

## Normes Opérationnelles Minimales

# PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS PAR SON PROPRE PERSONNEL

Mise à jour en août 2024

Afin de fournir une protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) commises par son propre personnel, le respect d'un ensemble de Normes Opérationnelles Minimales (NOM) (en anglais : *Minimum Operating Standards (MOS)*) est requis dans le cadre de la PEAS (NOM-PEAS). Ces normes minimales s'appliquent aux entités membres de l'IASC et sont applicables selon la structure organisationnelle, au niveau du siège, des régions et des pays, sauf indication contraire. Les NOM-PEAS sont codifiées dans les directives mondiales convenues, telles que celles référencées dans le tableau NOM.

		Normes Opérationnelles Minimales PEAS
<b>1</b>	<b>Élaboration des politiques, supervision et mise en œuvre</b>	<p>1.1 Les politiques de PEAS et les autres documents de référence qui définissent les normes de conduite au niveau de l'entité et dans tous les lieux d'affectation sont disponibles dans des formats accessibles.</p> <p>1.2 La politique de la PEAS définit les responsabilités et les obligations, est disponible dans la ou les langues pertinentes du lieu d'affectation.</p> <p>1.3 La politique/les normes de conduite ont été communiquées à l'ensemble du personnel, au personnel apparenté et à la direction (au siège, au niveau régional et sur le terrain).</p> <p>1.4 Un plan d'action PEAS est élaboré, suivi et mis à jour chaque année.</p> <p>1.5 Les points focaux PEAS ont une responsabilité claire et formalisée en matière de PEAS, qui est précisée dans leurs termes de référence, leur plan de travail annuel et leur évaluation de performance, ou des éléments similaires.</p>
<b>2</b>	<b>Engagement du leadership</b>	<p>2.1 La responsabilité ainsi que l'obligation de rendre compte de la mise en œuvre progressive de la PEAS incombent à la personne occupant la plus haute fonction au sein de l'entité.</p> <p>2.2 Le chef de l'entité doit solliciter des rapports périodiques du département ou du point focal désigné concernant la mise en œuvre du plan d'action PEAS, en identifiant les questions pouvant nécessiter l'intervention de la haute direction.</p> <p>2.3 La direction générale/le siège communique des attentes claires en ce qui concerne les normes de conduite et les mécanismes de signalement.</p> <p>2.4 Les dirigeants ont la responsabilité de créer et de maintenir un environnement de travail qui favorise une culture de respect et de sécurité, où les individus peuvent signaler l'inconduite.</p>

3	<b>Approche centrée sur la victime/survivant(e) et l'assistance aux victimes</b>	<p>3.1 Une approche centrée sur la victime/survivant(e) est définie dans les politiques et les procédures.</p> <p>3.2 L'organisation dispose d'une politique/procédure d'assistance aux victimes, qui prévoit notamment une assistance multisectorielle en fonction des besoins ou des souhaits de la victime/survivant(e).</p> <p>3.3 Le responsable le plus haut placé au sein de l'entité, ainsi que le personnel jouant un rôle délégué, doivent disposer d'informations actualisées sur les voies de référencement vers l'assistance aux victimes/survivant(e)s.</p> <p>3.4 Les victimes/survivant(e)s sont informés de l'état d'avancement des enquêtes ou autres procédures de manière sûre et en temps opportun. Les communications sont effectuées selon le mode préféré de la victime/survivant(e), tout en tenant compte de sa situation personnelle.</p>
4	<b>Recrutement efficace et gestion des performances</b>	<p>4.1 L'organisation a mis en place des systèmes de contrôle des références et de contrôle de l'inconduite sexuelle pour toutes les catégories de personnel.</p> <p>4.2 Tous les candidats sont tenus de signer un code de conduite.</p> <p>4.3 La supervision et l'évaluation des performances incluent l'adhésion à des normes de conduite qui incluent la PEAS.</p> <p>4.4 Les évaluations de performances des cadres supérieurs incluent la responsabilité de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'inconduite sexuelle et promeut l'application des six principes fondamentaux du IASC ou du code de conduite.</p>
5	<b>Prévention, gestion des risques et formation</b>	<p>5.1 Les risques liés à l'exploitation et aux abus sexuels sont intégrés dans la stratégie de gestion des risques de l'organisation.</p> <p>5.2 Une évaluation des risques PEAS et des mesures d'atténuation sont financées et intégrées dans les projets et les programmes.</p> <p>5.3 Le personnel et le personnel apparenté suivent une formation obligatoire sur la PEAS portant sur les normes de conduite, la manière de signaler une plainte et les conséquences d'une violation de ces normes.</p> <p>5.4 Le personnel et le personnel apparenté sont informés de leur obligation de signaler l'EAS et connaissent la politique de protection contre les représailles en cas de signalement d'une inconduite.</p> <p>5.5 Une formation est dispensée aux points focaux PEAS sur leur rôle dans la gestion des plaintes ainsi que sur l'orientation des victimes/survivant(e)s vers les services d'assistance, conformément à une approche centrée sur les victimes/ survivant(e)s.</p> <p>5.6 L'organisation met en œuvre des mesures visant à atteindre la parité hommes-femmes dans les contextes à haut risque.</p>
6	<b>Accords de coopération et soutien des partenaires</b>	<p>6.1 La conclusion d'accords de coopération est conditionnée à l'inclusion de la politique de PEAS dans les conditions générales écrites du contrat.</p> <p>6.2 Les organisations chercheront à conclure des ententes écrites dans les accords de coopération avec des entités ou des personnes dont elles estiment qu'elles respecteront les normes de la politique de PEAS.</p>

		6.3 Les conditions générales des contrats précisent que l'absence de signalement et de traitement des allégations d'exploitation et d'abus sexuels par le co-contractant constitue un motif de résiliation de l'accord de coopération.
7	<b>Engagement des communautés, retour d'information et orientation</b>	<p>7.1 Des mécanismes communautaires de retour d'information sûrs, confidentiels et accessibles, conçus en consultation avec les communautés, notamment les femmes et les filles, les personnes handicapées et les personnes touchées par la crise, et adaptés aux contextes spécifiques, sont mis en place.</p> <p>7.2 Des mécanismes sûrs, accessibles et adaptés aux enfants sont mis en place pour signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels, en particulier dans les contextes à haut risque.</p> <p>7.3 Les engagements relatifs à la PEAS, y compris les droits des bénéficiaires de l'aide, sont communiqués aux communautés touchées en utilisant les langues et les canaux de communication qu'elles préfèrent.</p> <p>7.4 Les mécanismes communautaires de retour d'information sont coordonnés avec un système d'orientation inter-agences capable de gérer en toute sécurité les plaintes relatives à l'EAS et faciliter la prise de mesures en temps opportun.</p> <p>7.5 L'efficacité des mécanismes de plainte, y compris le traitement des plaintes par l'organisation, fait l'objet d'un suivi et d'un examen annuel, notamment par la communauté concernée et la direction.</p>
8	<b>Enquêtes et réponse de la direction</b>	<p>8.1 Des procédures opérationnelles standards pour les allégations d'EAS, qui comprennent le partage d'informations avec la victime/survivant(e) aux moments critiques de l'enquête, sont publiées et utilisées pour guider les pratiques d'enquête.</p> <p>8.2 Les enquêtes sont menées par des professionnels expérimentés et qualifiés, formés aux enquêtes sur l'inconduite sexuelle et à l'approche centrée sur la victime/survivant(e). Les enfants ne doivent être interrogés que par des enquêteurs formés au travail avec les enfants victimes/survivants.</p> <p>8.3 Les plaintes fondées donnent lieu à des mesures disciplinaires ou à des conséquences contractuelles.</p> <p>8.4 Des mécanismes sont en place pour suivre l'état d'avancement des enquêtes et les mesures prises sont rendues publiques.</p> <p>8.5 Des mesures correctives sont prises en réponse aux plaintes relatives à l'EAS, y compris des mesures préventives, ainsi que l'identification et la réduction des risques dans l'exécution du programme ou du projet.</p>

**Les NOM-PEAS sont fondées sur les documents suivants :**

1. Circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2003/13) Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels
2. Déclaration des Directeurs du Comité permanent interagences sur la PEAS et le harcèlement sexuel, 2024
3. Rapport du Secrétaire général (A/71/818) Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles : une nouvelle stratégie, 2017
4. Six principes fondamentaux de l'IASC sur l'exploitation et les abus sexuels, révisé 2019
5. Circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2017/2/Rev.1) Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisées
6. Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels, 2018
7. Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur la prise en charge des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, 2019
8. Stratégie de l'IASC pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel, 2022–2026.
9. Définition et principes de l'IASC pour une approche centrée sur les victimes et les survivant(e)s, 2023
10. Cadre de l'IASC sur la redevabilité collective envers les personnes affectées (AAP), 2023
11. Note d'orientation de l'IASC : Procédures relatives à l'orientation inter-organisations en cas d'exploitation ou d'abus sexuels, 2023
12. Standards minimums pour la protection de l'enfance dans l'action humanitaire, Cluster Protection, 2012
13. Politique de l'IASC sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans l'action humanitaire, 2024
14. Normes minimales interorganisations pour la programmation d'actions de lutte contre la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, 2019