectés<sup>4</sup> :

1. L'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel et le personnel apparenté constituent des fautes graves et feront l'objet d'un licenciement, d'une résiliation de contrat de service, de partenariat ou tout autre accord.
2. Le personnel ne doit pas se livrer à des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local ou selon les coutumes locales. La méconnaissance réelle de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
3. Il est interdit d'échanger de l'argent, des emplois, des biens ou des services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif. Cela inclut l'assistance due aux bénéficiaires<sup>5</sup>.
4. Toute relation sexuelle entre le personnel et une personne bénéficiant de cette assistance et protection humanitaires, impliquant un usage inapproprié du rang ou de la position, est interdite. De telles relations portent préjudice à la crédibilité et l'intégrité de notre travail.
5. Lorsqu'un membre du personnel éprouve des craintes ou des soupçons d'exploitation ou des abus sexuels commis par un collègue de travail, qu'il fasse partie ou non de la même agence, il ou elle doit les signaler par l'intermédiaire des mécanismes de signalement établis par l'organisation.
6. Le personnel est tenu de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise la mise-en-œuvre de son code de conduite. Les gestionnaires, à tous les niveaux, ont des responsabilités

---

<sup>4</sup> Voir le rapport du Groupe de travail du Comité permanent inter-organisations sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels en situation de crises humanitaires du 13 juin 2002, Plan d'action, paragraphe I.A.

<sup>5</sup> Dans le contexte d'Égides, le recours au travail du sexe avec les personnes participantes aux projets ou les personnes mineures est strictement interdit pour le personnel d'Égides, pour des raisons évidentes de déséquilibres significatifs de pouvoir. En revanche, le recours au travail du sexe en général, dans un cadre consensuel, consenti et strictement en dehors du cadre de tout projet ou intervention d'Égides, est à la discrétion de l'individu hors des heures de travail, sans jugement de la part d'Égides. La position d'Égides sur la question du recours au travail du sexe est explicitée à la section 6 de la présente politique.

particulières pour appuyer et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

Égides dispose d'une **Politique en matière d'éthique et de déontologie** qui dispose que le personnel d'Égides doit se comporter d'une manière qui respecte et promeut les droits des groupes, communautés, organisations et collectifs regroupant les personnes LGBTQI en tout lieu où le français est une langue pertinente. Pour cette raison, et en raison des rapports de pouvoir pouvant exister entre le personnel et les personnes soutenues, Égides s'engage à :

- S'assurer que le personnel d'Égides agisse en tout temps avec éthique et signale les cas d'exploitation ou d'abus présumés dont elle pourrait avoir connaissance aux services/points focaux désignés dans leurs situations spécifiques, sur la base d'une évaluation des risques contextualisée, complète et informée<sup>6</sup>.
- Traiter avec diligence les cas qui lui sont signalés.
- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la personne survivante et soutenir son autonomisation.
- Prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels par des campagnes de sensibilisation et de communication.

---

<sup>6</sup> Dans certaines situations, il existe un risque réel et certain de faire appel aux autorités dans un pays dans lequel les relations entre personnes même sexe sont criminalisées, et en particulier pour la victime (risque de « outing » par exemple). Chaque membre d'Égides doit avoir effectué une évaluation du risque et une cartographie des acteurs et services, et des points de signalement sûrs et sécuritaires.

## 5. Valeurs protégées

Cette politique doit être considérée comme étant une promesse collective qui sollicite l'Alliance dans son ensemble. Cette promesse collective comprend un système de valeurs qui est fondé sur l'identité et les objectifs même d'Égides.

**Réponse et soutien centrés sur la personne :** Les principes directeurs doivent être intégrés dans toute mesure de prévention ainsi que toute réponse et mesure de soutien suite à un signalement d'incident d'EAS. Une réponse centrée sur la personne considère la protection de sa sécurité physique et psychologique, sa dignité, le consentement éclairé ainsi que son autonomie en ce qui concerne ses choix face aux voies de guérison et de recours juridiques.

**La prévention et la sensibilisation :** Il faut d'abord considérer que toute politique interdisant des actes qui peuvent blesser une personne physiquement/psychologiquement ou nuire à la réputation individuelle ou institutionnelle, doit être axée sur des efforts de prévention et de sensibilisation auprès de toutes les parties prenantes impliquées. Les mesures deviennent aléatoires si les personnes concernées ne connaissent pas leurs droits, en particulier leur droit à la sécurité et à la protection, ainsi que les mesures de prévention, signalement, réponse et soutien.

**L'innocuité et la sécurité avant tout (« Ne pas nuire ») :** Toutes les interventions, mesures de prévention, communication, et de réponse et de suivi, doivent à tout prix prioriser la sécurité de chaque personne impliquée et en particulier éviter les représailles. Cette valeur concerne toutes les personnes affectées directement et indirectement, les personnes témoins, les répondants et répondantes internes et externes (ex: dans le cadre des enquêtes, du soutien médical, psychosocial et légal etc.), ainsi que les personnes dites présumées avoir commis l'exploitation et / ou l'abus. Les impacts de toute action ou mesure doivent être mesurés avec la perspective de ne pas créer des conséquences plus graves à la sécurité des personnes impliquées, et des mesures proactives de mitigation doivent être prises pour prévenir ou limiter ces conséquences.

**Confidentialité :** Il est impératif de maintenir un niveau élevé de confidentialité afin d'optimiser la sécurité et la dignité de ceux et celles directement et indirectement affectés par un incident de EAS. Toute information écrite et verbale doit être traitée comme, et gardée strictement confidentielles. Le partage de toute information ne devrait être considéré qu'en cas de nécessité justifiée et absolue. Seulement ceux et celles qui doivent en être avisés le seront puisqu'ils détiennent une responsabilité directe dans la réponse, le soutien, l'enquête, ou dans la mise en place des mesures disciplinaires contre la personne avérée auteure d'EAS. Tout bris de confidentialité dans le cadre d'une procédure entraînera des mesures disciplinaires à l'encontre des personnes qui en sont responsables. La personne victime a le droit de donner son accord ou non pour que l'information soit transmise.

**Respect, dignité, inclusion et le principe de non-discrimination :** Les répondants et répondantes à une déclaration d'incident, impliqués durant le suivi, le soutien, les procédures d'enquête et détermination de responsabilité, doivent en tout temps démontrer du respect envers toutes les personnes affectées et impliqués. La dignité

des personnes ayant subi une épreuve de EAS, ou même celles présumées auteures doivent être maintenue. Personne ne devrait être sujet à la discrimination dans le cadre des procédures concernant des cas d'EAS. La mise-en-œuvre de procédures justes, équitables et transparentes qui reconnaissent l'identité intersectionnelle, les droits de la défense, et l'importance de la sécurité inclusive, doivent primer.

**Autonomisation accompagnée :** Nous avons la responsabilité collective d'assurer à la fois qu'Égides prenne toutes les actions et mesures qui sont de sa responsabilité et que la personne victime/survivante d'un incident d'EAS demeure autonome dans la prise de décision concernant le type de mécanismes de soutien et de suivi dont elle a besoin. Nous devons, moralement éthiquement, aussi assurer que la personne survivante soit accompagnée par un point focal afin de faciliter son accès sécuritaire et effectif aux services et mesures dont elle a besoin, dans la limite de ses choix personnels. Le point focal doit démontrer des compétences interpersonnelles, notamment en relation d'aide, et des connaissances approfondies pour naviguer, expliquer et accompagner la personne survivante sans jugement et au plus près des besoins qu'elle exprime.

**Éviter la ré-victimisation :** L'enjeu du statut des personnes LGBTQI dans leur pays et au sein de différentes communautés et cultures les rendent non seulement particulièrement vulnérables à la discrimination et à la violence, mais aussi à un risque particulièrement élevé d'être ré-victimisées, jugées, exclues ou même violentées lorsqu'elles dénoncent des actes d'EAS ou dans le cadre des procédures d'enquête et de justice. Une évaluation des risques d'EAS à l'interne de l'organisation et dans chaque contexte opérationnel et interventions doit être réalisée et révisée régulièrement et des mesures spécifiques doivent être conçues et mises en œuvre pour prévenir les risques de re-victimisation des personnes survivantes dans le cadre des procédures d'EAS.

### **Les droits des personnes soutenues et du personnel d'Égides et des partenaires**

**Droit à l'information :** Veiller à ce que tout le personnel d'Égides et de ses partenaires soient informés de leurs droits et obligations en matière d'exploitation et d'abus sexuels, notamment des mécanismes de signalement, d'enquête, et de mesures correctives et de soutien.

**Droit à la sécurité :** Par la sensibilisation et la mise en œuvre de la présente politique et des procédures pertinentes, tout le personnel d'Égides et de ses partenaires réduisent la probabilité ainsi que les risques liés à l'EAS dans le cadre de leurs interventions, qu'il s'agisse de leurs propres comportements ou de la prévention des comportements des collègues, membres ou partenaires.

**Droit à la protection intégrée des plus vulnérables :** Égides et ses partenaires doivent s'assurer que l'ensemble des programmes intègrent une approche fondée sur les droits humains et tiennent compte des risques en matière d'exploitation et d'abus sexuels pour les personnes participantes.

**Droit à l'accès aux mécanismes de signalement :** Des canaux fiables et sécuritaires sont conçus et opérationnels afin que tout le personnel d'Égide, ses partenaires et les

membres des communautés LGBTQI soutenues puissent, en qualité de témoin ou de victime, signaler ou déposer une plainte relative à des comportements d'exploitation et d'abus sexuels en toute sécurité.

**Droit au consentement éclairé :** La personne survivante d'EAS a le droit de recevoir tout au long du processus de signalement, soutien, enquête etc. d'un acte d'EAS, les informations nécessaires afin qu'elle puisse prendre ses propres décisions pour son cheminement concernant le signalement d'une plainte ; son rétablissement physique, psychologique ; et, la poursuite juridique le cas échéant.

**Mécanismes de redevabilité :** La redevabilité fait référence au fait qu'Égides et ses partenaires sont tenues responsables de leurs actions par rapport aux personnes LGBTQI avec lesquelles elles travaillent, en assurant dans la mesure de leurs capacités l'accès à des mécanismes pertinents de protection ou autres.

**Reddition des comptes :** Conformément aux obligations en matière de PEAS, Égides ses partenaires s'engagent à i) rendre compte de leurs activités et à remplir leurs obligations telles que décrites dans la présente politique et les documents s'y rapportant, ii) informer, écouter et à demander des comptes, iii) accepter la responsabilité de leurs décisions, et iv) communiquer de manière transparente les incidents d'EAS aux bailleurs de fond selon leurs exigences énoncées dans les contrats de financement.

## 6. Règles de conduite

**Politique de tolérance zéro :** Égides adopte le principe de tolérance zéro à l'égard des incidents et activités d'exploitation et d'abus sexuels commis par le personnel, personnel apparenté et toute personne tierce de d'Égides et de ses partenaires. Dans les faits, cela se traduit par un engagement à prendre toutes les mesures nécessaires et possibles selon les capacités de l'organisation lorsqu'un acte d'EAS est signalé.

Égides appliquera le principe de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et de l'abus sexuels dans tous les lieux et cultures, et envers toutes les parties prenantes impliquées dans son travail. Ceci comprend la protection des personnes qui sont impliqués ou qui ont témoigné et/ou signalé<sup>7</sup> une crainte/préoccupation, incluant notamment la prévention et l'absence de représailles à leur égard (physique, verbale, psychologique ou juridique).

Les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels doivent être menées de manière équitable, et dans le respect des droits de chacune des parties concernées, incluant le respect des droits de la défense. Les efforts consacrés à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doivent se fonder sur les valeurs et les droits énoncés au préalable.

Il est interdit pour tout personnel, personnel apparenté et personne tierce d'Égides et des partenaires:

- De se livrer à tout acte d'exploitation ou d'abus sexuels tels que définis dans la présente politique et tout document pertinent, et ce indépendamment du cadre ou des circonstances dans lesquelles ils sont commis ;
- D'avoir toute activité sexuelle avec:
  - Des personnes de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la législation locale (le fait d'ignorer ou de s'être trompé sur l'âge de l'enfant n'est pas une excuse) ;
  - Les personnes soutenues qui attendent ou reçoivent une protection ou le soutien dans le cadre de tout projet ou intervention conduites par Égides ou ses membres, indépendamment du niveau d'implication du personnel dans lesdites actions ;
  - Toute personne considérée comme étant plus vulnérable en raison de relations de pouvoir inégales existantes entre le personnel d'Égides et ces personnes.

---

<sup>7</sup> La protection des personnes lanceuses d'alerte dispose en outre que « toute personne faisant part de ses soupçons à propos d'un comportement répréhensible doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de penser que les informations divulguées font état d'une violation potentielle des règlements internes.

- D'offrir de l'argent, de l'emploi, des biens ou des services, ou autres avantages de toute nature – incluant politiques – en échange de relations sexuelles, de faveurs sexuelles dans le cadre de projets et d'interventions d'Égides, et de ses partenaires.
- De produire, d'acheter, de distribuer ou d'utiliser du matériel pornographique durant les heures de travail et / ou sur l'équipement de leur organisation ;
- De participer à des forums de nature sexuelles et de toutes formes de faire suivre des courriels pornographiques dans le cadre du travail et ou avec les ressources de l'organisation.

La présente politique s'applique également dans son intégralité aux relations entre le personnel et le personnel apparenté d'Égides, et ses partenaires.

### **IMPORTANT**

Égides ne porte aucun jugement sur les personnes impliquées dans l'industrie du sexe, incluant les personnes pratiquant le travail du sexe et qui offrent des services sexuels en échange d'argent, de cadeaux ou de soutien matériel ("sexe transactionnel"). Égides soutient sans réserve les droits de ces personnes de vivre et travailler en sécurité et avec dignité, libres de toute forme d'exploitation, d'accéder à des services de santé adaptés, et de participer à leur communauté sans discrimination.

Toutefois, en raison des relations de pouvoir inégales inhérentes au travail de coopération internationale, et afin de garantir les objectifs d'éthique et de prévention des conflits d'intérêts, Égides interdit strictement à son personnel, son personnel apparenté et décourage fortement au personnel de ses partenaires d'acheter ou d'échanger des services sexuels contre de l'argent, un emploi, un soutien matériel ou tout autre forme de paiement avec toute personne participant ou bénéficiant d'un projet ou d'une intervention conduite par Égides ou l'une de ses organisations partenaires.

Le recours au travail du sexe, consenti et consensuel, strictement hors du cadre d'un projet ou d'une intervention conduite par Égides ou l'une de ses organisations membres, relève de la discrétion de l'individu. Dans des contextes de fortes inégalités sociales, du genre, économiques ou hiérarchiques, le recours au travail du sexe pourrait être considéré comme un abus de pouvoir. Égides rappelle que les actes d'abus et d'exploitation sexuelles sont strictement prohibés, indépendamment du cadre et des circonstances dans lesquelles ces actes sont commis.

## 7. Rôles et responsabilités

Le personnel d'Égides et le personnel apparenté doivent :

- Adhérer et se conformer à l'ensemble des principes et obligations détaillées dans cette politique.
- Informer adéquatement toutes les parties prenantes de la politique en matière de PEAS et de leurs droits à la sécurité physique, psychologique, et légale.
- Avoir suivi des sessions d'informations et ou formations obligatoires sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels ; la participation à des formations sur le code de conduite (ou activités similaires) qui incluent la PSEA doit faire partie de la supervision des personnes employées et de l'évaluation des performances.
- Avoir l'obligation de prévenir ou signaler toute préoccupation ou crainte d'exploitation et d'abus sexuels dont ils ont été témoins ou qui leur ont été rapportés.

### Secrétariat d'Égides

- Coordonne la conception technique et la révision de cette politique en collaboration avec le Comité Gouvernance, Éthique et Ressources Humaines, ainsi que les points focaux désignés.
- Assure la communication, la mise-en-œuvre et le suivi de cette politique de PEAS de l'Alliance avec toutes les parties prenantes.
- Sécurise les ressources (humaines, financières et matérielles) requises pour la communication, la sensibilisation et l'information, la mise-en-œuvre durable de la politique et des documents s'y rapportant, la prévention et la coordination des mécanismes de réponse, de suivi et de soutien aux incidents d'EAS.
- Promeut un environnement de travail sécuritaire et s'assure d'une culture organisationnelle qui est fondée sur les valeurs d'inclusion et d'égalité, ainsi que le principe de « Ne pas nuire ».
- Met en place les actions nécessaires suite au signalement d'une plainte, selon les capacités actuelles de l'organisation.
- Assure le partage d'information, l'accès aux formations afin de solliciter la compréhension de la PEAS auprès du personnel de leur organisation/groupes, et plus largement toutes les parties prenantes.
- S'assure qu'Égides se conforme aux obligations PEAS préconisées par les bailleurs de fond.

- Définit clairement ce qu'est un comportement prohibé, les procédures de signalement et les mesures disciplinaires applicables au personnel et toute personne engagée contractuellement avec Égides ou ses partenaires qui enfreignent les règles.

## Partenaires

- Contextualiser cette présente politique à leur situation et à leurs réalités opérationnelles, structurelles, socio-politiques, juridiques etc.
- Garantir les révisions, la communication et la mise-en-œuvre de la politique à leur niveau.
- Promouvoir un environnement de travail sécuritaire, respectueux et assurer une culture organisationnelle qui est fondée sur les valeurs d'inclusion et d'égalité, ainsi que le principe « Ne pas nuire ».
- Compléter une analyse des risques d'EAS en fonction de leurs interventions, et établir des mesures de préventions afin de réduire la vulnérabilité des personnes soutenues.
- Compléter une cartographie des ressources locales et / ou d'un réseau sécuritaire en matière de PEAS.
- Identifier un point focal de PEAS.
- Établir ou identifier localement, un mécanisme confidentiel, accessible et sécuritaire de signalement des plaintes/incidents aligné avec les valeurs et principes énoncés. Ces mécanismes devraient être complémentaires avec d'autres systèmes locaux, appropriés et adaptés, existants.
- Prendre toute action nécessaire suite à une plainte en appliquant les valeurs et principes énoncés – ex : réponse centrée sur la personne survivante ; confidentialité, respect, dignité, etc.
- Assurer le partage de cette politique et des informations pertinentes, ainsi que faciliter l'accès aux formations afin de solliciter la compréhension de la PEAS auprès du personnel de leur organisation/groupe, et plus largement toutes les parties prenantes.
- Assurer que les personnes soutenues sont informées des valeurs, principes, droits et des mécanismes sûrs et confidentiels de signalement et de soutien en matière d'EAS.
- Assurer une reddition des comptes régulières et transparentes.

**Les responsables des ressources humaines** doivent s'assurer que tous le personnel et le personnel apparenté comprennent et respectent cette politique de PEAS. Les responsables des ressources humaines doivent être également chargés d'avoir mis en place un système pour empêcher que des personnes ayant commis des actes d'exploitation ou d'abus sexuels dans le passé soient réengagées. Égides doit disposer d'une procédure clairement définie pour effectuer une vérification efficace des antécédents, en particulier auprès des anciens employeurs de la personne.

**Le Conseil d'administration de l'Alliance.** Les membres du Conseil d'administration sont responsables de la mise-en-œuvre de cette politique de PEAS et ont le mandat de superviser la production de rapports réguliers sur la mise-en-œuvre de la présente politique et des risques afférents afin de mettre en lumière des orientations stratégiques pour l'Alliance.

## 8. Prévention, contrôle et suivi des informations

### Sensibilisation, Communication et diffusion d'informations

Égides mettra en place une stratégie de communication pour favoriser la diffusion de cette politique et sensibiliser son personnel, le personnel apparenté et ses partenaires, aux enjeux d'exploitation et d'abus sexuels. L'engagement d'Égides contre l'exploitation et les abus sexuels sera aussi publiquement affiché sur ses différents de canaux de communication publique.

Pour ce faire, Égides :

1. S'assurera que tous ses partenaires aient connaissance de cette politique par le biais de son site Internet et des accords de partenariats.
2. Développera des outils de communication et de formation à l'intention de son personnel et partenaires afin de les sensibiliser et les former sur l'exploitation et les abus sexuels.
3. S'assurera que tout contrat de subvention, de partenariat, de service, sous-traitance disposera d'une clause sur la prévention de l'exploitation et abus sexuels, incluant l'obligation de les signaler et de traiter les signalements de manière diligente et selon les principes énoncés dans cette politique.

### Contrôle des antécédents

Égides s'engage à :

1. Faire un contrôle des antécédents dans le cadre de la signature de tout nouveau contrat / accord par une vérification des références auprès d'anciens employeurs et des antécédents judiciaires dans les limites de la loi.
2. Faire mention des actes d'exploitation et des abus sexuels aux dossiers des personnes ayant été reconnues responsables de tels actes. Ces informations seront conservées en accord avec les obligations légales en vigueur. Seule la Direction générale et la personne responsable des ressources humaines sont habilitées à fournir des références à la demande de personnes externes à l'organisation, et devront refuser la fourniture de références pour les personnes ayant été reconnues comme responsables d'actes d'exploitation et d'abus sexuels dans le cadre de procédures disciplinaires.

### Formations

Dans le cadre de la prévention et l'exploitation des abus sexuels, le personnel d'Égides, et le personnel apparenté devront suivre une formation obligatoire consacrée à cette problématique.

Cette formation permettra à Égides, son personnel apparenté et ses partenaires, de prendre connaissance de la présente politique et couvrira les notions de vulnérabilité



et de gestion des risques. Des informations pratiques sur la manière de repérer des abus, les signaler et accompagner les personnes survivantes seront développées dans le cadre de cette formation.

## 9. Procédures de signalement

Égides et ses partenaires sont tenus de recevoir tout signalement de la part de leur personnel, personnel apparenté à propos d'éventuelles violations de la présente politique, comme indiqué dans les procédures de signalement. Cette obligation inclut les préoccupations ou les soupçons impliquant toute partie prenante ciblée par la présente politique, qu'il s'agisse d'un membre du personnel d'Égides, un partenaire ou personnel apparenté. La procédure de signalement doit être adaptée à la réalité du contexte, terrain, culture et croyances.

Pour mieux percevoir les défis et spécificités des contextes locaux que les partenaires interviennent et afin de développer des outils et des moyens de communications adaptés, il est important que chaque partenaire puisse identifier les acteurs et entités-clés qui pourraient jouer un rôle au niveau de la prévention, du signalement et de la gestion des incidents d'EAS. La cartographie des acteurs locaux et organisations locales, pourra constituer à outil d'aide à la décision dans le cadre de la gestion des incidents d'EAS.

Les mécanismes de signalement doivent être sécuritaires, accessibles et adaptés au contexte. Des procédures internes et externes<sup>8</sup> doivent refléter les spécificités du contexte de cette politique. Une évaluation des risques liés à la protection devra être conduite systématiquement avant de déterminer des suites à donner à un cas. La décision sera pondérée en fonction de la sécurité des parties, de la volonté de la personne survivante et du cadre légal de référence. Une cartographie et une analyse des incidents pourront être développées à cet égard.

Avant tout signalement qui ne serait pas fait par la personne ayant subi les actes, et afin de garantir la protection des personnes victimes/survivantes, il est important d'obtenir le consentement de la personne adulte concernée ou un tuteur pour un enfant de moins de 18 ans avant de communiquer des détails pouvant révéler leur identité et les mettre ainsi en danger. Si le consentement n'a pas été donné, la procédure de signalement pourra anonyme. Dans le cadre d'un signalement concernant un enfant, le signalement sera consigné de façon détaillée afin de mener une évaluation des risques appropriée et l'orienter selon ses besoins spécifiques.

Il existe différentes voies pour signaler une préoccupation d'EAS, en fonction des moyens de l'organisation :

1. Utiliser un système de signalement déjà en place au sein d'Égides ou de ses partenaires tels que le département des Ressources Humaines ou le Comité GÉRH ou la coprésidence du Conseil d'administration ou un point focal identifié au niveau régional ou local.
2. Utiliser des moyens de communication déjà en place tels que des plateformes d'échange, des hotlines, des sites internet spécifiques.

---

<sup>8</sup> Certains mécanismes et ressources peuvent être raccordés avec celles d'une autre agences/organisation (vérifiée) en situation, surtout si elle dispose des ressources et systèmes qui favorisent l'accès aux mesures de réponses et de soutien spécialisés et conformes à cette politique.

3. Utiliser des structures, des personnes et organisations identifiées localement qui peuvent apporter un soutien direct aux survivant.es d'EAS.

Un signalement peut être effectué de manière directe en personne, par exemple à un point focal identifié, dans un espace sûr dans la communauté ou un établissement médical, ou à des membres de communautés formés à la PEAS. Les personnes victimes/survivantes doivent pouvoir effectuer, oralement ou par écrit, des signalements de SEA, notamment en présentant des plaintes anonymes, par exemple en utilisant une boîte à suggestions. Le Mécanisme de signalement peut inclure la possibilité d'utiliser des technologies de l'information (lorsqu'elles sont disponibles) pour présenter une plainte, c'est-à-dire les SMS (textos), les lignes téléphoniques d'assistance ou le courrier électronique.

Tous les signalements seront traités de manière confidentielle, qu'ils soient soumis par une source désignée ou anonymement en particulier lorsqu'un plaignant peut avoir des craintes concernant sa sécurité. Bien qu'il puisse être plus difficile d'enquêter et de vérifier une plainte anonyme, le personnel d'Égides, le personnel apparenté feront tout leur possible pour s'assurer qu'ils respectent les procédures standards recommandées pour traiter et agir en conséquence, en fonction de moyens disponibles de l'organisation.

Une évaluation des besoins et des contextes sera conduite afin de déterminer les canaux de communications et de signalement les plus adaptés à son travail et au travail de ses partenaires.

## 10. Enquête et suivi

La manière dont un signalement est traité peut avoir un impact considérable sur la santé mentale, psychologique et physique d'une personne survivante. Égides et ses partenaires sont responsables de la manière dont ils répondent aux signalements d'actes d'EAS causés par leur personnel, le personnel apparenté dans le cadre de ses programmes et actions. Toutes ces parties prenantes doivent mettre en place et s'assurer que les mécanismes de signalement de plainte pour l'exploitation et les abus sexuels soient accessibles et sécuritaires, et veiller à ce que les points focaux recevant les plaintes comprennent et connaissent les procédures à suivre. Toutes les plaintes doivent être gérées de manière équitable, transparente, diligente et adaptée, en priorisant la sécurité de la personne signalant le cas d'EAS et de la personne survivante.

Égides et ses partenaires adopteront une approche centrée sur les personnes survivantes et veilleront à ce que les ressources nécessaires soient mises en place pour apporter un soutien approprié, dans le respect de la volonté et des besoins exprimés par la personne survivante tout en assurant un processus de consentement éclairé pour chaque phase du traitement de plainte, suivi/soutien et l'enquête.

Égides ou ses partenaires, faciliteront une enquête disciplinaire, dans la mesure de leurs capacités actuelles, sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant son personnel, le personnel apparenté et/ou les partenaires dans des délais acceptables et de manière professionnelle et selon le contexte juridique. Afin de protéger les personnes concernées, les informations sensibles relatives aux incidents d'exploitation et d'abus sexuels seront traitées de façon confidentielle et communiquées uniquement aux personnes et entités désignées en fonction des besoins.

L'allégation d'EAS pourra être considérée comme fondée, non fondée, non concluante (absence de preuves disponibles pour parvenir à une conclusion) et pourra donner lieu à des conséquences disciplinaires en accord avec la présente politique et la Politique de gestion des ressources humaines.

Les conclusions de l'enquête seront transmises au Conseil d'administration, ainsi qu'aux bailleurs de fonds le cas échéant, conformément aux règles et réglementations en vigueur et aux accords liant Égides, en préservant la confidentialité de toutes les parties impliquées.

### Réponse et suivi des rapports

Égides et ses partenaires apporteront un soutien et une assistance aux personnes ayant formulé des plaintes et à toute personne ayant subi de l'exploitation et des abus sexuels de la part d'un membre de son personnel ou personnel apparenté, dans la mesure de leurs capacités, et en fonction des besoins identifiés, selon la nature de l'incident rapporté.

L'enquête devra suivre le cadre légal du pays dans lequel se situe l'acte de EAS et tenir compte des principes énoncés dans cette politique, y compris mais sans s'y limiter, la sécurité, l'approche centrée sur la personne, la confidentialité, le respect de la volonté de la personne survivante, la corroboration et l'exactitude des faits, la dignité, l'objectivité. La personne plaignante et la personne visée par les allégations doivent être tenus informés des progrès et des conclusions de l'enquête.

Égides et ses partenaires prendront les mesures appropriées pour protéger les personnes dénonçant tout acte d'EAS contre d'éventuelles représailles.

## 11. Procédures disciplinaires

Égides et ses partenaires, à la suite d'une enquête répondant aux critères décrits dans la présente politique, pourront prendre des mesures appropriées envers tout personnel et personnel apparenté qui serait reconnu disciplinairement responsable d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels tels que définis dans la présente politique. Il pourra s'agir de mesures disciplinaires telles que la suspension, le licenciement, la rupture d'un contrat de service, le retrait éventuel de financement/ soutien, ou faire l'objet de poursuites judiciaires et/ou du renvoi aux autorités compétentes pour qu'elles prennent des mesures appropriées telles que des poursuites pénales, dans le pays d'origine de l'agresseur ainsi que dans le pays d'accueil, et dans la limite du principe « Do no harm ». Toutes les actions seront guidées par une approche axée sur les personnes survivantes et sur l'évaluation des risques des personnes concernées, incluant l'agresseur-e, et prendront en compte les capacités actuelles d'Égides et de ses partenaires.