ASSOCIATION POUR UNE JEUNESSE AFRICAINE PROGRESSISTE

ASSOCIATION FOR AFRICAN PROGRESSIVE YOUTH

Initiative for the change of mentality, Youth inspired to change the World

Organisation dotée du statut consultatif spécial auprès du Conseil Economique et Social de l'ONU depuis 2019

CABINET DU REPRESENTANT INTERNATIONAL

POLITIQUE ET PROCEDURES DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES EXPLOITATIONS ET ABUS SEXUELSAU SEIN DE L'AJAP

Bujumbura, Juin 2019

SIGLES ET ABREVIATIONS

A.J.A.P : Association pour une Jeunesse Africaine Progressiste

R.H : Ressources Humaines

PSEA : Point focal de prévention et de lutte contre les exploitations et abus sexuels

Table des matières

SIGLES ET ABREVIATIONS 2
PREVENTION ET LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS 5
1 Glossaire 5
2 Résumé 6
3 Introduction 7
3.1 Considérations générales 8
3.2 Objet de la politique 8
3.3 Application 8
4 Principes et obligations 9
4.1 Principes essentiels 9
4.2 Obligations 9
5 Prévention, contrôle et suivi des informations 12
5.1 Sensibilisation, communication et diffusion d'informations 12
5.2 Contrôle des antécédents 12
5.3 Formation 13
6 Signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels et suite à y donner 13
6.1 Mécanismes de signalement 13
6.2 Mécanismes prévus par l'AJAP pour donner suite au signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels 14

0. INTRODUCTION

La volonté d'offrir un climat de travail sain et harmonieux ne peut faire abstraction de la nécessaire mise en place d'une politique de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels.

Type de l'annonce	POLITIQUE
Titre de l'annonce	Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels à l'AJAP
Responsable	Point focal PSEA
Nom du document	Note d'information
Sujet	Règles de conduite – Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels – Politique et procédures
Date d'entrée en vigueur	01 Juillet 2020
Applicable à	Ensemble du personnel, partenaires et bénéficiaires des actions de l'AJAP
Adressé à	Tous les bureaux et tous les partenaires de l'AJAP
Révision / Amendement / Remplace	Sans objet
Documents apparentés	Manuel de gestion des ressources humaines ; code d'éthique de conduite professionnelle de l'AJAP ; politique contre le harcèlement sexuel et abus du pouvoir ; Politique de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles

PREVENTION ET LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

1 Glossaire

À la différence du harcèlement sexuel, qui concerne le comportement des membres du personnel ou des collaborateurs de l'AJAP envers leurs pairs à l'intérieur de l'Organisation, et qui est abordé dans le Code d'éthique et de conduite professionnelle, et la Politique de prévention du harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels concernent le comportement des membres du personnel et des collaborateurs de l'AJAP envers des tiers, qualifiés de populations « bénéficiaires ».

Exploitation sexuelle - le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment mais pas exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Abus sexuel - toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

Les relations sexuelles avec un enfant, quel que soit le contexte, relèvent également de l'exploitation et des abus sexuels, l'enfant étant défini comme un « être humain âgé de moins de dix-huit ans ».[1]

Exemples d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels

Exploitation et abus sexuels
• Agression sexuelle (définie comme « tout acte sexuel non désiré ou forcé qui a lieu sans consentement ») ou menace d'agression sexuelle. Il y a agression sexuelle lorsque l'acte est commis contre le gré d'une personne, en employant la force ou la contrainte, ou lorsqu'une personne est incapable de donner son consentement, par exemple, parce qu'une coercition est exercée à son égard, ou qu'elle se trouve sous l'influence de stupéfiants ou d'alcool. La force comprend : ➢ les agressions physiques réelles, notamment mais pas exclusivement le viol, la sodomie forcée, les rapports oraux forcés, les agressions sexuelles au moyen d'un objet, les voies de fait de nature sexuelle, les caresses forcées (p.ex. : toucher ou embrasser quelqu'un contre son gré) ; ➢ les menaces d'agressions physiques ; ➢ la contrainte affective ; et/ou ➢ le chantage psychologique. • Attouchements non désirés • Exiger une relation sexuelle quel que soit le contexte • Imposer une relation sexuelle comme condition à l'octroi d'une aide • Forcer quelqu'un à avoir une relation sexuelle, ou le forcer à avoir une relation sexuelle avec un tiers • Forcer quelqu'un à se livrer à la prostitution ou à la pornographie • Refuser les pratiques sexuelles sans risque • Enregistrer sur vidéocassette ou photographier des actes sexuels et les diffuser sans autorisation • Affirmer dans des documents juridiques qu'une personne a des antécédents de prostitution, ou menacer de le faire • S'adresser à quelqu'un en utilisant des noms à caractère sexuel

- Insister sur des choses à caractère sexuel, notamment sur des plaisanteries susceptibles de mettre mal à l'aise, de faire peur ou de blesser
- Dire à une personne qu'elle ou un tiers sont obligés d'avoir une relation sexuelle, en faisant de celle-ci une condition pour l'obtention de quelque chose.

Contrôle des antécédents - Dans le cadre des méthodes de l'AJAP visant à pré-recruter des membres du personnel et des employés relevant d'un autre statut, les candidats sont tenus de mentionner toute condamnation pénale, notamment, le cas échéant, toute sanction disciplinaire appliquée par un employeur actuel ou un ancien employeur et, s'il y a lieu, par les conseils de discipline d'organisations professionnelles dont les candidats font ou ont fait l'objet. En outre, les questionnaires transmis aux personnes pouvant données des références comprennent systématiquement des questions sur l'exploitation et les abus sexuels.

Population bénéficiaire - personnes avec lesquelles l'AJAP collabore, et/ou dont elle sert les intérêts ou auxquelles elle cherche à prêter son concours dans le monde, qui se trouvent souvent dans une situation de vulnérabilité et de dépendance vis-à-vis du personnel de l'AJAP. Les bénéficiaires sont les personnes qui bénéficient directement ou indirectement de l'action humanitaire, de l'action d'urgence ou d'autres actions menées par l'AJAP quel que soit le lieu d'affectation. Parmi ces personnes, les femmes et les enfants sont particulièrement exposés au risque d'exploitation et d'abus sexuels.

Collaborateurs - personnes qui travaillent pour l'AJAP sans être membres du personnel, y compris les consultants, les détenteurs d'accords pour l'exécution de travaux , d'accords de services spéciaux ou de lettres d'accords, les conseillers temporaires, les stagiaires et les bénévoles, ainsi que les tiers tels que les sous-traitants, les fournisseurs ou les partenaires techniques liés à l'AJAP par un contrat.

Service de signalement des problèmes d'intégrité - numéro de téléphone, adresse électronique ou outil web donnant accès à un mécanisme sûr et indépendant pour signaler tout problème concernant l'AJAP ou d'autres partenaires. Le lien ci-après permet d'obtenir des informations sur les adresses et contacts des organes de l'AJAP: http://www.ajapafricaine.org

Partenaire – organisation dont le personnel et les collaborateurs exécutent un projet ou entreprennent toute autre activité au nom de l'AJAP, en vertu d'un contrat avec l'Organisation ou pour le compte de celle-ci.

Victime – personne qui subit ou a subi des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

2 Résumé

Les principes fondamentaux de l'AJAP que sont l'intégrité, la responsabilité, l'indépendance, l'impartialité, le respect et l'engagement professionnel sont décrits dans le Code d'éthique et de conduite professionnelle. La violence physique et le harcèlement sexuel ne sauraient être tolérés à l'AJAP, et l'Organisation dispose de lignes directrices claires et de recours afin que les membres du personnel et les collaborateurs fassent usage des mécanismes de signalement et de protection, et que des dispositions soient prises vis-à-vis de tout acte de violence physique et de harcèlement sexuel. La présente politique cible le comportement des membres du personnel et des collaborateurs de l'AJAP

envers les tiers, et vise à protéger les populations vulnérables des actes d'exploitation ou d'abus sexuels qui seraient commis par le personnel et les collaborateurs de l'AJAP dans les pays où elle intervient, afin de garantir l'intégrité des activités de l'Organisation.

À cette fin :

1. L'AJAP interdit l'exploitation et les abus sexuels et les considère comme des fautes graves passibles de sanctions disciplinaires, y compris la révocation immédiate, et de poursuites pénales.
2. L'AJAP interdit tout abus sexuel et toute agression sexuelle relevant des exemples mentionnés dans l'encadré du glossaire. L'Organisation interdit de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer aux populations bénéficiaires toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, d'une assistance ou de services dans les pays où elle intervient.
3. L'AJAP interdit strictement les activités sexuelles avec des enfants (des personnes âgées de moins de 18 ans) quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement légal dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
4. Les membres du personnel qui dispensent des services de santé professionnels en étant en contact direct avec les bénéficiaires doivent s'abstenir d'avoir des relations sexuelles avec ces derniers, et sont également tenus de signaler toutes les situations où, de par la nature de leurs fonctions, ils pourraient soupçonner l'existence d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou repérer des signes évoquant de tels actes.
5. Tout cas d'exploitation ou d'abus sexuels présumé doit être immédiatement signalé à l'AJAP via le point focal PSEA (Tél : +25761986167, +25779213779, Email : info@ajapafricaine.org, ou claudemude@gmail.com)
6. L'AJAP s'engage à informer les partenaires de la Politique de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels, et à leur faire appliquer les normes des Nations Unies y relatives.
7. Les problèmes d'exploitation et d'abus sexuels seront systématiquement abordés dans le cadre des campagnes d'information, des formations et des réunions avec les populations bénéficiaires vulnérables.

Les principes de la présente politique s'appliquent également aux personnes et aux organisations qui collaborent avec l'AJAP (les « collaborateurs »).

3 Introduction

1. L'AJAP interdit l'exploitation et les abus sexuels. Ils constituent des infractions aux normes et principes juridiques nationaux et internationaux universellement reconnus et sont considérés comme des fautes graves passibles de mesures disciplinaires, y compris la révocation immédiate, et de poursuites pénales.

3.1 Considérations générales

3.1.1 Action humanitaire, situations d'urgence et développement

2. Il est indispensable de soutenir et de promouvoir les politiques sur l'exploitation et les abus sexuels pour toutes les opérations de l'AJAP et dans toutes ses zones d'interventions. Cela revêt une importance particulière dans les situations d'urgence, lorsqu'il faut agir vite pour recruter et que les décisions sont prises rapidement afin de mener des opérations humanitaires destinées à sauver des vies. C'est dans l'optique de telles situations que les membres du personnel, notamment les administrateurs qui ont une responsabilité particulière, devraient apporter le plus grand soin à l'élaboration et à l'application de ces politiques. Comme les relations entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires sont par définition inégalitaires en termes de pouvoir et de niveau d'autorité, le personnel doit être vigilant et éviter rigoureusement toute action risquant d'impliquer qu'un acte sexuel pourrait être exigé, et qu'il constituerait une condition pour obtenir une protection, une assistance matérielle ou un service.

3. Si les femmes et les enfants sont particulièrement exposés à l'exploitation et aux abus sexuels, toutes les populations bénéficiaires, y compris les jeunes hommes, sont concernées. Par le passé, des actes d'exploitation et d'abus sexuels ont été commis par des travailleurs humanitaires qui étaient en mesure de distribuer des aliments, d'offrir un hébergement, une formation ou des soins médicaux, mais aussi de refuser ces services. Des abus ont également été le fait de responsables haut placés. Les politiques sur l'exploitation et les abus sexuels visent à s'assurer que des mécanismes sont en place dès le début afin de prévenir et de sanctionner ces actes à tout moment.

3.2 Objet de la politique

4. La présente politique vise à :
   - Définir l'exploitation et les abus sexuels et le code de conduite que devraient observer les membres du personnel de l'AJAP en ce qui concerne les relations sexuelles avec les bénéficiaires ;
   - Déterminer des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels ;
   - Mettre au point des mécanismes précis permettant de signaler les actes d'exploitation ou d'abus sexuels ; et
   - Élaborer des mécanismes permettant à l'AJAP de prendre des mesures efficaces en cas de problèmes d'exploitation et d'abus sexuels.

3.3 Application

5. La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'AJAP, quels que soient le lieu d'affectation, le grade, la nature ou la durée de l'engagement, y compris aux détenteurs d'engagements temporaires et aux personnes détachées.

6. Dans son esprit et ses principes, la présente politique s'applique également à tous les collaborateurs de l'AJAP, quelle que soit la catégorie d'engagement ou de rémunération à laquelle ils appartiennent. Elle s'applique ainsi aux personnes liées à l'AJAP par un contrat, telles que les consultants et les stagiaires, et aux tiers tels que les sous-traitants, les

fournisseurs ou les partenaires techniques.

7. La politique sera rendue publique (publiée sur le site Internet de l'AJAP). Les politiques, procédures et documents contractuels internes afférents seront modifiés pour tenir compte des mécanismes de protection mis en place, y compris le Code d'éthique et de conduite professionnelle, la Politique de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles, et la Politique de prévention du harcèlement.

4 Principes et obligations

4.1 Principes essentiels

10. Comme le dispose le Code d'éthique et de conduite professionnelle, le personnel de l'AJAP doit travailler et se comporter d'une manière qui respecte et promeut les droits des personnes pour lesquelles il agit. Pour cette raison, et parce que les relations entre ce personnel et les populations les plus vulnérables des pays bénéficiaires sont souvent caractérisées par un rapport de pouvoir qui, par définition, est très inégal, notamment dans les situations d'urgence :

- Le personnel de l'AJAP est tenu d'agir avec éthique et de signaler les cas d'exploitation ou d'abus sexuels présumés dont il pourrait avoir connaissance.
- L'AJAP s'engage à encourager les membres du personnel à se faire entendre, à faciliter le signalement des fautes, en donnant la priorité aux cas d'exploitation ou d'abus sexuels, à traiter ces cas de manière rapide et efficace lorsqu'ils sont signalés, à ne pas exercer de représailles et à défendre/protéger les membres du personnel qui se manifestent.
- L'AJAP s'engage à prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en menant une action de communication et de sensibilisation.

4.2 Obligations

4.2.1. Obligations du personnel de l'AJAP

4.2.1.1. Obligation de se comporter de manière éthique

11. Conformément au Code d'éthique et de conduite professionnelle de l'AJAP, les membres du personnel de l'AJAP doivent avoir une conduite irréprochable sur les plans professionnel et personnel, et agir avec intégrité et discrétion. En outre, si des actes d'exploitation ou d'abus sexuels sont commis par des membres du personnel, ils portent atteinte à l'image et à la réputation de l'AJAP et altèrent la confiance vis-à-vis de l'Organisation. Les membres du personnel ne doivent pas utiliser leur situation officielle pour abuser des personnes qui bénéficient de l'assistance prêtée par l'AJAP ou par son intermédiaire ou les exploiter sexuellement. Il est également interdit de demander des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Les membres du personnel, notamment ceux qui travaillent dans des situations de crise humanitaire, devraient agir de concert pour maintenir un environnement qui permette de prévenir ces comportements.

12. En conséquence et en application du Règlement et du Statut du personnel de l'AJAP, notamment de l'article I du Statut du personnel, Devoirs, Obligations et Privilèges, on attend des membres du personnel de l'AJAP qu'ils aient une conduite irréprochable tant dans leurs relations professionnelles que personnelles, et qu'ils agissent avec intégrité et discrétion.

13. Les membres du personnel ne doivent commettre aucun acte qui pourrait être perçu comme relevant de l'exploitation et des abus sexuels, et sont également censés créer et maintenir un environnement qui permette de prévenir ces actes. C'est particulièrement vrai pour les administrateurs et les supérieurs hiérarchiques de l'AJAP, qui doivent donner le ton et avoir un comportement exemplaire. Le non-respect, par les membres du personnel de l'AJAP, de l'obligation de signaler des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels peut être mentionné dans l'évaluation des services des intéressés et donner lieu à des mesures disciplinaires.

14. La liste qui figure dans l'encadré du glossaire n'est pas exhaustive. D'autres types de comportements relevant de l'exploitation et des abus sexuels constituent aussi des fautes graves et sont passibles de mesures disciplinaires en application du Statut et du Règlement du personnel de l'AJAP, y compris la révocation immédiate. Ils peuvent aussi donner lieu à des poursuites pénales engagées en vertu du droit national applicable.

15. À cette fin, l'AJAP :

(a) Enjoint le personnel de s'abstenir de toute activité sexuelle avec les populations bénéficiaires auxquelles l'AJAP prête une assistance, car ces relations sont caractérisées par un rapport de force par définition inégal, et compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail de l'Organisation ;
(b) Interdit les activités sexuelles avec des enfants (des personnes âgées de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement légal dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Cette interdiction ne s'applique pas lorsqu'un membre du personnel de l'AJAP est marié à une personne qui, sans avoir 18 ans révolus, a atteint l'âge de la majorité ou du consentement légal dans le pays de nationalité des intéressés ;
Interdit de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer aux populations qui bénéficient des services de l'AJAP toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant, dangereux ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, d'une assistance ou de services ; et
(d) Rappelle aux membres du personnel qui dispensent des services de santé professionnels en étant en contact direct avec les bénéficiaires qu'ils doivent s'abstenir d'avoir des relations sexuelles avec ces derniers, et qu'ils sont également tenus de signaler toutes les situations où, de par la nature de leurs fonctions, ils pourraient soupçonner l'existence d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou repérer des signes évoquant de tels actes.

4.2.1.2 Obligation de signaler les actes d'exploitation ou d'abus sexuels

16. Les membres du personnel de l'AJAP qui sont témoins ou ont connaissance d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par des pairs ou des collaborateurs de l'AJAP, ou par des agents ou des employés d'entités ne relevant pas de l'AJAP mais liées à l'Organisation par un accord de collaboration, sont tenus de les signaler à l'AJAP via le via la direction chargée des ressources humaines. Lorsque des personnes travaillant pour l'AJAP ou avec elle signalent des irrégularités commises par un membre du personnel ou un collaborateur de l'AJAP, elles ont droit à une protection contre les représailles, conformément aux dispositions de la Politique de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles.

17. Les membres du personnel de l'AJAP qui, de par la nature de leurs fonctions, seraient en contact étroit avec les populations bénéficiaires, notamment en participant eux-mêmes à la prestation de services de santé, pourraient se trouver dans des situations où ils soupçonnent l'existence d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou repèrent des signes évoquant de tels actes. Ils sont tenus de signaler ces actes présumés.

18. Le fait de ne pas signaler des actes d'exploitation ou d'abus sexuels dont on a connaissance peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

19. Le signalement malveillant d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, effectué dans l'intention de porter atteinte à la réputation d'une personne ou de l'Organisation, ou de profiter indûment des mécanismes prévus en la matière pour son propre compte est considéré comme une faute.

4.2.2 Obligations institutionnelles de l'AJAP

20. Conformément à la Charte des Nations Unies, aux instruments internationaux sur les droits de l'homme (Déclaration universelle des droits de l'homme, pactes internationaux et traités qui s'y rapportent), au Cadre des Nations Unies pour les situations d'urgence prolongées et à la politique de protection du Comité permanent inter organisations, l'AJAP s'engage à encourager son personnel à dénoncer les violations graves des droits de l'homme commises à grande échelle.

21. L'AJAP met des moyens à disposition pour faciliter le signalement de ces violations, en donnant la priorité aux actes d'exploitation ou d'abus sexuels, et s'engage à donner suite aux signalements de ces actes de manière rapide et efficace (par exemple, en procédant aux enquêtes et en imposant les sanctions voulues), à ne pas exercer de représailles et à défendre/protéger les membres du personnel qui se manifestent. En outre, l'AJAP s'engage à prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en adoptant un plan de communication et de sensibilisation, et en instaurant un contrôle et un suivi des informations relatives à l'exploitation et aux abus sexuels. Les numéros de signalement seront affichés à tous les bureaux de l'AJAP.

5 Prévention, contrôle et suivi des informations

5.1 Sensibilisation, communication et diffusion d'informations

22. L'AJAP mettra au point une stratégie de communication pour favoriser la diffusion et la mise en œuvre de la présente politique et pour sensibiliser, dans l'ensemble de l'Organisation, au problème de l'exploitation et des abus sexuels et de ses incidences potentielles. Le plan prévoira :

- La diffusion de la politique sur les sites Internet de l'AJAP à tous les niveaux de l'Organisation.
- Du matériel de communication à l'intention de l'ensemble du personnel de l'Organisation et un programme de sensibilisation/de formation sur l'exploitation et les abus sexuels.
- Du matériel de communication destiné à informer les collaborateurs et les organisations partenaires de l'AJAP sur la politique, ainsi que des mesures telles que l'ajout, dans les accords contractuels types, d'une clause sur l'exploitation et les abus sexuels et sur le service externe de signalement des problèmes d'intégrité.
- Une campagne de communication pour informer les bénéficiaires dans les bureaux de pays et de terrain de l'Organisation, ainsi que dans le cadre des programmes de l'AJAP et du mécanisme de prestation directe géré par l'AJAP, qui fonctionne en son nom ou qui est financé par elle.

5.2 Contrôle des antécédents

23. Aucune offre d'engagement n'est faite par l'AJAP tant que le contrôle des antécédents n'est pas achevé. Tous les candidats sont tenus de répondre avec exactitude à des questions types sur les antécédents de condamnations pénales, à des questions sur les mesures disciplinaires ou les sanctions appliquées par un employeur actuel ou un ancien employeur et, s'il y a lieu, de mentionner les sanctions disciplinaires imposées par les conseils de discipline d'organisations professionnelles dont ils font ou ont fait l'objet.

24. Tous les candidats sont tenus de mentionner tout antécédent judiciaire ou, le cas échéant, toute sanction disciplinaire dont ils ont fait l'objet, à l'exception des infractions mineures au code de la route. Aucun emploi ne sera proposé aux candidats qui omettent de fournir ces informations, et l'AJAP considère comme une faute le fait de donner des informations inexactes ou incomplètes concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels. L'AJAP se réserve le droit de retirer toute offre d'emploi ou de mettre fin à tout engagement contractuel s'il est constaté que le candidat a communiqué des informations erronées concernant une condamnation pour des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

25. L'AJAP tiendra un registre des membres du personnel qui ont été condamnés pour des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, qui se sont vu appliquer des mesures disciplinaires ou des sanctions par un employeur actuel ou un ancien employeur, ou par les conseils de discipline d'organisations professionnelles dont ils font ou ont fait l'objet. L'AJAP se réserve le droit de divulguer les informations de son registre relatives à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels qui concernent un membre du personnel, si une autre institution des Nations Unies ou un tiers en fait la demande dans le cadre d'une procédure de sélection.

5.3 Formation

26. Dans le cadre de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et de la sensibilisation, le personnel devra suivre et réussir le module de formation consacré à ces questions. La formation générale sur l'éthique comprendra une présentation des problèmes d'exploitation et d'abus sexuels.

27. Ces formations permettront aux membres du personnel de prendre connaissance des valeurs éthiques mentionnées dans la présente politique, notamment pour les situations de vulnérabilité. Ils seront informés des situations sujettes à caution, apprendront à repérer les signes évoquant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels et se verront donner des informations pratiques sur les moyens d'aider les victimes, si des signes sont repérés ou si une victime se rapproche d'eux pour se plaindre.

6 Signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels et suite à y donner

6.1 Mécanismes de signalement

6.1.1. Service de signalement des problèmes d'intégrité

28. L'AJAP propose des mécanismes rapides et confidentiels pour signaler les cas d'exploitation ou d'abus sexuels concernant l'Organisation. Ils sont à la disposition du personnel et des collaborateurs de l'AJAP, des victimes et témoins éventuels et des personnes qui auraient eu connaissance de ces cas.

29. À tous les niveaux de l'Organisation, lorsqu'un membre du personnel a des raisons de penser que des actes d'exploitation ou d'abus sexuels ont été commis par un autre membre du personnel ou un collaborateur de l'AJAP, ou par un autre fonctionnaire international des Nations Unies, il doit en informer le PSEA, soit en écrivant à l'adresse info@ajapafricaine.org ou téléphoner sur +25761986167 ou +25779213779, soit via la directions chargée des RH; des conseils lui seront donnés de manière confidentielle.

30. Les bénéficiaires qui soupçonnent des irrégularités ou sont victimes d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, les collaborateurs de l'AJAP et les particuliers qui auraient eu connaissance de ces actes devraient les signaler aussi via le PSEA, soit en écrivant à l'adresse info@ajapafricaine.org ou téléphoner sur +25761986167 ou +25779213779, soit via la direction chargée des RH.

31. La direction des RH de l'AJAP facilite le signalement des irrégularités dans l'ensemble de l'Organisation. Cette direction est muni d'un service indépendant qui enregistre les signalements dans le respect de la confidentialité et, si nécessaire, **de manière anonyme**. Un **numéro de téléphone gratuit** accessible à tous les partenaires et collaborateurs de l'AJAP sera mis en place et publié avant la fin de l'année 2020.

32. Les signalements d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels seront traités de manière prioritaire ; les Directeurs régionaux intéressés et le Directeur général de l'AJAP seront immédiatement informés de la réception de ces signalements.

6.1.2 Confidentialité

33. L'identité des particuliers qui contactent le PSEA directement ou via la direction des RH sera protégée. Il ne sera dérogé à la règle de confidentialité qu'avec le consentement exprès de l'intéressé, sauf si le PSEA estime qu'il existe un danger manifeste ou imminent pour l'intéressé ou une autre personne. Son nom ne sera pas révélé à la personne potentiellement impliquée dans l'irrégularité présumée ni à nulle autre, à moins qu'il n'autorise la divulgation de son identité. Cela sera peut-être nécessaire au cours du processus d'enquête ultérieur.

6.1.3 Représailles

34. Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels présumés, bénéficiera de la protection prévue par la Politique de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles.

6.2 Mécanismes prévus par l'AJAP pour donner suite au signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels

35. L'AJAP a instauré des mécanismes pour que les signalements d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels soient traités de manière prioritaire.

6.2.1 Enquête

36. À titre prioritaire, l'AJAP ouvrira une enquête sur les actes d'exploitation ou d'abus sexuels présumés pour établir les faits. En fonction de la gravité de la situation et des éléments de preuve disponibles, l'AJAP saisira les autorités nationales de l'affaire pour engager des procédures pénales s'il y a lieu, et collaborera avec ces autorités, y compris en procédant à la levée de l'immunité.

37. Une fois l'enquête achevée, le Directeur général décidera de la procédure à suivre à l'AJAP. Cela n'exclura pas l'engagement de poursuites pénales au niveau national.

6.2.2 Mesures disciplinaires visant les membres du personnel de l'AJAP

38. En fonction de la gravité des cas d'exploitation ou d'abus sexuels avérés concernant des membres du personnel de l'AJAP, et en plus des condamnations pénales prononcées à l'issue de procédures judiciaires lorsque les autorités nationales ont été saisies, ou d'autres mesures visant les membres du personnel intéressés, l'AJAP appliquera les mesures disciplinaires prévues dans le Règlement d'ordre intérieur, y compris, le cas échéant, la révocation immédiate.

39. Des sanctions disciplinaires seront également appliquées aux membres du personnel s'il est avéré qu'ils n'ont pas signalé des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou qu'ils les ont encouragés ou tolérés.

40. Le signalement malveillant d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels sans éléments de preuve ni présomption raisonnable, effectué dans l'intention de porter atteinte à l'intégrité ou à la réputation d'un tiers, constitue une faute et fera l'objet de mesures disciplinaires. Il convient de le distinguer des signalements d'irrégularités présumées présentés de bonne foi et reposant sur la conviction et les informations dont on disposait au moment du signalement, qui peuvent ne pas être confirmées par l'enquête ultérieure.

6.2.3 Mesures en cas d'infraction aux dispositions de la présente politique par des collaborateurs de l'AJAP

6.2.3.1 Mesures en cas d'infraction aux dispositions de la présente politique par des collaborateurs

41. Si des actes d'exploitation ou d'abus sexuels concernent des collaborateurs, l'AJAP prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, l'AJAP sera habilité à prendre les mesures ci-après :

- Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) ;
- Lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres de l'AJAP afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et

d'avoir d'autres relations contractuelles avec l'AJAP.

42. L'AJAP se réserve le droit de transmettre aux autres institutions des Nations Unies des informations concernant les mesures prises à l'encontre de collaborateurs qui ont commis des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

6.2.3.2 Mesures en cas d'infraction aux dispositions de la présente politique par des employés ou d'autres personnes engagées par des tiers qui collaborent avec l'AJAP

43. Les contrats types de l'AJAP et les modèles d'appels à candidatures seront modifiés afin d'y inclure une clause imposant aux fournisseurs de l'AJAP de prendre toutes les mesures voulues pour prévenir et lutter contre les actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par leurs employés ou d'autres personnes engagées par les fournisseurs afin d'assurer les services prévus par le contrat. Si un fournisseur enfreint cette disposition, l'AJAP sera habilitée à mettre fin au contrat avec effet immédiat.

Fait à Bujumbura le 15/03/2019

Pour l'AJAP

Eric NSENGIMANA

Président et Représentant International