**Point de contact PEAS sur place de l’[*organisation]* pour [*contexte*]**

**Cadre type de référence[[1]](#footnote-2)**

*Ce cadre type de référence entend être un guide utile pour les organisations qui n’ont pas déjà élaboré leur propre cadre de référence interne pour les points de contact PEAS. Il conviendra de l’adapter, selon les besoins, au contexte de l’organisation et à ses activités.*

**Contexte**

[*Insérer toute information pertinente sur les engagements pris par l’organisation en ce qui concerne la protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) et la situation en matière d’exploitation et d’atteintes sexuelles (EAS) dans le pays. La protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles est l’un des engagements fondamentaux pris par le Secrétaire général des Nations Unies et le Comité permanent interorganisations (IASC). Pour honorer cet engagement, le IASC s’emploie à renforcer la PEAS dès le début des interventions humanitaires, en portant une attention particulière à des domaines prioritaires tels que le signalement sûr et accessible, une réponse centrée sur les victimes/rescapés et une responsabilité accrue[[2]](#footnote-3).*]

**Rôle**

Le point de contact PEAS est un membre du personnel de/du [*l’organisation*] chargé de mettre en œuvre les mesures de protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles en coordination directe avec son chef de bureau, aussi bien sur le plan interne qu’en tant que membre actif du réseau PEAS dans/à [*contexte*][[3]](#footnote-4). La nomination d’un point de contact PEAS n’exonère pas le chef de bureau de sa responsabilité, en dernier ressort, en matière de PEAS au sein du bureau. La mission du point de contact PEAS consiste à l’épauler dans cette tâche. [*Mentionner ici tout point de contact PEAS régional ou au siège qui a pour tâche de fournir des orientations fonctionnelles au point de contact sur place.*]

Le terme « point de contact » désigne une fonction ou « casquette » attribuée à un membre du personnel existant, et non un poste à temps plein. Afin de respecter l’indispensable équilibre entre les tâches relevant du poste occupé par le point de contact et son action en faveur de la PEAS, les responsabilités énoncées ci-dessous seront prises en compte dans l’évaluation du poste du point de contact. Pour éviter toute perte de mémoire institutionnelle due à un changement de personnel, le point de contact PEAS devrait être en mesure de s’acquitter de cette fonction pendant un an au moins et préparer une séance d’information à l’intention de la personne qui le remplacera, le cas échéant.

Pour que le point de contact ait suffisamment de temps pour se consacrer aux responsabilités liées à la PEAS, et afin d’assurer la poursuite des activités pendant ses congés et périodes de repos, [*l’organisation*] désignera deux points de contact PEAS, en tenant compte de la parité hommes-femmes. Les responsabilités décrites dans le présent cadre de référence seront réparties entre les points de contact à leur discrétion, sous la supervision de leurs supérieurs hiérarchiques respectifs, étant entendu qu’elles pourront être partagées de façon égale ou par désignation d’un titulaire et d’un suppléant. Le chef de bureau et les points de contact sont mutuellement responsables de faire en sorte que chacun soit tenu informé des évolutions collectives et organisationnelles en matière de PEAS dans le cadre de leur participation à [*l’équipe de pays pour l’action humanitaire/l’équipe de pays des Nations Unies*] et au réseau PEAS, respectivement.

## Le rôle du point de contact se limite à la protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles. Si les points de contact PEAS doivent être en mesure d’identifier les liens qui existent entre les actes d’exploitation et d’atteintes sexuelles et d’autres formes de conduite répréhensible de la part de membres du personnel, ils ne sont toutefois pas chargés de mener des activités allant au-delà de la PEAS [*s’ils assument les fonctions de point de contact pour le harcèlement sexuel, un cadre de référence distinct sera nécessaire*].

Le point de contact PEAS n’a pas, *en soi*, pour mission d’enquêter. Cependant, le point de contact PEAS d’une organisation qui ne dispose pas d’une unité d’enquête distincte à son siège *peut également* mener des enquêtes internes s’il est formé et qualifié pour enquêter sur les cas d’exploitation et d’atteintes sexuelles. Si tel est le cas, le point de contact doit se retirer de l’enquête dès qu’il commence à fournir une aide aux victimes et/ou s’il compromet d’une quelque autre façon son impartialité ou crée un sentiment de conflit d’intérêts.

**Responsabilités :**

Au titre des quatre piliers des normes opérationnelles minimales du IASC relatives à la protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles, et conformément aux normes mondiales relatives à la PEAS[[4]](#footnote-5), chaque point de contact PEAS effectue les tâches suivantes :

|  |
| --- |
| **Activités principales :****Collaboration avec, et soutien à, la population touchée[[5]](#footnote-6)*** [*Concevoir/diffuser*] des outils de sensibilisation et faciliter des manifestations à l’intention des membres de la communauté expliquant leurs droits, ce qu’il faut entendre par « exploitation et atteintes sexuelles », l’obligation de signalement incombant au personnel, et les moyens disponibles pour déposer des plaintes revêtant un caractère sensible et accéder aux services d’aide aux victimes.
* [*S’il n’existe pas déjà*] Créer, en collaboration avec le réseau PEAS, un mécanisme communautaire de plainte interorganisations qui intègre le mécanisme de plainte et de retour d’informations existant de [*l’organisation*] et est conforme aux bonnes pratiques en matière de PEAS et de lutte contre la violence sexiste[[6]](#footnote-7).

**Prévention****Aider le chef de bureau** à :* [*Si ce n’est pas déjà fait*] Instituer un code de conduite qui interdit expressément l’exploitation et les atteintes sexuelles, oblige à signaler de tels actes et fait respecter ces clauses en cas de violation, et faire en sorte que le personnel y souscrive.
* Élaborer et superviser un plan de travail visant à intégrer la PEAS dans tous les départements et programmes de [*l’organisation*], qui tient compte des échanges avec la communauté et des tendances en matière de EAS dans/à [c*ontexte*] [*et conformément aux plans d’action en matière de PEAS mondiaux et/ou régionaux*.

 **Prendre la direction** des actions suivantes :* Collaborer avec les Ressources humaines pour faire en sorte que tous les nouveaux employés reçoivent une formation à la PEAS à leur entrée en fonction.
* [*Assurer/soutenir*] régulièrement [*des formations destinées*] au personnel et aux agents de terrain portant sur la PEAS et le code de conduite de [*l’organisation*] ainsi que sur les mécanismes de signalement des actes d’exploitation et d’atteintes sexuelles.

**Réponse*** [*Le cas échéant, conformément aux procédures internes de signalement des plaintes et d’assistance aux victimes*] Recevoir les allégations d’exploitation ou d’atteintes sexuelles. Signaler et, le cas échéant, renvoyer les allégations à l’organisation dont le personnel est visé, et orienter les rescapé(e)s vers des services d’assistance conformément à la procédure interne et aux voies disponibles.
* Limiter le partage d’informations sensibles sur les plaintes au « besoin d’en connaître », conformément aux principes de protection des données et à l’approche centrée sur les victimes.
* En coordination avec [*l’équipe de suivi, d’évaluation, de responsabilité et d’apprentissage/le point de contact pour la responsabilité à l’égard des populations touchées*], aider les administrateurs de programme à renforcer et/ou créer des dispositifs de réception des allégations sensibles sûrs, accessibles et adaptés au contexte sur la base des bonnes pratiques et des consultations avec les communautés.
* Aider le chef de bureau à instituer et/ou à renforcer [*s’ils n’existent pas déjà/s’ils n’ont pas déjà été définis par le siège*] des protocoles de traitement des plaintes et d’enquête indiquant clairement les responsabilités en matière de traitement des cas, et prévoyant des enquêteurs qualifiés ainsi que la possibilité de prendre des mesures disciplinaires lorsqu’une allégation d’exploitation ou d’atteinte sexuelle est avérée [*et qui intègrent la législation nationale pertinente du* contexte]*.*

**Gestion et coordination*** Faire connaître l’identité et les coordonnées des points de contact dans l’ensemble de [*l’organisation*], du réseau PEAS, [*et, le cas échéant, de la communauté touchée*].
* Représenter [*l’organisation*] aux réunions du réseau PEAS, participer activement à la mise en œuvre du plan d’action du réseau, et rendre compte au chef de bureau des progrès accomplis et des enseignements tirés par le réseau.
* D’une manière générale, aider le chef de bureau à s’acquitter des responsabilités qui lui incombent en matière de PEAS.
 |

|  |
| --- |
| **Activités de niveau supérieur :**[*Les activités suivantes se sont révélées particulièrement utiles et, dans la mesure du possible, devraient être menées par le point focal*.]**Mobilisation communautaire*** Cartographier les projets existants de mobilisation communautaire au sein de [*l’organisation*] et travailler avec les chefs de projet pour y intégrer des messages PEAS et/ou recueillir les contributions de la communauté, le cas échéant.
* En coordination avec les collègues formés à la lutte contre la violence sexiste, se familiariser avec les préférences de la communauté en matière de signalement d’informations sensibles ; ses points de vue sur l’attitude et le comportement des travailleurs humanitaires ; ses observations quant à l’efficacité des dispositifs et processus de signalement d’actes d’exploitation et d’atteintes sexuelles et l’accessibilité des services d’assistance ; et ses suggestions concernant la façon de parler des questions sexuelles d’une façon culturellement appropriée.

**Prévention*** Aider les administrateurs de programme à budgétiser et à mettre en œuvre les activités de [*l’organisation*] en matière de PEAS entrant dans le cadre du plan de travail.
* À leur demande, aider les services de ressources humaines à mettre en place et à appliquer des pratiques visant à empêcher le recrutement de personnes qui ont des antécédents de conduite répréhensible[[7]](#footnote-8), et à intégrer les questions de PEAS dans les contrats, les contrats de sous-traitance et les critères d’évaluation des postes.
* Recueillir et analyser les informations sur les facteurs de risque en matière d’exploitation et d’atteintes sexuelles (par le biais de programmes internes) et les tendances à l’échelle du pays (par le biais du réseau), et recommander aux hauts responsables des moyens de renforcer les stratégies de prévention.
* Sensibiliser les partenaires au code de conduite de [*l’organisation*] et à ses mécanismes de signalement d’allégations d’exploitation et d’atteintes sexuelles. [*Pour les organismes, fonds et programmes des Nations Unies*] S’assurer que les responsables connaissent le [Protocole des Nations Unies sur les allégations d’exploitation et d’atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels](https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/protocol_sea_allegations_implementing_partners_fr.pdf) et le processus d’évaluation des partenaires qui y est associé, et leur apporter un soutien selon que de besoin.
* En coordination avec les autres membres compétents du réseau PEAS (par exemple, ceux qui ont les mêmes partenaires que [*l’organisation*]), assurer des formations à la PEAS à l’intention des partenaires.

**Réponse*** En coordination avec les spécialistes de la lutte contre la violence sexiste [*et, le cas échéant, le spécialiste principal des droits des victimes/le défenseur des droits des victimes sur le terrain/le point de contact pour les droits des victimes*[[8]](#footnote-9)], aider le chef de bureau à mettre en place et/ou renforcer les voies d’orientation internes vers des services d’assistance aux victimes de [*l’organisation*], conformément au [Protocole des Nations Unies sur la prise en charge des victimes d’exploitation et d’atteintes sexuelles](https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_victim_assistance_protocol_french_final1.pdf).
* [*Le cas échéant et conformément aux procédures internes*] Aider le chef de bureau à suivre l’état d’avancement des plaintes, conformément aux procédures internes de [*l’organisation*].

**Gestion et coordination**Appuyer et promouvoir l’adhésion de[*l’organisation*] aux mécanismes de responsabilité et de conformité pertinents, ainsi qu’aux exigences en matière d’établissement de rapports sur la PEAS.* Rassembler les données disponibles, anonymisées et agrégées sur les allégations d’exploitation ou d’atteintes sexuelles au sein de [*l’organisation*] au niveau du pays, afin d’éclairer l’ajustement des programmes et de renforcer les efforts de lutte contre l’exploitation et les atteintes sexuelles.
* Communiquer régulièrement au réseau PEAS des données anonymisées, agrégées et mises à jour sur les allégations d’exploitation et d’atteintes sexuelles afin de faciliter l’analyse des tendances, sauf si cela nuit aux droits de la victime ou au processus d’enquête.
* [*En coordination avec les bureaux auxiliaires/extérieurs, partager les enseignements tirés, profiter mutuellement des possibilités de formation et harmoniser la mise en œuvre de la PEAS dans toute* l’organisation].
 |

**Qualifications et expérience requises :**

[*Les compétences attendues du point de contact PEAS varient considérablement en fonction du contexte. La liste ci-dessous est non exclusive et constitue un point de départ pour l’établissement de normes minimales.*]

**Expérience et parcours professionnels**

* [*Insérer le niveau P minimal requis ou les années d’expérience correspondantes requises en application de la politique* *de* l’organisation*, ou le niveau minimal requis pour que le point de contact puisse remplir les conditions suivantes :*] Peut s’exprimer au nom de [*l’organisation*] au sein du réseau PEAS et a un pouvoir décisionnel suffisant pour amorcer des changements institutionnels. Le point de contact PEAS bénéficie d’un accès direct au chef de bureau pour les questions relatives à la PEAS.
* A une connaissance approfondie du contexte local et des normes relatives au sexe et au genre
* A une connaissance approfondie et une bonne compréhension de l’approche institutionnelle de [*l’organisation*] en ce qui concerne la PEAS et de ses stratégies, politiques, règles et règlements connexes
* La fonction de point de contact PEAS est compatible avec le poste et la charge de travail
* Possède une expérience avérée de travail au contact direct avec les communautés locales
* Une expérience professionnelle dans le domaine de la protection est un atout
* Connaît les mesures et protocoles relatifs à la protection des données et à la confidentialité

**Compétences**

* Professionnalisme (intégrité, objectivité et compétence professionnelle avérées)
* Aptitude à communiquer et à faciliter, et compétences relationnelles
* Aptitude à gérer le temps

**Critères comportementaux**

* Acceptation de la diversité culturelle
* Sensibilité aux questions concernant la problématique femmes-hommes
* Aptitude à interagir avec tact avec les victimes
* Aptitude à travailler dans un environnement stressant

**Langues**

* Connaissance de [*la langue fonctionnelle de l’intervention*] requise
* La connaissance [*d’une ou de plusieurs langue(s) locale(s)*] est un atout[[9]](#footnote-10)

**Formation :**

Le chef de bureau apportera son soutien pour que les points de contact bénéficient des formations suivantes :

* Définition de l’exploitation et des atteintes sexuelles, y compris les [six principes](https://interagencystandingcommittee.org/principals/documents-public/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse-2002) et la façon dont ils sont repris dans le code de conduite/la politique de PEAS de [*organisation*]
* Autres formes de conduite répréhensible, afin d’améliorer la capacité à reconnaître les cas d’exploitation et d’atteintes sexuelles lorsqu’ils se mêlent à d’autres problèmes
* Principes directeurs relatifs à la lutte contre la violence sexiste, à la responsabilité à l’égard des populations touchées et à la protection de l’enfance, afin de promouvoir une approche de la PEAS centrée sur les victimes et responsable
* Procédures de plainte internes et mécanismes d’assistance aux victimes de [*l’organisation*]
* Normes en matière d’enquête, de façon que le processus de réception et de signalement des allégations ne compromette pas une enquête ultérieure en matière d’exploitation ou d’atteintes sexuelles
1. Ce cadre type de référence est une mise à jour du cadre type établi par le Groupe de travail spécial CEAH/CEPS des Nations Unies et des ONG pour la protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles (novembre 2008) sur la base des bonnes pratiques, des accords conclus au sein du IASC et des cadres de référence des réseaux existants. Il a été élaboré avec la contribution de praticiens internationaux et présents sur place. [↑](#footnote-ref-2)
2. *IASC Strategy on Protection from Sexual Exploitation and abuse and Sexual Harassment* (2021), disponible [ici](https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2021-04/Strategy-%20Protection%20from%20and%20response%20to%20Sexual%20Exploitation%20and%20Abuse%20%28SEA%29%20and%20Sexual%20Harassment%20%28SH%29.pdf) ; *IASC Plan for Accelerating PEAS in Humanitarian Response at Country-Level* (2018), disponible [ici](https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2020-06/iasc_plan_for_accelerating_psea_in_humanitarian_response.pdf) ; *Stratégie du Secrétaire général des Nations Unies visant à prévenir l’exploitation et les atteintes sexuelles* (2017), disponible [ici](https://undocs.org/A/71/818). [↑](#footnote-ref-3)
3. Voir le [cadre type de référence des réseaux de protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles sur place (2021)](https://interagencystandingcommittee.org/accountability-and-inclusion/country-psea-network-generic-terms-reference-tors-2021). [↑](#footnote-ref-4)
4. Voir, par exemple, les [Normes opérationnelles minimales relatives à la protection contre l’exploitation et les atteintes sexuelles](https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/content-1) et la [Norme humanitaire fondamentale](https://corehumanitarianstandard.org/). [↑](#footnote-ref-5)
5. Toute collaboration avec la population locale en matière de PEAS doit être menée en coordination avec les acteurs travaillant aux côtés des populations touchées, afin d’éviter le chevauchement des efforts et d’éclairer cette collaboration. [↑](#footnote-ref-6)
6. Les bonnes pratiques en matière d’établissement de systèmes interorganisations de renvoi des plaintes pour EAS et d’orientation des victimes vers les services d’assistance figurent dans le [Guide des bonnes pratiques](https://interagencystandingcommittee.org/node/17836) du IASC et au chapitre 1.8 du [Manuel de la zone de responsabilité de lutte contre la violence sexiste pour la coordination des interventions de lutte contre la violence sexiste dans les situations d’urgence](https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies_fin.pdf). [↑](#footnote-ref-7)
7. Le [programme de déclaration des conduites répréhensibles](https://misconduct-disclosure-scheme.org/) du Comité directeur pour la réaction humanitaire (ouvert aux organismes des Nations Unies et aux ONG) et le programme [Clear Check](https://unsceb.org/screening-database-clearcheck) (ouvert aux organismes des Nations Unies) sont deux initiatives qui visent à promouvoir le partage d’informations sur la réembauche des auteurs de délits. [↑](#footnote-ref-8)
8. De plus amples informations sur le rôle du spécialiste principal des droits des victimes/défenseur des droits des victimes sur le terrain/point de contact pour les droits des victimes sont disponibles [ici](https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr/content/field-victim%E2%80%99s-rights-advocates). [↑](#footnote-ref-9)
9. Si nécessaire, et dans la mesure du possible, le point de contact bénéficiera d’une formation pour connaître les mots/phrases utiles dans la langue locale, afin que le programme PEAS de [*l’organisation*] soit approprié et adapté au contexte, et pour réduire autant que possible les obstacles à la communication. [↑](#footnote-ref-10)