

IMPACT

Shaping practices
Influencing policies
Impacting lives



POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

Version 2 | 2021

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| SOMMAIRE..... | 2 |
| I. INTRODUCTION | 3 |
| A. Énoncé de la politique | 3 |
| II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION | 4 |
| Article 1 – Champ d'application | 4 |
| Article 2 – Définitions..... | 4 |
| Article 3 – Information et respect de la politique..... | 6 |
| Article 4 – Objet de la politique..... | 7 |
| III. PRINCIPES GENERAUX | 7 |
| Article 5 - Les six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels..... | 7 |
| Article 6 – Neutralité | 8 |
| Article 7 – Impartialité..... | 8 |
| Article 8 – Confiance des parties prenantes..... | 8 |
| Article 9 – Responsabilité hiérarchique..... | 8 |
| Article 10 – Confidentialité | 8 |
| Article 11 – Protection de la vie privée..... | 9 |
| Article 12 – Informations détenues..... | 9 |
| Article 13 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques..... | 9 |
| IV. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS | 10 |
| Article 14 – Importance de la prévention | 10 |
| Article 15 – Mécanisme de prévention et d'identification..... | 10 |
| Article 16 – Interdiction de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels | 10 |
| Article 17 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels | 10 |
| Article 18 – Obligation de faire rapport pour le personnel d'IMPACT | 12 |
| Article 19 – Faire rapport pour les parties prenantes..... | 12 |
| Article 20 – Enquête par IMPACT en cas de signalement interne | 12 |
| Article 21 – Enquête par IMPACT en cas de signalement par une partie prenante..... | 13 |
| Article 22 – Autorité en charge de l'enquête..... | 13 |
| Article 23 – Sanction de l'exploitation et des abus sexuels | 13 |
| Article 24 – Protection des victimes | 14 |
| V. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE | 14 |
| Article 25 – Mise en application de la politique..... | 14 |
| Article 26 – Adhésion à la politique | 14 |



I. INTRODUCTION

IMPACT Initiatives (auquel il est fait référence ci-dessous en tant que « IMPACT ») est une association basée en Suisse et une organisation sœur d'ACTED. Indépendante, privée et à but non lucratif, IMPACT œuvre dans le respect d'une impartialité politique et religieuse stricte, selon les principes de neutralité, de non-discrimination et de transparence, et les valeurs de responsabilité, d'impact, d'esprit d'entreprise et d'inspiration.

L'engagement d'IMPACT vise à développer des pratiques et influencer sur les politiques mises en œuvre dans des contextes humanitaires et de développement, afin d'avoir un impact positif sur l'existence des populations et de leurs communautés. IMPACT vise à faciliter une prise de décision améliorée et plus efficace, en développant et promouvant des connaissances, des outils et des pratiques pour les parties prenantes aux activités d'aide humanitaire et de développement.

L'engagement d'IMPACT est guidé par les quatre valeurs fondamentales suivantes :

- **Responsabilité** : nous contribuons à ce que l'aide soit délivrée de manière efficace et responsable, avec les moyens et ressources qui nous ont été confiés.
- **Impact** : nous sommes engagés à promouvoir de meilleures pratiques et politiques d'aide afin de soutenir les communautés et les personnes avec qui nous nous engageons.
- **Esprit d'entreprise** : nous sommes entreprenants et engagés dans notre travail dans le cadre de valeurs communes et dans un état d'esprit visant à surmonter les défis.
- **Inspiration** : nous faisons tout notre possible pour inspirer ceux avec qui nous travaillons de notre vision, nos valeurs, nos approches et nos choix, notre façon de faire, nos actions et nos plaidoyers.

A. Énoncé de la politique

IMPACT s'engage à respecter les standards les plus exigeants en termes d'efficacité, de responsabilité et de transparence dans ses activités. A cette fin, la politique d'IMPACT de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêts :

- Encourage la prévention ;
- Promeut la détection ;
- Définit une procédure d'enquête claire ;
- Met en place des mécanismes de sanction.

La présente politique vise à fournir une orientation au personnel d'IMPACT et partenaires d'IMPACT, et doit être lue conjointement avec :

- Le code de conduite d'IMPACT ;
- La politique d'IMPACT de protection de l'enfant ;
- La politique d'IMPACT de protection des données ;
- La politique d'IMPACT de lutte contre la fraude et la corruption ;
- La politique d'IMPACT relative aux griefs ;
- La politique d'IMPACT de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêts ;
- La politique d'IMPACT anti-terrorisme et de lutte contre le blanchiment;
- La politique d'IMPACT de protection de l'environnement ;
- Les procédures, manuels et guides d'IMPACT ;
- Le Code de conduite du mouvement international de la Croix Rouge et du Croissant Rouge et des ONG de l'aide humanitaire, dont IMPACT est signataire ;



- Les Six principes fondamentaux du Comité permanent inter-organisations des Nations unies (IASC) sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

1. La présente politique s'applique à tout le personnel et aux membres de la gouvernance d'IMPACT.
2. Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité effectuant des missions pour IMPACT.
3. La présente politique s'applique notamment aux partenaires de mise en œuvre, en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention, aux fournisseurs, aux sub-grantees, aux bénéficiaires (en tant que victimes), aux consultants, aux parties prenantes et aux entités associées.

Article 2 – Définitions

1. **Exploitation et abus sexuels** : au sens de la présente politique, les termes « d'exploitation et d'abus sexuels » incluent :
 - les faits de harcèlement sexuel,
 - les faits d'abus de pouvoir dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles,
 - le viol,
 - les faits d'agression sexuelle,
 - les relations sexuelles avec un mineur,
 - les relations sexuelles tarifées,
 - le trafic d'êtres humains à caractère sexuel.

i. Le harcèlement sexuel

Le « harcèlement sexuel » se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel peut être physique ou psychologique. La répétition des incidents peut constituer un harcèlement bien que pris isolément chaque incident puisse ne pas caractériser un harcèlement.

Il est spécifiquement interdit d'harcéler sexuellement un quelconque membre du personnel d'IMPACT ou des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique durant ou en dehors des heures de travail.

Le harcèlement sexuel englobe un grand nombre de comportements prohibés tels que :

- Les agressions physiques de nature sexuelle, tel que le viol ou l'atteinte sexuelle, la tentative de commettre de tels actes ou l'intention physique tels que les attouchements, les pincements, les caresses ou toute autre prise à l'encontre du corps d'un autre individu,
- Les avances sexuelles, les propositions de nature sexuelle ou les commentaires à connotation sexuelle tels que des gestes équivoques, des bruits, des remarques, des blagues ou commentaires à propos de la sexualité d'une personne ou de ses expériences sexuelles,



- Le traitement préférentiel ou la promesse d'un traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles de la part d'une personne incluant la seule sollicitation, ou la demande explicite d'un rapport sexuel en échange d'une récompense quelconque,
- L'intimidation, les menaces ou les obstacles en vue d'entraver la progression professionnelle en raison du sexe de la personne concernée,
- Les représailles en réponse à une plainte pour harcèlement sexuel.

ii. L'abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles

L'« abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles » se caractérise par une relation de nature sexuelle imposée par la force ou en raison d'une relation de dépendance sociale ou économique ou d'un lien de subordination.

Toute relation avec un mineur sera considérée comme une exploitation ou un abus sexuel.

L'abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles inclue également le viol ainsi que les faits d'agression sexuelle.

iii. Le viol

Le « viol » se définit comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui qu'elle soit mineure ou majeure par violence, contrainte, menace ou surprise. La pénétration sexuelle inclue le vagin, l'anus ou la bouche par le pénis ou toute autre partie du corps, y compris la pénétration par un objet.

iv. L'agression sexuelle

Une « agression sexuelle » se définit comme toute atteinte sexuelle commise sur la personne d'autrui qu'elle soit mineure ou majeure avec violence, contrainte, menace ou surprise.

v. La relation sexuelle avec un mineur

Une « relation sexuelle avec un mineur » se définit comme la pénétration sexuelle (telle que définie au paragraphe (iii) Le viol) ou l'agression sexuelle (telle que définie au paragraphe (iv) L'agression sexuelle) à l'encontre d'un mineur âgé de moins de 18 ans.

La relation sexuelle avec un mineur est considérée comme une atteinte sexuelle.

Toute activité sexuelle avec un enfant est interdite du fait de l'âge de la majorité et l'absence de consentement. Un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. L'erreur sur l'âge réel n'est pas de nature à exonérer la personne mise en cause.

vi. La relation sexuelle tarifée

Une « relation sexuelle tarifée » se définit comme le versement d'une somme d'argent, une offre d'emploi, l'octroi de services en échange d'une relation ou de faveurs sexuelles tant s'agissant d'une personne mineure que majeure.

La seule sollicitation est également prohibée.

vii. Le trafic d'êtres humains à caractère sexuel ou le proxénétisme

Le « trafic d'êtres humains à caractère sexuel » ou le « proxénétisme » se définit comme le recrutement, le transport, le transfert ou le recel de personnes par la fourniture de moyens, la menace ou toute autre forme



de coercitions, de fraude ou d'abus de pouvoir ou le fait de tirer profit de l'activité de nature sexuelle d'une personne majeure ou mineure.

2. **Gouvernance** : au sens de la présente politique, le terme « gouvernance » désigne tous les membres d'un des organes décisionnels, élus pour prendre part aux organes administratifs et gestionnaires d'IMPACT. En particulier, les administrateurs du Comité d'IMPACT sont des membres de la gouvernance.
3. **Entités associées** : au sens de la présente politique, les « entités associées » sont des personnes morales de droit privé ou de droit public qui jouent un rôle actif dans la mise en œuvre du projet mais qui ne sont pas en charge de gérer un quelconque budget.
4. **Partenaires de mise en œuvre** : au sens de la présente politique, un « partenaire de mise en œuvre » est un partenaire à qui la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets ou activités a été déléguée et à qui une subvention a été accordée pour ce faire. Il s'agit notamment des ONG internationales et/ou des ONG nationales et/ou des institutions publiques.
5. **Parties prenantes** : au sens de la présente politique, les « parties prenantes » sont des individus ou des groupements, qui bénéficient ou non de la personnalité morale, qui directement ou indirectement, par tous moyens, volontairement ou involontairement, contribuent, participent ou bénéficient des actions, programmes et activités d'IMPACT.
6. **Personnel d'IMPACT** : au sens de la présente politique, le terme « personnel d'IMPACT » signifie toute personne employée par IMPACT. Les stagiaires et bénévoles d'IMPACT sont considérés comme relevant de cette catégorie, au sens de la présente politique.
7. **Bénéficiaires** : au sens de la présente politique, les « bénéficiaires » sont toutes les personnes qui bénéficient, directement ou indirectement, des programmes d'IMPACT.
8. **Sub-grantee** : au sens de la présente politique, un « sub-grantee » est un individu ou un groupement, bénéficiant ou pas de la personnalité morale, qui bénéficie d'une subvention pour réaliser un projet ou une activité.
9. **Fournisseur** : au sens de la présente politique, un « fournisseur » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, procure, tout type de biens et/ou de services à IMPACT, à titre onéreux ou à titre gratuit.
10. **Consultant** : au sens de la présente politique, un « consultant » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, fournit une prestation de service en conseil à IMPACT, à titre onéreux ou à titre gratuit.

Article 3 – Information et respect de la politique

1. La présente politique est publiée sous l'autorité d'IMPACT. Le personnel d'IMPACT, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, sont tenus de se conduire conformément à la présente politique et doivent, par conséquent, prendre connaissance de ses dispositions et de toute modification et les avoir comprises. Lorsqu'ils ne sont pas sûrs quant à la manière de procéder, ils doivent demander l'avis d'une personne compétente, notamment leur supérieur hiérarchique.



2. Le personnel d'IMPACT, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, qui négocient les conditions de travail du personnel d'IMPACT, doivent y inclure une disposition précisant que la présente politique doit être respectée et qu'elle fait partie de ces conditions.
3. Il appartient au personnel d'IMPACT, ainsi qu'aux entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, chargés de superviser ou de diriger d'autres personnels d'IMPACT, de veiller à ce que ces derniers respectent la présente politique et de prendre ou de proposer des mesures disciplinaires appropriées pour sanctionner toute violation de ses dispositions.
4. Cette politique fera partie intégrante des conditions de travail du personnel d'IMPACT et des conditions d'exercice des missions des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, à partir du moment où ils ont certifié en avoir pris connaissance.
5. IMPACT reconsidérera à des intervalles réguliers les dispositions de la présente politique.

Article 4 – Objet de la politique

L'objet de la présente 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 prohibés et s'appliquant au personnel d'IMPACT et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.
2. Définir les règles relatives aux comportements sexuels prohibés et s'appliquant au personnel d'IMPACT et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.
3. Informer les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s'attendre de la part du personnel d'IMPACT et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

III. PRINCIPES GENERAUX

Article 5 - Les six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels

Le personnel d'IMPACT, ainsi que les autres entités visées à l'article 1 de cette politique, doivent adhérer pleinement aux six principes fondamentaux de l'IASC, ces principes sont définis comme suit :

1. « L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de licenciement.
2. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement au niveau local. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange de l'aide qui est due aux bénéficiaires.



4. Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaires et une personne bénéficiant de cette aide et de cette protection humanitaire qui implique une utilisation abusive du rang ou de la position est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un travailleur humanitaire développe des préoccupations ou des soupçons concernant des abus ou une exploitation sexuelle commis par un collègue, qu'il soit ou non dans la même agence, il doit faire part de ces préoccupations par le biais des mécanismes de signalement établis par l'organisation.
6. Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en œuvre de leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement ».

Article 6 – Neutralité

Le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent s'acquitter de leurs devoirs de manière neutre et apolitique, dans le respect de la loi, des instructions légitimes et des règles déontologiques relatives à leurs fonctions.

Article 7 – Impartialité

Dans le cadre de leurs fonctions professionnelles et/ou de leurs missions, le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent agir conformément à la loi et exercer un pouvoir d'appréciation de manière impartiale, en tenant compte uniquement des circonstances pertinentes.

Article 8 – Confiance des parties prenantes

Le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ont le devoir de se conduire toujours de manière à préserver et à renforcer les valeurs d'intégrité, d'impartialité et d'efficacité d'IMPACT et contribuer à renforcer la confiance de toutes les parties prenantes quant à l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité d'IMPACT.

Article 9 – Responsabilité hiérarchique

Le personnel d'IMPACT est responsable auprès de son supérieur hiérarchique immédiat et/ou de sa direction fonctionnelle, sauf disposition contraire de la loi.

Article 10 – Confidentialité

En tenant dûment compte de l'éventuel droit d'accès aux informations des parties prenantes, le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent traiter de manière adéquate, avec toute la confidentialité nécessaire, toutes les informations et tous les documents acquis dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.



Article 11 – Protection de la vie privée

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer que la vie privée du personnel d'IMPACT et celle des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique est respectée de manière appropriée ; par conséquent, les déclarations prévues à la présente politique doivent demeurer confidentielles, sauf disposition contraire de la loi.

Article 12 – Informations détenues

1. Eu égard au cadre général du droit international en matière d'accès aux informations détenues par les personnes privées, le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent communiquer des informations que dans le respect des règles et exigences applicables à IMPACT.
2. Le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des informations dont ils sont responsables ou dont ils ont connaissance.
3. Le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas chercher à avoir accès aux informations qu'il serait inapproprié pour eux d'avoir. Le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas faire un usage inadéquat des informations qu'ils peuvent obtenir dans ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.
4. De même, le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas procéder à la rétention d'informations d'ordre professionnel qui peuvent ou devraient être légitimement diffusées, ni diffuser des informations dont ils savent ou ont des motifs raisonnables de croire qu'elles sont inexactes ou trompeuses.

Article 13 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques

1. Le personnel d'IMPACT chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels d'IMPACT doit le faire conformément aux politiques et objectifs d'IMPACT. Il ou elle devra répondre des actes et omissions de son personnel contraires à ces politiques et objectifs s'il ou elle n'a pas pris les mesures que la diligence normale exigeait d'une personne dans sa position pour empêcher de tels actes ou omissions.
2. Le personnel d'IMPACT chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels d'IMPACT doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher son personnel de se livrer à des actes susceptibles de caractériser une exploitation ou un abus sexuel. Ces mesures peuvent être : d'attirer l'attention sur l'importance d'appliquer les lois et règlements, d'assurer une formation adéquate relative à l'exploitation et les abus sexuels et de faire preuve d'exemplarité dans sa conduite personnelle.



IV. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

Article 14 – Importance de la prévention

Pleinement consciente que l'exploitation et les abus sexuels peuvent être évités le plus efficacement en créant une culture organisationnelle efficace en la matière, IMPACT dispose, en propre ou via ses partenaires, de modules de sensibilisation et de formations internes ayant pour but de prévenir et d'identifier l'exploitation et les abus sexuels.

En parallèle, IMPACT, notamment à travers son Code de conduite, a développé des pratiques rappelant le nécessaire respect de la dignité de la personne humaine.

Article 15 – Mécanisme de prévention et d'identification

Par ses actions internationales, IMPACT est confrontée à des cultures et des mentalités des plus diverses, cependant consciente de la nécessaire libération de la parole et de la nécessaire protection des victimes, IMPACT a développé des mécanismes qui peuvent contribuer à prévenir des exploitations et des abus sexuels tels que :

- La signature du Code de conduite par le personnel d'IMPACT afin de clarifier les comportements répréhensibles et notamment l'exploitation et les abus sexuels ;
- L'information aux bénéficiaires des recours existants (dont le *Complaints and Response Mechanism - CRM*¹) permettant en amont de sensibiliser toutes les parties prenantes d'un projet et de s'assurer que les équipes terrain maintiennent un dialogue respectueux avec les bénéficiaires ;
- La mise en place de formations et de sessions de sensibilisation afin que les équipes soient formées et responsabilisées et notamment pour le personnel exposé travaillant avec des mineurs ou populations les plus vulnérables ;
- L'identification des facteurs de risques en permanence et notamment tout au long des cycles des programmes ;
- La mise en place des procédures d'évaluation des partenaires d'IMPACT en effectuant des *due diligences* notamment au regard de leurs engagements éthiques et de leurs comportements passés.

Article 16 – Interdiction de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels

1. Toute participation directe ou indirecte à une exploitation et un abus sexuel au sens de la présente politique est interdite pour le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.
2. En aucun cas, le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent tirer un avantage indu de leur position professionnelle pour leur intérêt personnel ou pour obtenir une faveur de nature sexuelle.

Article 17 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels

1. S'agissant d'une exploitation ou d'un abus sexuel commis dans le cadre d'une relation de travail :

¹ Dans le cadre du partenariat entre ACTED et IMPACT, tous les bénéficiaires seront orientés vers les mécanismes de CRM d'ACTED dans les pays où ACTED héberge les opérations d'IMPACT. Dans d'autres contextes, le déploiement des mécanismes de gestion et de réponse aux plaintes (CRM) sera mis en œuvre par IMPACT ou ses partenaires, le cas échéant.



- Si le personnel d'IMPACT estime être victime ou témoin de l'un des comportements énoncés à l'Article 2 de la présente politique, il ou elle s'adresse directement à l'auteur des faits en vue de faire cesser ce comportement dès lors que ces derniers ne relèveraient pas d'une gravité telle que rendant impossible cette démarche.
 - Si le comportement inapproprié ne cesse pas ou si l'employé(e) n'est pas en mesure de s'adresser directement à l'auteur des faits, il ou elle doit reporter les faits conformément à l'Article 17 de la présente politique.
 - Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
 - En toute occurrence le Responsable siège des Ressources Humaines doit être informé. Si cela est approprié, le supérieur hiérarchique et/ou le Coordinateur Pays d'IMPACT doivent également être informés des faits pour qu'ils puissent prendre des mesures appropriées et mener une enquête interne dans les plus brefs délais.
2. S'agissant d'une exploitation ou d'un abus sexuel commis à l'égard d'un bénéficiaire de l'action d'IMPACT :
- Si des faits d'exploitation et d'abus sexuels commis à l'égard de bénéficiaires de l'aide sont constatés par le signataire de la présente politique, ce dernier s'engage à effectuer sans délai un signalement auprès du Responsable siège des Ressources Humaines et/ou à travers grievance.geneva@impact-initiatives.org.
 - Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
 - En toute occurrence le Responsable siège des Ressources Humaines doit être informé, si cela est approprié, le supérieur hiérarchique et/ou le Coordinateur Pays d'IMPACT doivent également être informés des faits pour qu'ils puissent prendre des mesures appropriées et mener une enquête interne dans les plus brefs délais.
3. S'agissant d'une exploitation ou d'un abus sexuel commis à l'égard de toute autre partie prenante :
- Si des faits d'exploitation ou d'abus sexuel commis à l'égard de tout autre individu sont constatés par un personnel d'IMPACT ou de toute autre entité mentionnée à l'Article 1 de la présente politique, ce dernier s'engage à effectuer sans délai un signalement auprès du Responsable siège des Ressources Humaines d'IMPACT et en toute occurrence à travers grievance.geneva@impact-initiatives.org.
 - Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
 - En toute occurrence le Responsable siège des ressources humaines doit être informé. Si cela est approprié, le supérieur hiérarchique et/ou le Coordinateur Pays d'IMPACT doivent également être informés des faits pour qu'ils puissent prendre des mesures appropriées et mener une enquête interne dans les plus brefs délais.



Article 18 – Obligation de faire rapport pour le personnel d’IMPACT

1. IMPACT entend apporter une réponse à toute forme d’exploitation et d’abus sexuels. Aussi, IMPACT a mis en place un point de contact via une adresse électronique spécifique grievance.geneva@impact-initiatives.org.
2. Le personnel d’IMPACT de la présente politique qui estime être témoin ou victime d’un fait d’exploitation ou d’un abus sexuel, pouvant relever de la forfaiture ou en contradiction de toute autre manière avec la présente politique, doit le signaler à son supérieur hiérarchique et/ou au Coordinateur Pays d’IMPACT et en toute occurrence à grievance.geneva@impact-initiatives.org.
3. Le personnel d’IMPACT de la présente politique doit signaler à son supérieur hiérarchique et/ou au Coordinateur Pays d’IMPACT et/ou au Responsable siège des Ressources Humaines et en toute occurrence à grievance.geneva@impact-initiatives.org toute preuve, allégation ou soupçon d’exploitation ou d’abus sexuels dont il ou elle a connaissance dans le cadre ou à l’occasion de l’exercice de ses fonctions. L’enquête sur les faits rapportés incombe à IMPACT, conformément aux dispositions de l’Article 19 de la présente politique.
4. S’il n’est pas approprié de faire rapport au supérieur hiérarchique et/ou au Coordinateur Pays d’IMPACT, le personnel d’IMPACT doit le faire auprès du Responsable siège des Ressources Humaines et/ou à travers grievance.geneva@impact-initiatives.org.
5. Le personnel d’IMPACT peut, pour faire rapport, utiliser le format des rapports d’incident sécurité (SIR)² ou le formulaire prévu en contactant grievance.geneva@impact-initiatives.org.
6. IMPACT doit veiller à ce que le personnel d’IMPACT qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.
7. Les cas d’abus caractérisé dans l’utilisation des mécanismes du présent article sont susceptibles de sanctions.

Article 19 – Faire rapport pour les parties prenantes

1. IMPACT souhaite soutenir les personnes qui sont témoins ou victimes de violations de la présente politique. A cette fin IMPACT entend faciliter le rapport des parties prenantes pour toute violation de la présente politique. Ainsi, toute partie prenante au sens de la présente politique témoin ou victime de la violation de la présente politique peut faire rapport à IMPACT à travers grievance.geneva@impact-initiatives.org.
2. IMPACT doit veiller à ce que la partie prenante qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.

Article 20 – Enquête par IMPACT en cas de signalement interne

1. Conformément à l’Article 18 de la présente politique, le personnel d’IMPACT doit informer son supérieur hiérarchique et/ou le Coordinateur Pays d’IMPACT et/ou le Responsable siège des Ressources Humaines

² Dans le cadre du partenariat global entre IMPACT et ACTED, les procédures et processus de sécurité et de sûreté d’ACTED s’appliquent à IMPACT. Cela inclut l’utilisation des SIR, qui seront adressés au Point Focal Sécurité ACTED concerné, avec IMPACT HQ en copie.



et en toute occurrence via grievance.geneva@impact-initiatives.org en cas de soupçons d'exploitation ou d'abus sexuels.

2. Une réponse par courrier électronique est envoyée par grievance.geneva@impact-initiatives.org à réception de la plainte. Cette réponse :
 - Détaille le processus à suivre en cas de suspicion d'exploitation ou d'abus sexuels ;
 - Demande, le cas échéant, de fournir davantage d'éléments d'explication et d'évaluer la plainte.
3. La gestion de la plainte se fait soit au niveau local, soit au niveau national, soit au niveau du siège d'IMPACT selon la gravité des faits dénoncés. Cette évaluation est effectuée par le Responsable siège des Ressources Humaines d'IMPACT à réception de la plainte sur grievance.geneva@impact-initiatives.org.
4. Le personnel d'IMPACT et des autres entités doit :
 - Coopérer à toute enquête menée par IMPACT ;
 - Conserver toutes les informations relatives à toute implication présumée qui pourrait être requise pour une enquête ;
 - Préserver la confidentialité de toute allégation.

Article 21 – Enquête par IMPACT en cas de signalement par une partie prenante

1. Conformément à l'Article 19 de la présente politique, les parties prenantes peuvent signaler tout cas de soupçons d'exploitation ou d'abus sexuels.
2. Une réponse sera apportée à réception de la plainte. Cette réponse :
 - Détaille le processus à suivre en cas de suspicion d'exploitation ou d'abus sexuels ;
 - Demande, le cas échéant, de fournir davantage d'éléments visant à clarifier et à évaluer la plainte.
3. Le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent :
 - Coopérer à toute enquête menée par IMPACT ;
 - Conserver toute information relative à toute implication présumée qui pourrait être requise pour une enquête ;
 - Préserver la confidentialité de toute allégation.

Article 22 – Autorité en charge de l'enquête

L'équipe d'Investigation du siège, nommée par le Directeur exécutif, est chargée d'enquêter sur tous les problèmes d'exploitation et d'abus sexuels au sein d'IMPACT.

Article 23 – Sanction de l'exploitation et des abus sexuels

1. Sanction disciplinaire

La violation de la présente politique, qui constitue notamment une violation du Code de conduite d'IMPACT entraîne des sanctions pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, supposant l'absence de préavis et de versement d'indemnités.



2. **Autres sanctions**

IMPACT se réserve le droit d'utiliser toute la gamme des sanctions contractuelle prévues, jusqu'à une rupture de toute relation contractuelle, dans le cas de la violation de la présente politique par toute entité mentionnée à l'Article 1.

3. **Signalement aux autorités compétentes**

IMPACT se réserve le droit, en fonction de la gravité des faits constatés, de signaler aux autorités compétentes les faits constitutifs d'une exploitation ou d'un abus sexuels.

Article 24 – Protection des victimes

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

- Conservant toute la confidentialité requise sur le traitement des signalements effectués conformément à la présente politique ;
- Diligentant sans délais une enquête sur les faits signalés conformément à la présente politique ;
- Proposant un accompagnement personnalisé aux victimes des faits signalés conformément à la présente politique ;
- Informant la victime des suites données aux faits signalés conformément à la présente politique ;
- Adaptant la présente politique, afin de permettre une meilleure compréhension et adhésion des personnels d'IMPACT à ces principes.

V. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE

Article 25 – Mise en application de la politique

Le Responsable siège des Ressources Humaines est en charge de la supervision indépendante de la politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et est responsable de son application au sein de l'organisation.

Cette politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels entre en effet après approbation du Comité d'IMPACT le 1^{er} mai 2021.

Article 26 – Adhésion à la politique

Le personnel d'IMPACT et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique certifient adhérer à ces principes en signant le formulaire d'acceptation des politiques d'IMPACT et/ou en signant leur contrat de travail.







**POLITIQUE DE
LUTTE CONTRE
L'EXPLOITATION ET LES
ABUS SEXUELS
IMPACT 2021**

