

# POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS (PPSEAH)

POLGOV02FR

Élaboré par : Direction des Personnes et Culture	Révisé par : Directeur des Personnes et Culture	Approuvé par : Conseil d'administration	Prochaine révision : Direction des Personnes et Culture
Date : 20 avril 2020	Date : 29 avril 2020	Date : 9 juillet 2020	Date : 10 juillet 2025

## Table des matières

1.	INTRODUCTION .....	3
1.1.	Objectif .....	3
1.2.	Champ d'action.....	3
1.3.	Champs d'application .....	3
1.4.	Exceptions.....	4
1.5.	Historique des modifications.....	4
1.6.	Principes .....	4
1.7.	Responsabilités.....	5
1.8.	Glossaire .....	7
1.9.	Documents connexes .....	9
2.	ENGAGEMENTS .....	10
2.1.	Intégrer la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels à l'ensemble de notre travail .....	10
2.2.	Adopter l'approche axée sur la victime/survivante. ....	10
2.3.	Implémenter des canaux sûrs pour signaler les incidents ou les cas présumés d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. ....	10
2.4.	Répondre efficacement aux dénonciations de SEAH. ....	11
2.5.	Garantir l'exécution de programmes sûrs.....	12
2.6.	Sécuriser nos accords de partenariat. ....	12
2.7.	Renforcer la sélection, le recrutement et la gestion du personnel.....	13
2.8.	Garantir la sensibilisation et la formation en matière de PSEAH.....	13
2.9.	Promouvoir la redevabilité en matière de PSEAH.....	14
3.	IMPLÉMENTATION ET SUIVI .....	15
4.	ANNEXES .....	17
	Annexe 1. Classification des manquements à la PPSEAH et mesures recommandées.....	17
	Annexe 2. Organigrammes et guides .....	24
	Annexe 3. Liste des formats.....	33

# 1. INTRODUCTION

---

## 1.1. Objectif

Educo applique une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels. Nous estimons en effet que toute personne a le droit de mener une existence exempte de violence sexuelle et d'abus de pouvoir, quel que soit son âge, son genre, son orientation sexuelle, sa situation de handicap, sa religion ou son origine ethnique, et veillons tout particulièrement à ce que ces droits soient respectés auprès des populations les plus vulnérables. Nous sommes cependant conscients, à l'instar de toute entité, que des dynamiques d'inégalité de pouvoir peuvent s'instaurer aussi bien parmi les personnes qui font partie de l'organisation que parmi celles auxquelles nous fournissons un soutien. L'objectif de la Politique de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement sexuels (PSEAH pour son sigle anglais) consiste par conséquent à établir l'approche d'Educo en matière de prévention et de traitement des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels qui impliquent des membres du personnel d'Educo, des personnes que nous soutenons ou tout autre instance ou partenaire de l'organisation.

## 1.2. Champ d'action

La présente Politique est l'un des documents normatifs associés à la Sauvegarde. Elle entretient une relation directe avec le Code de Conduite et par conséquent avec la Charte Éthique, en ce qu'elle établit les critères et le positionnement institutionnel relatifs à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, ainsi que le cadre éthique et comportemental correspondant qui doit être observé de manière obligatoire par l'ensemble du personnel de l'organisation et par tous les partenaires, parties, etc. avec lesquels une relation est instituée pour la réalisation de la mission et de la vision institutionnelles.

## 1.3. Champs d'application

La PPSEAH doit être observée de manière obligatoire dans tous les pays ou les régions dans lesquels Educo exerce une activité, et s'applique à toutes les personnes qui font partie de l'organisation, qu'il s'agisse du personnel salarié ou bénévole, des membres des organes de gouvernance ou des équipes les plus opérationnelles, à savoir :

- (a) **Conseil d'administration d'Educo.**
- (b) **Équipe humaine d'Educo** : personnel permanent, personnel bénévole, stagiaires, boursiers/ères.
- (c) **Ambassadeurs/drices Educo.**
- (d) **Autres personnes qui entretiennent une relation avec Educo**, à savoir :

- Collaborateurs/trices (parrains et marraines, donateurs, partenaires).
- Journalistes ou autres professionnels des médias.
- Photographes.
- Personnes qui visitent les projets, y compris celles qui les accompagnent.

De même, la présente Politique doit être portée à la connaissance des **fournisseurs, des organisations partenaires et des autres organismes avec lesquels Educo entretient une relation pour le développement de ses activités**, afin d'établir le type de comportement attendu de leur part concernant la prévention de la violence sexuelle, en tant que condition fondamentale pour l'établissement et la poursuite de la relation avec l'organisation.

## 1.4. Exceptions

L'application du présent document normatif ne souffre aucune exception.

## 1.5. Historique des modifications

N° version	Description de la modification	Date d'approbation
1	Version initiale	09/07/2020

## 1.6. Principes

Educo s'est engagé envers les six principes de base relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels proposés par le Groupe de travail du Comité permanent inter-organisations des Nations Unies (IASC pour son sigle anglais) sur la Protection contre l'Exploitation et les Abus sexuels. Ces principes, tirés de la Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies, "Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels" (ST/SGB/2003/13), constituent à leur tour les fondements sur lesquels repose l'élaboration de la présente Politique.

Les principes d'Educo quant à la PSEAH sont les suivants :

- L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels commis par des employé(e)s d'Educo ou par l'une des instances et des acteurs mentionnés aux points précédents constituent une conduite illégale d'une extrême gravité, et par conséquent un juste motif de résiliation d'un contrat de travail, d'un accord ou d'une convention.
- Toute activité à caractère sexuel avec des enfants ou des adolescents (personnes âgées de moins de 18 ans) est strictement interdite, quel que soit l'âge du consentement ou l'âge légal de la majorité en vigueur dans le pays. Déclarer ne pas avoir eu connaissance de l'âge réel d'un enfant ou d'un adolescent ne constitue pas un argument de défense recevable.
- Il est interdit à tout employé d'Educo, ainsi qu'au personnel associé, d'offrir de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange de faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements

humiliants, dégradants ou exploitants. Il en va de même pour l'achat de services sexuels ou l'échange de services sexuels contre l'assistance à laquelle les personnes bénéficiaires des programmes ont droit.

- Il est également interdit au personnel d'Educo et au personnel lié à l'institution d'entretenir des relations sexuelles avec des personnes qui participent à nos programmes et à nos projets. En effet, étant donné les contextes d'intervention de notre organisation, ces relations ont tendance à reposer sur des dynamiques de pouvoir intrinsèquement inégales et sont donc susceptibles d'entamer la crédibilité et l'intégrité de l'ensemble du travail de soutien et de développement d'Educo. C'est pourquoi les personnes qui appartiennent à Educo doivent préalablement déclarer à leurs responsables directs ou au responsable des Personnes et Culture d'Educo dans le pays toute relation existante avec des personnes bénéficiaires.
- Lorsqu'un membre d'Educo soupçonne qu'un(e) collègue se livre à des actes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, que ceux-ci soient perpétrés au sein de l'organisation ou en dehors d'elle, il doit immédiatement le signaler dans les délais impartis par le biais des mécanismes de dénonciation.
- Les membres du personnel d'Educo sont tenus d'instaurer et de maintenir un environnement propre à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que la maltraitance des enfants et des adolescents. Ils ont également la responsabilité de promouvoir l'implémentation de la présente Politique. Il incombe spécialement aux responsables d'Educo, à tous les niveaux de l'organisation, de soutenir et de développer des systèmes visant à préserver cet environnement de prévention.

## 1.7. Responsabilités

### **CONSEIL D'ADMINISTRATION :**

- Se conforme de manière obligatoire à toutes les dispositions de la Politique de PSEAH, et fait preuve d'une tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels.
- Approuve la Politique de PSEAH et ses mises à jour.

### **DIRECTION GÉNÉRALE ET COMITÉ DE DIRECTION :**

- Sont les responsables en dernier ressort de la présente Politique et de son implémentation.
- Garantissent que l'organisation dispose des ressources (humaines et économiques) nécessaires à l'implémentation complète et effective de la présente Politique à tous les niveaux.
- Garantissent que les bureaux pays et leurs directions nationales correspondantes appliquent les directives de la Politique de PSEAH.

### **COMMISSION GLOBALE DE SAUVEGARDE :**

- Élabore des plans pour l'implémentation, le renforcement et le suivi du respect des politiques de sauvegarde, y compris la Politique de PSEAH.
- Coordonne avec les directions pays et les comités de direction (SMT, Senior Management Teams) les processus et les activités stratégiques à mener dans chaque pays en rapport aux politiques de sauvegarde, y compris la Politique de PSEAH.
- Coordonne avec les comités de sauvegarde des bureaux pays les plans de travail et les activités spécifiques au niveau opérationnel, conformément au plan global et aux plans locaux.

**DIRECTIONS ET COMITÉS DE DIRECTION DANS LE PAYS :**

- S'assurent qu'il existe des plans d'action pays pour implémenter la Politique de PSEAH, en vue de minimiser le risque que des actes d'exploitation, de harcèlement ou d'abus sexuels se produisent et, le cas échéant, qu'un mécanisme de réponse approprié est en place.
- S'assurent que l'ensemble du personnel, en particulier les personnes qui sont en contact direct avec les participants au programme, reçoivent une formation en matière de PSEAH.

**RESPONSABLES DES PERSONNES ET CULTURE DANS LES BUREAUX PAYS :**

- Garantissent que les processus de sélection et de recrutement intègrent des mesures liées à la sauvegarde, telles que la vérification des références et les interviews, et que l'ensemble du personnel d'Educo comprend et signe la lettre d'engagement unique du Code de Conduite, de la Politique de PSEAH et de la politique pour la Protection et la Bienveillance.
- Garantissent que toutes les personnes qui font partie d'un Bureau Pays reçoivent une formation spécifique sur la Politique de PSEAH.
- Appliquent les mesures nécessaires en cas de non-respect de la Politique de PSEAH et les enregistrent de manière appropriée.

**POINTS FOCaux DE SAUVEGARDE ET COMITÉS DE SAUVEGARDE DANS LES BUREAUX PAYS :**

- Conseillent et accompagnent la Direction Pays et le Comité de Direction dans les responsabilités qu'ils assument envers les politiques de sauvegarde, et notamment envers la Politique de PSEAH.
- Planifient et rendent opérationnelles les actions nécessaires à l'implémentation et au respect de la Politique de PSEAH par toutes les personnes qui font partie du Bureau Pays et par celles avec lesquelles ce dernier est en relation.
- Rendent compte des notifications et des rapports de non-conformité à la Politique de PSEAH et coordonnent les processus d'enquête, le cas échéant.

**DIRECTEURS/TRICES ET RESPONSABLES DE DOMAINE :**

- Soutiennent et développent des systèmes qui instaurent et maintiennent des environnements de travail sûrs.

**ÉQUIPES DES PROGRAMMES :**

- Veillent à ce que les principes énoncés dans les politiques de sauvegarde, et tout spécialement dans la Politique de PSEAH, soient pris en compte tout au long du cycle de gestion du projet, de la conception à l'évaluation et à la clôture.
- Diffusent la Politique de PSEAH auprès du personnel des organisations partenaires, des fournisseurs et des autres parties impliquées dans l'implémentation des projets et des programmes et, lorsque cela est nécessaire, coordonnent les formations dispensées à ce sujet.
- S'assurent que les participants aux projets et aux programmes connaissent et comprennent la Politique de PSEAH, ainsi que les mécanismes qui permettent de faire part des préoccupations ou de présenter des dénonciations.

#### **ÉQUIPE HUMAINE D'EDUCO :**

- Se conforme à la Politique de PSEAH et signe la lettre d'engagement unique<sup>1</sup>.
- Participe aux formations sur la Politique de PSEAH.
- Signale tout incident d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels présumé ou avéré<sup>2</sup>, en suivant les procédures et les délais établis<sup>3</sup>.
- Collabore, si nécessaire, aux processus d'enquête.

## **1.8. Glossaire**

- a) Abus de pouvoir ou abus d'autorité :** pratiques d'échange social au sein desquelles une conduite basée sur un rapport de force, hiérarchisé et inégal est instituée. En d'autres termes, il s'agit d'une situation dans laquelle l'autorité ou l'individu utilise à son propre avantage le pouvoir qu'il détient sur les autres en raison de sa position sociale ou hiérarchique, de ses connaissances ou de sa richesse.
- b) Abus sexuel :** atteinte ou menace d'atteinte physique de nature sexuelle, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Le mariage forcé, l'esclavage sexuel, ainsi que les activités à caractère sexuel avec des enfants ou des adolescents (toute personne de moins de 18 ans) appartiennent à cette catégorie.
- c) Abus sexuel chez les enfants et les adolescents :** se produit lorsqu'un enfant ou un adolescent est utilisé par un autre enfant, un adolescent ou un adulte pour obtenir une stimulation ou une

---

<sup>1</sup> Il s'agit de la lettre d'engagement unique pour le Code de Conduite, la Politique pour la Protection et la Bien-être des enfants et des adolescents (PPBT) et la Politique de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement sexuels (PPSEAH).

<sup>2</sup> Bien que les personnes qui ont été ou sont victimes de ces incidents soient encouragées à les signaler afin que des mesures soient prises pour éviter que d'autres ne subissent des situations similaires, elles ne sont pas obligées de déposer une dénonciation.

<sup>3</sup> Ne pas signaler ce type de faits aux instances compétentes constitue une violation de la Politique de PSEAH d'Educo et entraînera l'adoption de mesures disciplinaires à l'encontre des contrevenants. Les mesures seront prises en fonction de la gravité de l'incident et pourront aller du simple avertissement à la cessation de la relation contractuelle avec Educo.

gratification sexuelle. Ce type d'abus comprend toutes les formes d'activité à caractère sexuel impliquant des enfants de moins de 18 ans, avec ou sans contact physique, y compris le fait de prendre des photographies d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle ou de leur montrer du matériel pédopornographique en ligne.

- d) **Accusation de conduite inappropriée** : lorsque les personnes en charge de la gestion d'un cas ou le groupe d'experts décident de diligenter une enquête sur un soupçon de conduite inappropriée, le soupçon se convertit en une "accusation de conduite inappropriée".
- e) **Allégation** : affirmation portant sur des faits non avérés qui doivent être prouvés lors d'un procès ou d'une procédure d'enquête interne.
- f) **Approche axée sur la victime** : approche qui donne la priorité, pour toutes les questions et dans toutes les procédures, au soutien des droits, de la dignité, des besoins et de la sécurité de la victime.
- g) **Code de conduite** : ensemble de règles de comportement que le personnel d'une organisation est tenu de respecter.
- h) **Consentement éclairé** : décision libre, après avoir reçu des informations suffisantes et claires et les avoir comprises, d'accepter ou de refuser de participer à un processus ou à une activité.
- i) **Dénonciation** : notification d'une conduite abusive, illégale ou négligente.
- j) **Enfant** : personne âgée de moins de 18 ans, indépendamment de la majorité civile fixée par la législation en vigueur dans un pays donné. Educo utilise de préférence la terminologie Enfant et Adolescent.
- k) **Exploitation sexuelle** : désigne le fait d'abuser ou de menacer d'abuser d'un état de vulnérabilité d'une personne, d'un rapport de force ou de confiance inégal, à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement, dans le but de tirer un avantage matériel, social ou politique.
- l) **Gestion de cas** : méthodologie d'enquête basée sur les politiques et les procédures appropriées pour déterminer le résultat d'un rapport de SEAH.
- m) **Harcèlement sexuel** : désigne toute avance sexuelle importune, gênante et non désirée, toute demande de faveur sexuelle, toute conduite verbale ou physique, tout geste ou tout autre comportement à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être interprétés ou perçus comme offensants et humiliants pour une autre personne. Ces comportements seront également considérés comme du harcèlement sexuel lorsqu'ils interfèrent avec l'activité professionnelle, constituent des moyens de pression pour l'obtention d'un emploi ou génèrent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Bien que ces actes s'inscrivent souvent dans un modèle de comportement, ils peuvent prendre la forme d'incidents isolés. Le harcèlement sexuel peut se produire entre des personnes de même sexe ou de sexe opposé. Aussi bien les hommes que les femmes peuvent être les victimes ou les auteurs de ces actes.
- n) **Organisation partenaire locale** : toute institution avec laquelle une relation est établie et un accord formel est signé pour l'implémentation partagée ou déléguée d'un projet, d'un programme ou d'une autre activité conforme à la mission et à la vision de l'institution.



- o) Participant(e)** : personne (titulaire de droits ou de responsabilités) qui prend part aux activités menées par l'institution pour le développement des capacités (individuelles ou communautaires) et pour la réalisation des droits.
- p) Personne dénoncée** : personne au sujet de laquelle une préoccupation a été soulevée ou qui fait l'objet d'une accusation ou d'une dénonciation.
- q) Personne qui dénonce** : personne qui présente une notification (victime ou non des actes dénoncés).
- r) Protection de l'enfance** : ensembles d'actions visant à prévenir et à répondre à la violence, à l'exploitation et aux abus contre les enfants, y compris mais pas exclusivement, à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, à la traite, au travail des enfants et aux pratiques traditionnelles préjudiciables.
- s) Résultat de l'enquête** : recommandations qui découlent de l'enquête relative à une accusation et de la révision du rapport correspondant.
- t) Soupçon de conduite inappropriée** : toute préoccupation signalée par le biais de l'un des canaux de dénonciation. Le soupçon doit être immédiatement évalué dans le cadre d'une réunion initiale de gestion de cas ou par un groupe d'experts.
- u) Tolérance zéro** : politique de sécurité publique visant à punir sévèrement toute infraction à la loi, quelle que soit la gravité de la faute commise, en raccourcissant au maximum le délai entre la commission du délit et la réponse judiciaire. Ce concept a été étendu à d'autres questions, comme les violations des droits en général.
- v) Victime/survivante** : victime présumée de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.
- w) Violence fondée sur le genre** : désigne les actes préjudiciables perpétrés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur genre. Ce type de violence trouve son origine dans l'inégalité entre les genres, l'abus de pouvoir et l'existence de normes préjudiciables.

## 1.9. Documents connexes

CODGOV04FR – Charte Éthique v2

CODGOV01FR – Code de Conduite v1

REGGOV0FR – Règlement du Canal de Dénonciations v2

## 2. ENGAGEMENTS

---

Afin de prévenir et de répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, Educo dispose des engagements suivants :

### 2.1. Intégrer la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels à l'ensemble de notre travail.

Nous nous efforcerons d'instaurer et de maintenir une culture organisationnelle et programmatique sûre pour l'ensemble du personnel de l'organisation, pour ses collaborateurs/trices ainsi que pour les personnes qui proviennent des communautés dans lesquelles nous intervenons, au moyen d'un solide travail de prévention et de réponse, en fournissant un soutien aux personnes survivantes et en exigeant des auteurs de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels qu'ils répondent de leurs actes.

### 2.2. Adopter l'approche axée sur la victime/survivante.

L'intégration de l'approche axée sur la victime signifie qu'Educo sera amené à jouer un rôle central dans le soutien des droits, de la dignité, des besoins et des préoccupations des personnes victimes/survivantes, en leur donnant par ailleurs les moyens de participer activement au processus.

Notre organisation fera en sorte de réduire au maximum le risque de revictimisation (associé aux processus de justice pénale). Elle fournira de plus le soutien nécessaire aux victimes/survivantes, en respectant leurs besoins, de manière attentive et sans porter de jugement.

### 2.3. Implémenter des canaux sûrs pour signaler les incidents ou les cas présumés d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

Nous devons nous assurer de disposer de canaux de notification efficaces pour que le personnel d'Educo, le personnel associé, les personnes participantes aux programmes et les autres personnes soient en mesure de signaler en toute sécurité les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Dans la mesure du possible, ces canaux doivent être développés conjointement avec les communautés locales et le personnel afin que leur sécurité et leur accessibilité soient garanties.

Nous devons également veiller à ce que l'ensemble du personnel agissant pour le compte d'Educo, ainsi que les personnes participantes aux programmes disposent d'informations adéquates sur la manière d'accéder à ces canaux de signalement sûrs. Les procédures de signalement devront ainsi être diffusées en plusieurs langues et sous différents formats adaptés à la sensibilité locale.

Il s'agira également de fournir des informations et de dispenser une formation à tous les membres de l'équipe d'Educo, afin de nous assurer qu'ils connaissent leurs obligations en la matière et la façon de gérer les dénonciations qu'ils seront amenés à recevoir. Il conviendra par ailleurs de mettre l'accent sur la confidentialité de l'ensemble du processus.

Les signalements de cas potentiels d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels reçus par le biais des mécanismes de SRS seront transmis aux canaux appropriés, à savoir les points focaux de la Politique de PSEAH, tant au niveau global que pays ou, lorsqu'ils existent, au niveau local, ainsi que la Commission globale de Sauvegarde ou les Comités de Sauvegarde de chaque bureau<sup>4</sup>.

## 2.4 Répondre efficacement aux dénonciations de SEAH.

Les dénonciations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels seront toujours prises au sérieux. Elles feront l'objet d'une enquête dont les résultats détermineront les dispositions qui seront prises, conformément aux principes de protection et de sauvegarde énoncés ci-dessous :

- **Une gestion des cas solide et transparente** : afin de garantir la redevabilité, toutes les dénonciations de SEAH seront enregistrées et leur suivi sera documenté dans une base de données sécurisée et confidentielle. Toute réception de notification sera officiellement confirmée dans un délai de 24 heures. Les risques immédiats et les étapes à suivre seront évalués dans les 72 heures suivantes.
- **Enquêtes** : Educo diligentera des enquêtes indépendantes, sûres et confidentielles, avec le soutien d'un personnel compétent qui collabore avec nos équipes de sauvegarde. Les droits et les devoirs d'assistance des personnes impliquées seront reconnus en toute circonstance, qu'il s'agisse de la personne qui procède au signalement, de la victime/survivante, de témoins ou de la personne dénoncée.
- **Une prise de décisions transparente** : Educo prendra des mesures rapides et appropriées à l'encontre de tout(e) employé(e) de l'organisation ou de tout membre du personnel associé qui a commis des actes de SEAH ou d'autres types d'abus. Ces mesures pourront être administratives, disciplinaires, ou conduire à la saisine des autorités locales compétentes, si cette démarche s'avère appropriée et sûre. Afin de garantir l'impartialité, la transparence et la redevabilité de chaque enquête, un panel indépendant sera constitué.

---

<sup>4</sup> Pour des informations plus détaillées sur les canaux de notification ou de dénonciation, se reporter à l'Annexe 3 du présent document.

- **Soutien aux victimes/survivantes de SEAH** : les victimes/survivantes de SEAH ont droit à des services de soutien spécialisés. Educo s'engage à les orienter vers les services compétents, en fonction de leurs préférences et de leurs besoins. Il peut s'agir de services de soutien psychosocial, de services d'orientation, d'assistance médicale, de conseils juridiques et de programmes d'assistance destinés au personnel d'Educo (là où un tel service est disponible).

## 2.5. Garantir l'exécution de programmes sûrs.

Nos employé(e)s et le personnel associé doivent adopter des mesures proactives pour éviter de causer des dommages involontaires aux civils. Ils doivent contribuer activement à la réduction des menaces existantes et s'assurer que les projets et les programmes sont sensibles à ces questions. Les bonnes pratiques et les mesures de prévention d'actes de SEAH seront par conséquent appliquées tout au long du cycle du programme ou du projet, de la conception à l'élaboration de propositions de financement, en passant par les analyses, les mécanismes de dénonciation et de réclamation et les processus d'évaluation et de suivi. Des mesures spéciales seront destinées aux populations les plus vulnérables, parmi lesquelles figurent les enfants et les adolescents avec lesquels nous travaillons, et tout particulièrement les enfants en situation de handicap, les enfants issus d'une population minoritaire ou qui sont exposés à davantage de risques, ainsi que les adultes qui présentent ces mêmes caractéristiques.

## 2.6. Sécuriser nos accords de partenariat.

Educo doit s'assurer que les accords de partenariat, les accords de subvention secondaire ou les accords entre entités affiliées contiennent les éléments suivants :

- (i) la présente politique, qui figurera en annexe ;
- (ii) une lettre d'engagement, afin que les entités et les personnes signataires, les membres de leur personnel et les bénévoles adhèrent à notre code de conduite et aux dispositions de la présente politique ;
- (iii) une disposition qui énonce que l'incapacité de ces entités ou de ces personnes à adopter des mesures préventives adéquates contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, à mener des enquêtes, à notifier les accusations ou à mettre en œuvre des mesures correctives suite à des cas avérés de SEAH constitue une base suffisante pour qu'Educo résilie les accords en question ;
- (iv) une formation destinée au personnel, aux organisations partenaires et aux personnes bénéficiaires, dans la mesure du possible.

## 2.7. Renforcer la sélection, le recrutement et la gestion du personnel.

Educo doit refléter, tout au long du cycle de gestion des ressources humaines, l'engagement qu'elle prend par la présente Politique, notamment quant au processus de sélection du personnel. Des vérifications de l'identité et des références seront ainsi réalisées, et les antécédents et/ou le casier judiciaires seront consultés<sup>5</sup>, afin de vérifier l'aptitude des personnes candidates à travailler avec des enfants, des adolescents et des populations vulnérables.

Educo interagira avec d'autres agences afin d'éviter que des personnes ayant commis des actes de SEAH soient engagées (ou réengagées) ou collaborent avec l'organisation, et cherchera à participer à des réseaux ou à d'autres initiatives qui facilitent l'échange d'informations sur la question.

## 2.8. Garantir la sensibilisation et la formation en matière de PSEAH.

Une formation sur la présente politique doit être dispensée à toutes les personnes incluses dans son champ d'application, en fonction des responsabilités qu'elles exercent au sein de l'organisation.

Au moment d'intégrer notre organisation, le personnel recevra dans le cadre de sa formation initiale une formation spécifique obligatoire et évaluable sur notre Code de Conduite et sur les politiques de sauvegarde, dont la Politique de PSEAH, ainsi que sur la manière de signaler des soupçons ou des incidents. Ces formations seront ensuite renforcées de manière périodique.

Les bureaux pays devront élaborer des plans de formation adaptés à chaque contexte et au cadre normatif local.

Les personnes qui ont des responsabilités spécifiques en matière de sauvegarde recevront quant à elles une formation supplémentaire (par exemple, sur la façon de recevoir et de traiter les dénonciations de manière sûre et confidentielle).

De même, un travail intensif doit être mené pour diffuser la politique auprès des autres parties prenantes concernées, en particulier auprès des personnes bénéficiaires. Pour ce faire, il est nécessaire de disposer de matériel de soutien approprié, tel que des traductions de la politique dans les langues locales et des versions adaptées.

---

<sup>5</sup> Chaque fois que la législation spécifique du pays le permet. Si tel n'est pas le cas, la personne candidate est tenue de fournir une autodéclaration de ses antécédents judiciaires.

## **2.9.Promouvoir la redevabilité en matière de PSEAH.**

Educo promeut une culture de la redevabilité dans l'ensemble de notre travail. Notre approche se fonde sur la reconnaissance du déséquilibre de pouvoir qui existe au sein des relations aux personnes avec lesquelles et pour lesquelles nous travaillons, ainsi que sur notre engagement à traiter la problématique de la PSEAH :

- (i) en faisant preuve de transparence quant aux programmes, aux activités et aux services offerts aux personnes bénéficiaires ;
- (ii) en sensibilisant davantage sur notre Code de Conduite, les politiques de sauvegarde et les canaux de signalement ;
- (iii) en sollicitant activement les opinions des communautés sur le travail d'Educo et sur les conduites personnelles, et en prenant en considération leurs contributions ;
- (iv) en instituant un dialogue continu, pertinent et significatif avec nos parties prenantes, en particulier avec les enfants, les adolescents, les familles et les communautés qui participent à nos programmes et à nos projets, dans le but de travailler ensemble à l'accomplissement de notre mission.

## 3. IMPLÉMENTATION ET SUIVI

---

La Politique de PSEAH doit être diffusée à tous les niveaux de l'organisation, bien que principalement auprès des membres des équipes des Bureaux Pays. C'est en effet à travers eux que nous maintenons le contact tant avec les partenaires et les autres parties qu'avec la population participant aux projets et aux programmes. Par conséquent, la distribution officielle du présent document normatif sera accompagnée d'une stratégie d'implémentation destinée à garantir que les dispositions de la politique et les mécanismes de dénonciation sont connus, compris et pleinement appliqués par tous les membres de l'organisation.

Dans un premier temps, la version finale approuvée, formatée et traduite dans les trois langues officielles de l'organisation (espagnol, anglais et français) sera officiellement envoyée à tous les directeurs/trices de domaine au Siège, ainsi qu'à tous les SMT des bureaux pays. La stratégie d'implémentation sera jointe. Elle pourra être adaptée au contexte, aux ressources disponibles, etc. et appliquée dans les délais prévus. Le document sera également chargé sur le site Web d'Educo à l'emplacement approprié, de manière à ce que le personnel externe puisse y accéder si nécessaire.

Il incombera à chaque bureau pays d'élaborer un plan de diffusion et d'implémentation de la Politique de PSEAH, destiné en premier lieu au personnel des bureaux et des organisations partenaires locales, ainsi qu'aux autres partenaires et parties avec lesquels Educo est en contact ou a établi un accord ou une convention dans le pays. En vue de prévenir toute situation de violation de la norme, la politique sera ensuite diffusée parmi la population participante aux programmes et aux projets, afin qu'elle connaisse son existence et son contenu. Une attention particulière sera toutefois accordée à la diffusion des canaux de dénonciation habilités par l'organisation au niveau global et pour chaque pays<sup>6</sup>, ainsi qu'à celle des mécanismes développés et implémentés au niveau local par chaque Bureau Pays. À cet égard, les pays seront encouragés à mettre en place les mécanismes locaux en question, car ces derniers sont à même de répondre de manière plus efficace aux particularités du contexte, aux caractéristiques du Bureau Pays, aux ressources disponibles, etc. et d'être ainsi plus accessibles aux participants à nos projets et à nos programmes.

Afin de rendre les processus plus agiles et de réduire la bureaucratie, une Lettre d'Engagement Unique qui vaut pour la Politique de PSEAH, le Code de Conduite et la Politique pour la Protection et la Bien-être a été élaborée. Tout le personnel d'Educo, les fournisseurs, les partenaires, etc. seront invités à la signer après avoir reçu la formation correspondante. Cette lettre sera incorporée aux

---

<sup>6</sup> Les mécanismes de dénonciation des soupçons, des préoccupations et des incidents, ainsi que les procédures d'enquête au niveau global sont détaillés dans le document REGGOV02EFR - Règlement du Canal de Dénonciation v1. Les principaux canaux de dénonciation sont les suivants : a) WhistleB, un canal accessible sur le site internet de l'organisation ([www.educo.org](http://www.educo.org)) ; b) le courrier physique adressé aux bureaux d'Educo dans la région ou le pays à l'attention du Comité de Compliance ; c) le courrier électronique, appel ou communication personnelle adressée aux points focaux (locaux et dans les pays) des politiques institutionnelles en vigueur ; d) les Comités des SRS dans chaque Bureau Pays. Les protocoles de dénonciation de soupçons, de préoccupations ou d'incidents, ainsi que les procédures d'enquête dans le pays sont décrits à l'Annexe 3.

documents de soutien des processus de recrutement de personnel, d'acquisition de biens et de services et de signature d'accords avec les organisations partenaires locales.

Le suivi de l'implémentation de la Politique de PSEAH sera assuré au niveau global par la Commission globale de Sauvegarde et au niveau national par le Comité de Sauvegarde de chaque Bureau Pays.



## 4. ANNEXES

---

### Annexe 1. Classification des manquements à la PPSEAH et mesures recommandées.

Comme l'indique le REGGOV0FR - Règlement du Canal de Dénonciations v1, tout soupçon, préoccupation ou incident de non-conformité à la Politique de PSEAH doit être notifié soit par le biais des mécanismes disponibles au niveau global et mis en place dans tous les bureaux pays, soit par le biais des mécanismes spécifiquement habilités dans un pays en particulier. C'est le degré de gravité qui déterminera si la non-conformité doit être signalée uniquement au niveau du pays ou doit aussi être portée à la connaissance du Siège<sup>7</sup>. C'est également le degré de gravité qui déterminera si le processus d'enquête sera traité au niveau du seul pays ou impliquera le personnel du Siège.

Cette annexe fournit à la fois une classification des cas de non-conformité à la PPSEAH et les mesures à prendre lorsque la non-conformité a été confirmée à l'issue d'une enquête.

#### 1.1. Classification des manquements à la PPSEAH

**a) Manquement léger** : atteinte aux droits d'une personne, due à une négligence, à une omission ou à des schémas culturels négatifs, qui peut être surmontée par des actions de réparation. Nous fournissons ci-dessous une liste non exhaustive des comportements qui entrent potentiellement dans cette catégorie :

- Faire des commentaires sur l'aspect physique, la conduite ou la tenue vestimentaire d'un(e) collègue de travail, notamment lorsque la personne en question a déjà exprimé son désaccord ou son mécontentement à l'égard de ces comportements.
- Faire des commentaires offensants ou dégradants sur l'aspect physique, la conduite ou la tenue vestimentaire d'un(e) collègue de travail.
- Faire des commentaires sur l'identité ou l'orientation sexuelle de collègues de travail, de participants aux projets et aux programmes et, en général, de toute personne liée aux activités d'Educo.
- Avoir recours à un langage ou à des actes discriminatoires fondés sur le genre à l'égard de collègues de travail et/ou de participants aux projets ou aux programmes, qu'il s'agisse d'enfants, d'adolescents ou de personnes adultes.
- Utiliser l'équipement informatique attribué par l'organisation pour visionner, télécharger ou partager de la pornographie ou tout autre matériel présentant un contenu à caractère sexuel.

---

<sup>7</sup> Comité de Compliance et Point Focal Global de Sauvegarde.

**b) Manquement grave :** atteinte aux droits d'une personne, susceptible d'entraîner un préjudice psychologique ou matériel pour elle ou pour des tiers, et qui résulte d'un manque de considération pour le bien-être d'autrui. Nous fournissons ci-dessous une liste non exhaustive des comportements qui entrent potentiellement dans cette catégorie :

- Solliciter des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent ou de la fourniture d'un bien, d'un service ou d'un avantage lié à la position professionnelle de la personne qui fait la demande.
- Solliciter des faveurs sexuelles en échange de l'obtention ou du maintien d'un poste au sein de l'organisation ou d'une organisation partenaire d'Educo.
- Entretenir des relations sexuelles avec un membre adulte de la famille d'une personne participante aux projets et aux programmes d'Educo<sup>8</sup>.
- Avoir connaissance d'actes de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuels perpétrés par un(e) collègue de travail ou un membre du personnel d'une organisation partenaire et ne pas le dénoncer.
- Utiliser les biens institutionnels pour favoriser une personne avec laquelle une relation sentimentale et/ou sexuelle est maintenue, que cette personne soit membre ou non de l'organisation.
- Faire des propositions de nature sentimentale et/ou sexuelle à un(e) collègue, de manière répétée et insistante, alors que la personne en question a précédemment repoussé ces avances.
- Menacer oralement ou par écrit d'agresser émotionnellement, physiquement ou sexuellement une personne.

**c) Manquement très grave :** commission d'actes qui, en plus de constituer une violation des droits d'autrui, sont susceptibles de contrevenir à la loi et de causer des dommages physiques, psychologiques et sexuels difficiles à surmonter pour les personnes victimes et pour des tiers. Nous fournissons ci-dessous une liste non exhaustive des comportements qui entrent potentiellement dans cette catégorie :

- Entretenir des relations sexuelles avec des enfants et des adolescents participant ou non aux projets et aux programmes d'Educo et de ses organisations partenaires<sup>9</sup>.
- Entretenir des relations sexuelles non consenties avec un(e) collègue de travail.

---

<sup>8</sup> Si une relation antérieure existe entre un membre du personnel d'Educo et une personne issue de la communauté participante à un projet ou à un programme d'Educo, elle doit être signalée au département des Personnes et Culture.

<sup>9</sup> Dans tous les cas, le fait qu'un adulte entretienne des relations sexuelles avec un enfant ou un adolescent sera considéré comme une atteinte sexuelle sur mineur, un abus sexuel ou un viol, selon les dispositions de la législation locale en la matière. Il n'y a pas de relations sexuelles consenties entre enfants et adultes. Déclarer ne pas avoir eu connaissance de l'âge de l'enfant ne constitue pas un argument de nature à se décharger de la responsabilité morale ou pénale.

- Entretenir des relations sexuelles avec un adulte participant aux projets et aux programmes d'Educo<sup>10</sup>.
- Utiliser l'équipement informatique attribué par l'organisation pour visionner, télécharger ou partager de la pédopornographie.
- Participer ou se livrer à des pratiques socioculturelles qui vont à l'encontre des droits des personnes, en particulier des enfants et des adolescents, telles que le mariage forcé, le mariage d'enfants et les mutilations génitales féminines, entre autres.
- Participer, de quelque manière que ce soit, à des activités de toute nature liées à l'exploitation sexuelle, par exemple la traite et/ou le trafic de personnes, la prostitution, la pornographie, entre autres.
- Soumettre une dénonciation fautive ou malintentionnée portant sur des faits de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuels contre une autre personne, qu'elle soit ou non membre d'Educo, en connaissant au préalable l'inexactitude des faits dénoncés.
- Dissimuler, durant le processus de sélection, des informations relatives à des dénonciations ou à des condamnations pour des actes de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuels antérieurs, ou ne pas signaler ces procédures lorsqu'elles sont déclenchées durant la relation de travail avec Educo.

Les cas énumérés ci-dessus ne sont pas exhaustifs. Ils servent d'orientation pour aborder les faits qui peuvent se produire dans les différents contextes et situations dans lesquels Educo met en œuvre ses projets et ses programmes.

## 1.2. Mesures recommandées pour les personnes qui commettent un manquement à la PPSEAH

**a) Manquement léger** : nous mentionnons ci-dessous les mesures qui s'appliquent potentiellement aux cas **avérés** de manquement léger à la PPSEAH, en fonction des différentes instances à l'origine de la non-conformité. La liste des mesures n'est pas exhaustive. D'autres actions pertinentes peuvent être envisagées au regard des particularités de chaque cas. Les mesures énumérées et celles qui pourraient être définies seront appliquées individuellement ou en combinaison, selon les caractéristiques de la situation et du contexte.

### Membres du Conseil d'administration et équipe humaine d'Educo

- Mesures de soutien, information et formation spécifique liée à la thématique de la non-conformité, de manière à prévenir la répétition de la faute en question ou d'autres fautes similaires.
- Avertissement écrit (l'accumulation de 3 avertissements écrits sera considérée comme une faute grave).

---

<sup>10</sup> Si une relation antérieure existe entre un membre du personnel d'Educo et une personne issue de la communauté participante à un projet ou à un programme d'Educo, elle doit être signalée au département des Personnes et Culture.

- Suspension des activités, sans rémunération, pour une période maximale de 2 semaines. La période doit être établie selon la gravité du manquement.

#### Personnel des organisations partenaires locales

- Mesures de soutien, information et formation spécifique liée à la thématique de la non-conformité, de manière à prévenir la répétition de la faute en question. Ces mesures doivent être accompagnées du suivi correspondant.
- Prise en compte du manquement pour déterminer si la relation future avec l'organisation partenaire peut être poursuivie.

#### Fournisseurs<sup>11</sup>

- Mesures de soutien, information et formation spécifique liée à la thématique de la non-conformité, de manière à prévenir la répétition de la faute en question. Ces mesures doivent être accompagnées du suivi correspondant.
- Prise en compte du manquement pour déterminer si la relation future avec le fournisseur peut être poursuivie.

**b) Manquement grave :** nous mentionnons ci-dessous les mesures qui s'appliquent potentiellement aux cas **avérés** de manquement grave à la PPSEAH, en fonction des différentes instances à l'origine de la non-conformité. La liste des mesures n'est pas exhaustive. D'autres actions pertinentes peuvent être envisagées au regard des particularités de chaque cas. Les mesures énumérées et celles qui pourraient être définies seront appliquées individuellement ou en combinaison, selon les caractéristiques de la situation et du contexte.

#### Membres du Conseil d'administration et équipe humaine d'Educo

- Suspension temporaire du contrat de travail et interruption du versement du salaire pour une période maximale de 30 jours, ou cessation de la relation avec l'organisation, selon la gravité du manquement.
- Suspension de l'accès aux promotions internes pour une période n'excédant pas un an.
- Ouverture d'une procédure disciplinaire et/ou licenciement disciplinaire.
- Dénonciation et/ou autres actions en justice auprès des autorités compétentes, selon que la faute, en plus de contrevenir au règlement interne, constitue une violation de la loi<sup>12</sup>.

#### Personnel des organisations partenaires locales

- Demande formelle pour que la ou les personnes ayant enfreint le règlement soit retirée de l'équipe du projet/programme mis en œuvre en partenariat ou avec des fonds d'Educo.
- Possible cessation de la relation avec l'organisation partenaire.

<sup>11</sup> Il peut s'agir de personnes physiques ou morales, d'individus ou de groupes, y compris, sans toutefois s'y limiter, de consultant(e)s, d'ambassadeurs/drices, de journalistes ou d'autres personnes qui entrent temporairement en contact avec Educo et qui entretiennent des relations aussi bien avec le personnel qu'avec les participants aux projets et aux programmes de l'organisation.

<sup>12</sup> Le cas échéant, la cessation de la relation avec l'organisation est obligatoire.

- Dénonciation et/ou autres actions en justice auprès des autorités compétentes, selon que la faute, en plus de contrevenir au règlement interne, constitue une violation de la loi<sup>13</sup>.

#### Fournisseurs

- Demande formelle pour que la ou les personnes ayant enfreint le règlement soit retirée de l'équipe de travail qui fournit le service à Educo.
- Dans le cas d'un fournisseur individuel, comme par exemple un consultant, la résiliation du contrat est recommandée.
- Dénonciation et/ou autres actions en justice auprès des autorités compétentes, selon que la faute, en plus de contrevenir au règlement interne, constitue une violation de la loi<sup>14</sup>.

c) **Manquement très grave** : nous mentionnons ci-dessous les mesures qui s'appliquent potentiellement aux cas **avérés** de manquement très grave à la PPSEAH, en fonction des différentes instances à l'origine de la non-conformité. Étant donné la diversité des contextes et des circonstances dans lesquels l'organisation travaille, il est difficile d'établir toutes les mesures à adopter dans chaque cas. De manière générale, lorsque le manquement constitue une faute très grave, il constitue également un non-respect de la loi. Par conséquent, sans préjudice d'actions en justice pouvant être engagées, les mesures adoptées dans ces situations correspondent presque toujours à la cessation de la relation avec l'institution.

#### Membres du Conseil d'administration et équipe humaine d'Educo

- Cessation de la relation avec l'organisation.
- Ouverture d'une procédure disciplinaire et licenciement disciplinaire.
- Dénonciation et/ou autres actions en justice auprès des autorités compétentes, selon que la faute, en plus de contrevenir au règlement interne, constitue une violation de la loi.

#### Personnel des organisations partenaires locales

- Demande formelle pour que la ou les personnes ayant commis le manquement soit retirée.
- Cessation de la relation avec l'organisation partenaire.
- Dénonciation et/ou autres actions en justice auprès des autorités compétentes, selon que la faute, en plus de contrevenir au règlement interne, constitue une violation de la loi.

#### Fournisseurs

- Demande formelle pour que la ou les personnes ayant commis le manquement soit retirée.
- Cessation de la relation avec l'organisation partenaire.
- Dénonciation et/ou autres actions en justice auprès des autorités compétentes, selon que la faute, en plus de contrevenir au règlement interne, constitue une violation de la loi.

<sup>13</sup> Le cas échéant, la cessation de la relation avec l'organisation est obligatoire.

<sup>14</sup> Le cas échéant, la cessation de la relation avec l'organisation est obligatoire.

**IMPORTANT** : dans tous les cas, il est de la plus haute importance que ces mesures soient définies en tenant compte de la loi du travail en vigueur dans le pays où se produit l'incident de non-respect de la politique. Le droit national prévaut en toute circonstance sur la réglementation de l'institution.

### 1.3. Mesures recommandées pour les victimes/survivantes d'un manquement à la PPSEAH

Cet ensemble de mesures vise à protéger et à rétablir les droits des personnes victimes/survivantes d'actes avérés de manquement à la PPSEAH. En effet, s'il est essentiel de disposer d'orientations sur la manière d'agir avec les personnes qui commettent des infractions, il est encore plus important de garantir le bien-être des personnes auxquelles ces actions ont porté préjudice.

Dans ce cas, les mesures ne sont pas adoptées en fonction de la situation particulière de la personne concernée. Qu'elle soit membre ou non de l'organisation, et quelle que soit sa position, son âge, son genre, etc., elle a le droit de bénéficier des mesures recommandées, ainsi que d'autres mesures qui répondent davantage aux spécificités de la situation et aux besoins individuels des personnes qui ont été victimes des manquements.

a) **Manquement léger** : certaines des mesures recommandées pour les personnes qui ont subi un préjudice en raison de faits **avérés** de manquement léger à la PPSEAH sont énumérées ci-dessous. Il est toutefois important de garder à l'esprit que cette liste n'est pas exhaustive et que les mesures devront être définies en tenant compte du degré auquel la personne a été affectée, ou encore des caractéristiques socioculturelles du contexte. Ces mesures doivent par ailleurs être convenues avec la personne concernée et appliquées avec son plein accord et son acceptation.

- Services de soutien psychologique. La durée de l'accompagnement doit être définie conjointement avec la personne lésée, sur la base des recommandations du/de la professionnel/le chargé(e) de traiter le cas.
- Garantir la sécurité de l'emploi de la personne lésée lorsqu'elle fait partie du personnel d'Educo, et recommander l'application de cette mesure lorsque la personne est issue d'une organisation partenaire locale ou d'un fournisseur.
- Application de mécanismes de réparation. Les sessions doivent de préférence avoir lieu une fois que la personne qui a commis l'infraction a suivi un processus de sensibilisation, d'information et de formation qui lui a permis de comprendre et d'accepter que ses actes ont porté préjudice à autrui. Ces mesures doivent également être appliquées avec l'acceptation et l'accord de la personne lésée.
- Changement de lieu de travail. Cette mesure peut surtout être envisagée si l'espace de travail était partagé avec la personne qui a commis l'infraction, et lorsque la possibilité d'appliquer un mécanisme de réparation n'a pas abouti ou que ce dernier n'a pas été conclu avec succès. Le cas échéant, l'opinion de la personne lésée et les conditions

d'infrastructure du Bureau Pays ou du Bureau du Siège impliqué doivent être pris en considération.

**b) Manquement grave ou très grave :** les mesures recommandées pour les cas avérés de manquement grave ou très grave à la PPSEAH figurent ci-dessous. Comme dans le point précédent, elles ne constituent pas une liste exhaustive mais sont à utiliser comme guide pour prendre des décisions sur la manière de veiller au bien-être de la personne lésée et de rétablir ses droits.

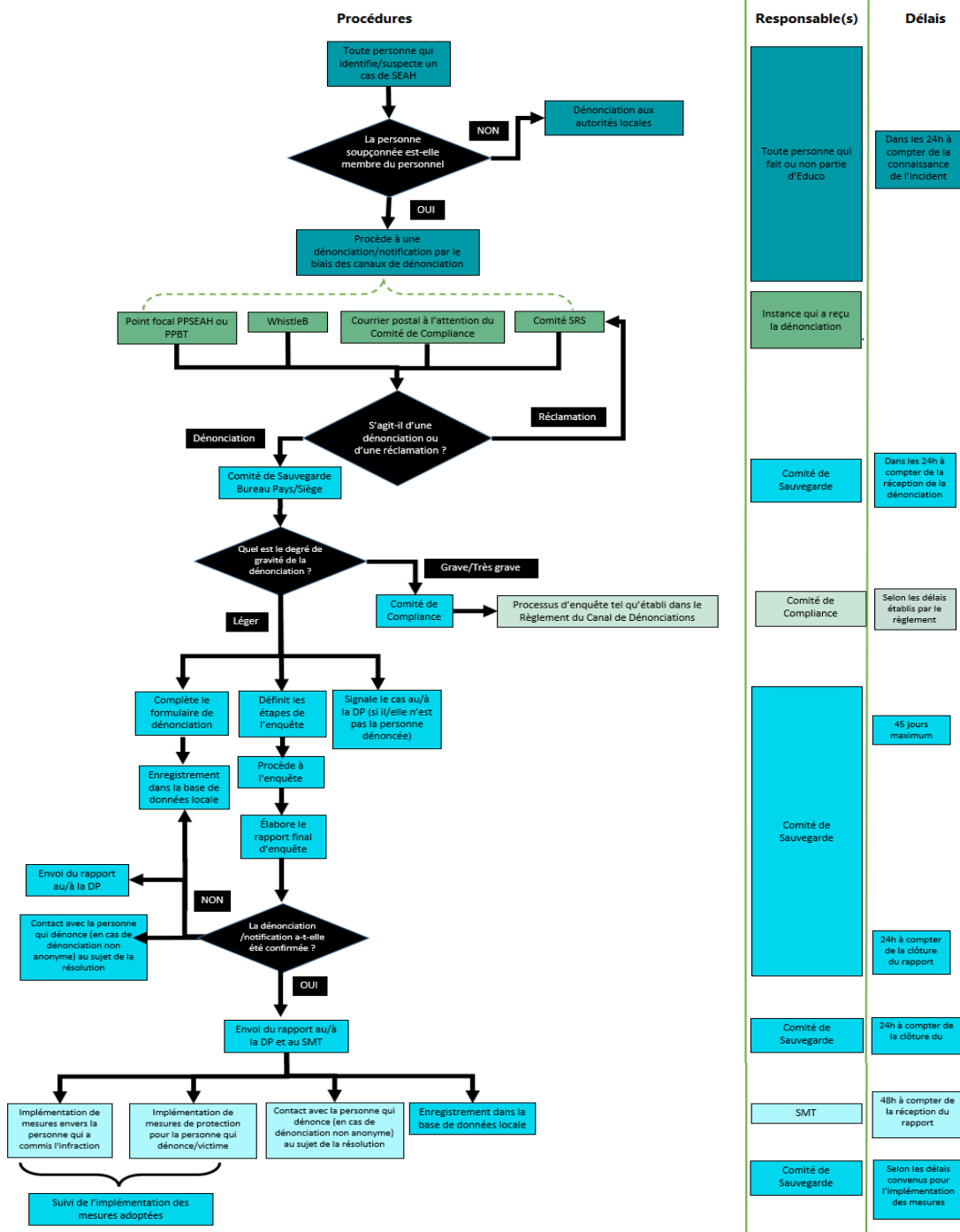
- Services de soutien psychologique. La durée de l'accompagnement doit être définie conjointement avec la personne lésée, sur la base des recommandations du/de la professionnel/le chargé(e) de traiter le cas.
- Services de soutien juridique. Si la personne souhaite prendre des mesures à titre personnelle, il convient de lui prêter assistance, soit en l'orientant vers des services de conseils juridiques de qualité à un coût faible ou nul, soit en mettant des fonds à sa disposition pour soutenir, même partiellement, les actions en justice qu'elle serait amenée à engager contre la personne qui lui a causé un préjudice.
- Garantir la sécurité de l'emploi de la personne lésée lorsqu'elle fait partie du personnel d'Educo, et recommander l'application de cette mesure lorsque la personne est issue d'une organisation partenaire locale ou d'un fournisseur.
- Mise à disposition d'un logement temporaire sûr pour la personne lésée et sa famille, au cas où la situation générerait une inquiétude pour sa sécurité personnelle et/ou celle de sa famille. Cette mesure doit surtout être envisagée dans les cas où le manquement a donné lieu à des menaces et/ou à des agressions physiques.
- Application de mécanismes de réparation. Bien que ces mécanismes soient extrêmement positifs pour les victimes/survivantes, la pertinence de leur application doit être soigneusement étudiée dans les cas d'agressions plus sérieuses telles que celles décrites dans la présente section. Ils doivent également être mis en œuvre avec l'acceptation et l'accord de la personne lésée.
- Changement de lieu de travail. L'application de cette mesure doit être sérieusement envisagée dans le cas où il ne serait pas décidé, pour quelque raison que ce soit, de se séparer de la personne qui a commis l'infraction<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> ATTENTION. Cette mesure ne s'applique qu'aux cas graves. Pour les cas très graves, la cessation de la relation est pratiquement obligatoire.

## Annexe 2. Organigrammes et guides

Organigramme 1. Dénonciations/notifications de *cas internes* de manquement présumé à la PPSEAH





## Guide 1. Organigramme des dénonciations/notifications de cas internes de manquement présumé à la PPSEAH

L'organigramme des dénonciations/notifications de cas internes de manquement présumé à la PPSEAH décrit l'ensemble des procédures qui doivent être observées à partir du moment où une personne - qu'elle soit membre ou non d'Educo - identifie un manquement possible à la PPSEAH, jusqu'au suivi des mesures adoptées une fois que le cas a été confirmé. L'objectif du présent guide est de fournir des informations détaillées sur chacune des procédures incluses dans l'organigramme.

❖ **Une personne identifie/suspecte un cas de SEAH.** Lorsqu'une personne a été victime, témoin, soupçonne ou a connaissance d'un fait susceptible de constituer une violation de la PPSEAH, elle doit déterminer dans un premier temps si la personne soupçonnée appartient au personnel d'Educo :

- S'il la personne soupçonnée N'EST PAS membre du personnel d'Educo, la personne qui dénonce doit transmettre le cas aux autorités locales compétentes.
- S'il la personne soupçonnée EST membre du personnel d'Educo, la personne qui dénonce doit soumettre sa dénonciation/notification par le biais des canaux que l'institution a mis à disposition à cet effet, à savoir :
  - Points focaux de Sauvegarde (de la PPBT et de la PPSEAH). Les points focaux sont désignés dans chaque Bureau Pays et dans les bureaux locaux, ainsi qu'au Siège. L'ensemble du personnel a la possibilité de joindre ces personnes par courrier électronique, courrier postal, téléphone ou en présentiel. Il n'est pas nécessaire d'informer son responsable direct ou toute autre autorité de son bureau avant de contacter un point focal. Au cas où l'un des points focaux serait la personne dénoncée, la dénonciation peut être déposée directement par le biais du canal de dénonciation (WhistleB), de sorte qu'elle ne transite pas par le Bureau Pays, du moins dans un premier temps.
  - WhistleB. Il s'agit du mécanisme officiel mis en place par l'institution pour recevoir les dénonciations relatives à d'éventuelles actes de non-respect du règlement de l'organisation en général. Ce mécanisme est accessible sur le site internet d'Educo, dans la section qui correspond au Canal de Dénonciations (<https://report.whistleb.com/es/educoco>). La personne qui dénonce peut fournir ses coordonnées ou présenter la dénonciation de manière anonyme. Toutes les informations sont traitées de manière confidentielle.
  - Courrier postal. Doit être adressé au Comité de Compliance. Il peut être déposé dans n'importe quel Bureau Pays ou bureau local, et sera ensuite transmis au Comité de Compliance au Siège.
  - Comité des SRS (Suggestions, Réclamations et Satisfactions). Peut être contacté par le biais du mécanisme établi dans chaque Bureau Pays et dans les bureaux locaux, ainsi qu'au siège pour la réception de ce type de communication.

La dénonciation/notification doit être réalisée **dans les 24 heures suivant l'identification de la situation par la personne qui dénonce.**

❖ **S'agit-il d'une dénonciation ou d'une réclamation ?** L'étape suivante consiste à déterminer si la communication reçue est une dénonciation ou une réclamation. Il revient à l'instance qui reçoit la communication de procéder à cette qualification, **dans les 24 heures suivant la réception.**

- Les RÉCLAMATIONS seront transmises au Comité des SRS correspondant dans le Bureau Pays ou au Siège pour gestion. Si le Comité de Sauvegarde ou le Comité de Compliance reçoit une réclamation, il la transmettra également, selon le cas, au Comité des SRS du Bureau Pays ou du Siège.
- Les DÉNONCIATIONS seront transmises au Comité de Sauvegarde du Bureau Pays ou du Siège, selon le cas, afin que la procédure ultérieure puisse être engagée.

❖ **Quel est le degré de gravité de la dénonciation ?** Le Comité de Sauvegarde doit dans un premier temps qualifier le niveau de gravité de la dénonciation reçue, afin de déterminer l'instance qui sera chargée de la traiter. À cette fin, il consultera l'Annexe 1 du présent document qui contient, d'une part, la classification des dénonciations, et d'autre part les mesures recommandées aussi bien pour les personnes qui commettent une infraction à la norme que pour celles qui sont victimes/survivantes de l'agression. Cette qualification **doit être réalisée dans les 24 heures à compter de la réception de la dénonciation.**

- Lorsque la dénonciation porte sur un manquement GRAVE ou TRÈS GRAVE, le Comité de Sauvegarde du Bureau Pays doit la transmettre au Comité de Compliance par l'intermédiaire de WhistleB, en précisant qu'il ne s'agit pas d'une dénonciation directement déposée par un(e) plaignant(e) ou une victime, mais seulement relayée par un membre du Comité de Sauvegarde. Les pièces qui constituent la dénonciation, telles que des courriers électroniques, courriers physiques, messages SMS ou Whatsapp, etc. doivent être jointes à la communication. Il est par ailleurs important de signaler les cas qui ne sont pas accompagnés de documents physiques parce que la dénonciation a été présentée verbalement. Le nom de la personne qui dénonce, s'il est disponible, doit également être fourni.

Dans ce cas, la dénonciation sera gérée par le Comité de Compliance, conformément aux procédures et aux délais établis dans le Règlement du Canal de Dénonciations. Ce processus n'est donc pas inclus dans l'organigramme. Il est présenté en détail dans le Règlement susmentionné.

**Remarque importante :** lorsqu'une dénonciation portant sur des faits GRAVES OU TRÈS GRAVES parvient directement, par le biais de WhistleB ou d'un autre canal, au Comité de Compliance, ce dernier sera chargé de traiter le cas. En fonction des caractéristiques de la dénonciation et des risques potentiels encourus par la personne qui dénonce si le cas est divulgué, il pourra ou non demander au Bureau Pays de participer à une gestion conjointe.

- Les dénonciations qui font état d'un manquement LÉGER seront gérées directement par le Comité de Sauvegarde du Bureau Pays. **La durée du processus de gestion ne doit pas excéder 45 jours civils.**

*Remarque importante* : les dénonciations de manquement LÉGER reçues directement par le Comité de Compliance seront transmises au Comité de Sauvegarde du Bureau Pays qui sera chargé leur gestion. Le Comité de Compliance peut toutefois apporter son soutien pour les cas qui le requièrent, y compris diligenter une enquête conjointe.

Une fois que le Comité de Sauvegarde a reçu, directement ou par l'intermédiaire d'une autre instance, la dénonciation relative à un manquement LÉGER, les procédures à observer sont les suivantes :

- Un des membres du Comité de Sauvegarde doit compléter le formulaire d'enregistrement des dénonciations, et y faire figurer l'ensemble des informations et des documents de soutien disponibles. Le formulaire en question est joint au présent document. Afin de garantir la conservation appropriée des pièces, le format complété sera archivé par la personne responsable conformément aux procédures approuvées localement.
- Le Comité de Sauvegarde, ou de préférence le Point focal de la PPSEAH, informera le/la Directeur/trice pays de la réception de la dénonciation et de la résolution prise d'engager une procédure d'enquête.

*Remarque importante* : le/la Directeur/trice pays ne peut en aucun cas annuler la décision du Comité de Sauvegarde de procéder à une enquête. Il/elle peut cependant, à l'inverse, demander qu'une enquête soit menée, dans le cas où cette démarche n'aurait pas été considérée.

- Les membres du Comité de Sauvegarde se réuniront pour nommer les personnes qui feront partie de l'équipe en charge de l'enquête et pour déterminer les étapes et le calendrier de la procédure. Il s'agira idéalement d'établir un plan qui indique les activités, les délais et les personnes responsables, sachant que le délai maximum de clôture de l'enquête est de 45 jours. Un soutien peut être demandé au Point focal global de Sauvegarde ou au Comité de Compliance.

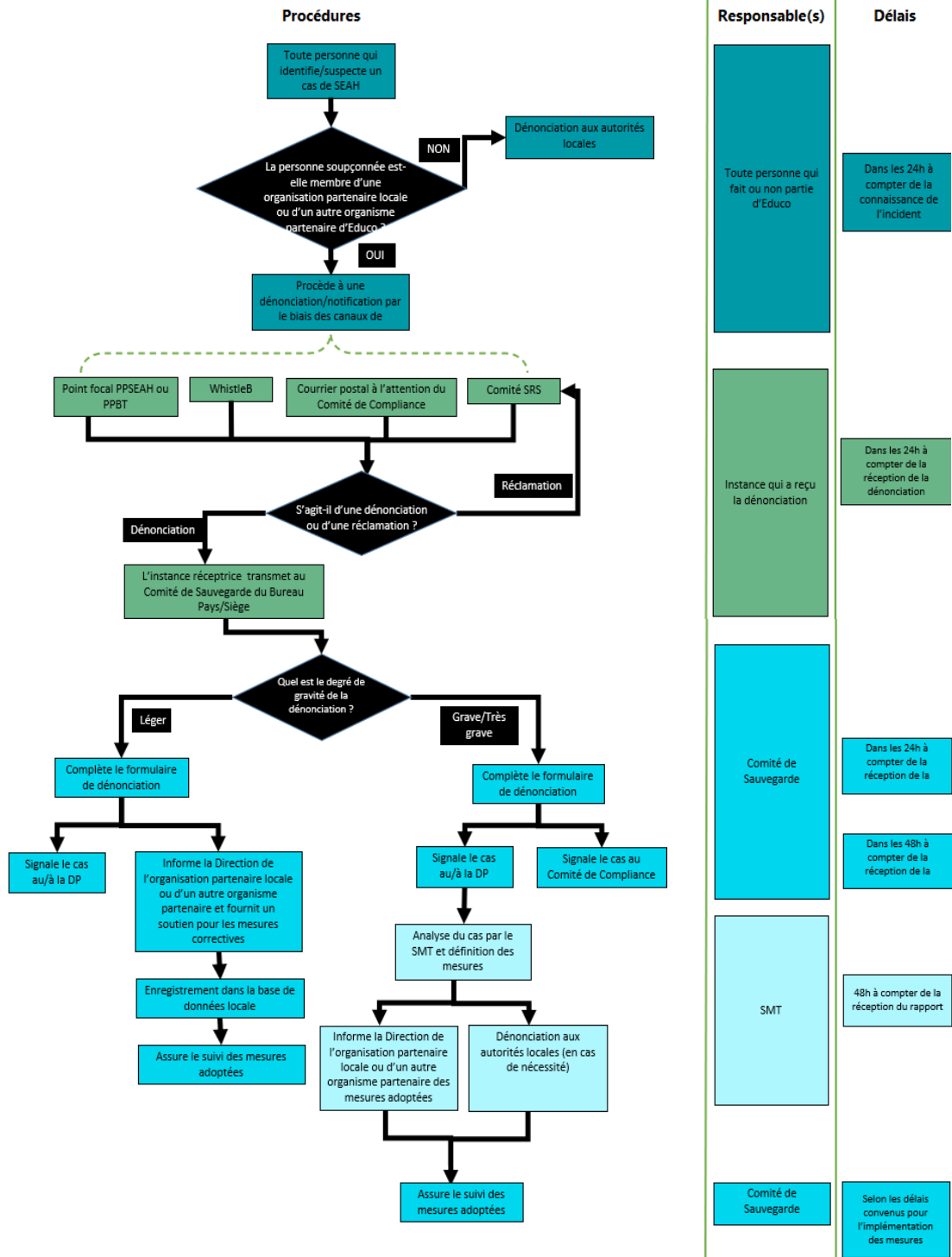
À l'issue de l'enquête, le Comité de Sauvegarde, ainsi que l'ensemble des personnes qui ont participé au processus, doivent élaborer le rapport final d'enquête sur la base des éléments obtenus. À cette fin, le format de rapport final d'enquête sur les dénonciations/notifications de manquement présumé à la PPSEAH - joint à la PPSEAH - sera utilisé. Le rapport comprendra une analyse des informations obtenues, des conclusions quant à la véracité de la dénonciation et, finalement, des recommandations sur les mesures à prendre.

- ❖ **La dénonciation/notification a-t-elle été confirmée ?** Le rapport du Comité de Sauvegarde doit déterminer s'il existe des preuves suffisantes pour établir que les faits dénoncés se sont produits ou non.

- Si le rapport établit qu'il existe suffisamment de preuves pour affirmer que la dénonciation EST confirmée, il doit être envoyé au/à la Directeur/trice pays et au SMT, **dans les 24 heures à compter de sa conclusion**, accompagné de mesures recommandées pour :
  - La personne qui a commis le manquement au règlement.
  - La personne qui dénonce et la victime, lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne, afin de les protéger contre d'éventuelles représailles et de restituer leurs droits.
  - Notifier à la personne qui dénonce et/ou à la victime que l'enquête est terminée et que des mesures ont été définies pour corriger la situation. Il n'est toutefois pas recommandé de fournir une information détaillée sur lesdites mesures.
- Le Comité de Sauvegarde doit enregistrer toute l'information relative à la dénonciation dans la base de données correspondante et archiver tous les documents de soutien du processus.
- Une fois que les mesures ont été définies et que les responsabilités des personnes chargées de leur application ont été attribuées, le Comité de Sauvegarde doit en être informé et veiller à ce qu'elles soient respectées comme convenu.
- Si le rapport établit qu'il n'y a PAS de preuves suffisantes pour affirmer que les faits dénoncés se sont produits, il ne sera envoyé qu'au/à la directeur/trice pays, **également dans les 24 heures à compter de sa conclusion**, accompagné de mesures recommandées pour :
  - Contacter la personne qui dénonce et lui faire savoir que le processus d'enquête est terminé et qu'aucune preuve ne permet d'affirmer que les faits dénoncés se sont produits. Ce contact contiendra toujours un remerciement à la personne pour sa participation au système de redevabilité de l'institution et pour sa contribution à l'amélioration de la culture organisationnelle, à la seule exception des cas qui, après enquête, se sont avérés être des cas de dénonciation fausse et malveillante.
- Lorsque le processus est clôturé de cette manière, comme dans le cas précédent, le Comité de Sauvegarde doit l'enregistrer dans la base de données correspondante et archiver tous les documents de soutien y afférents.

***Remarque importante*** : l'ensemble du processus doit être réalisé dans le **strict respect du principe de confidentialité**. Par conséquent, seules les personnes qui ont reçu la dénonciation doivent avoir connaissance de ces informations, à savoir, dans le meilleur des cas, les membres du Comité des SRS et/ou du Comité de Sauvegarde dans un premier temps, et le/la seul(e) Directeur/trice pays, la Direction du Secteur dans le cas du Siège ou l'ensemble du SMT par la suite. Toutes ces personnes sont tenues de respecter le principe susmentionné.

**Organigramme 2. Dénonciations/notifications de *cas externes* de manquement présumé à la PPSEAH**



## Guide 2. Organigramme des dénonciations/notifications de cas externes de manquement présumé à la PPSEAH

L'organigramme des dénonciations/notifications de cas externes de manquement présumé à la PPSEAH décrit l'ensemble des procédures qui doivent être observées à partir du moment où une personne - qu'elle soit membre ou non d'Educo - identifie un manquement possible à la PPSEAH, jusqu'au suivi des mesures adoptées une fois que le cas a été confirmé. L'objectif du présent guide est de fournir des informations détaillées sur chacune des procédures incluses dans l'organigramme.

❖ **Une personne identifie/suspecte un cas de SEAH.** Lorsqu'une personne a été victime, témoin, soupçonne ou a connaissance d'un fait susceptible de constituer une violation de la PPSEAH, elle doit déterminer dans un premier temps si la personne soupçonnée appartient au personnel d'une organisation partenaire locale ou d'une organisation associée à Educo :

- S'il la personne soupçonnée n'EST PAS membre du personnel d'une organisation partenaire locale ou d'une organisation associée à Educo, la personne qui dénonce doit transmettre le cas aux autorités locales compétentes.
- S'il la personne soupçonnée EST membre du personnel d'une organisation partenaire locale ou d'une organisation associée à Educo, la personne qui dénonce doit soumettre sa dénonciation/notification par le biais des canaux que l'institution a mis à disposition à cet effet, à savoir :
  - Points focaux de Sauvegarde (de la PPBT et de la PPSEAH). Les points focaux sont désignés dans chaque Bureau Pays et dans les bureaux locaux, ainsi qu'au Siège. L'ensemble du personnel a la possibilité de joindre ces personnes par courrier électronique, courrier postal, téléphone ou en présentiel. Il n'est pas nécessaire d'informer son responsable direct ou toute autre autorité de son bureau avant de contacter un point focal.
  - WhistleB. Il s'agit du mécanisme officiel mis en place par l'institution pour recevoir les dénonciations relatives à d'éventuelles actes de non-respect du règlement de l'organisation en général. Ce mécanisme est accessible sur le site internet d'Educo, dans la section qui correspond au Canal de Dénonciations (<https://report.whistleb.com/es/educoco>). La personne qui dénonce peut fournir ses coordonnées ou présenter la dénonciation de manière anonyme. Toutes les informations sont traitées de manière confidentielle.
  - Courrier postal. Doit être adressé au Comité de Compliance. Il peut être déposé dans n'importe quel Bureau Pays ou bureau local, et sera ensuite transmis au Comité de Compliance au Siège.
  - Comité des SRS (Suggestions, Réclamations et Satisfactions). Peut être contacté par le biais du mécanisme établi dans chaque Bureau Pays et dans les bureaux locaux pour la réception de ce type de communication.

Il est important de préciser que la personne qui dénonce peut signaler un cas à l'organisation partenaire locale si cette dernière dispose d'un système dédié à la réception et au traitement de ce

type de notifications ou de dénonciations. Cela n'implique pas qu'elle ne puisse pas le faire également auprès d'Educo. Le cas échéant, les deux institutions travailleront en coordination pour mener à bien un processus convenu qui, tout en respectant la politique d'Educo, se conformera également aux dispositions énoncées dans la politique de l'organisation partenaire locale.

La dénonciation/notification doit être réalisée **dans les 24 heures suivant l'identification de la situation par la personne qui dénonce.**

❖ **S'agit-il d'une dénonciation ou d'une réclamation ?** L'étape suivante consiste à déterminer si la communication reçue est une dénonciation ou une réclamation. Il revient à l'instance qui reçoit la communication de procéder à cette qualification, **dans les 24 heures suivant la réception.**

- Les RÉCLAMATIONS seront transmises au Comité des SRS correspondant dans le Bureau Pays ou au Siège pour gestion. Si le Comité de Sauvegarde ou le Comité de Compliance reçoit une réclamation, il la transmettra, selon le cas, au Comité des SRS du Bureau Pays ou du Siège, qui sera chargé d'assurer la gestion des procédures avec l'organisation partenaire locale.
- Les DÉNONCIATIONS seront transmises au Comité de Sauvegarde du Bureau Pays ou du Siège, selon le cas, afin que la procédure ultérieure puisse être engagée.

❖ **Quel est le degré de gravité de la dénonciation ?** Le Comité de Sauvegarde doit dans un premier temps qualifier le niveau de gravité de la dénonciation reçue, afin de déterminer l'instance qui sera chargée de la traiter. À cette fin, il consultera l'Annexe 1 du présent document qui contient, d'une part, la classification des dénonciations, et d'autre part les mesures recommandées aussi bien pour les personnes qui commettent une infraction à la norme que pour celles qui sont victimes/survivantes de l'agression. Cette qualification **doit être réalisée dans les 24 heures à compter de la réception de la dénonciation.**

- Les dénonciations de manquement LÉGER seront gérées directement par le Comité de Sauvegarde du Bureau Pays, **dans un délai de 48 heures à compter de la réception de la dénonciation.** La première étape à suivre consistera à compléter le formulaire de dénonciation correspondant.
- Un membre du Comité de Sauvegarde, de préférence le Point focal de la PPSEAH, notifiera ensuite le cas au/à la Directeur/trice pays et l'informerá des prochaines étapes à suivre.
- La direction de l'organisation partenaire locale ou de l'organisation associée à Educo doit également être informée, de préférence en coordination avec le responsable technique d'Educo en charge du suivi ou le/la coordinateur/trice du projet ou du programme. La communication relative à la réception de la dénonciation doit être réalisée par courrier électronique. Il faudra cependant veiller à ne pas divulguer de détails, mais plutôt à solliciter une réunion entre les institutions pour analyser le cas et convenir des mesures

correctives à adopter, en tenant compte des dispositions de l'Annexe 1 de la PPSEAH, dont l'application pourra être promue.

- Une fois que les mesures à prendre ont été convenues, le cas doit être enregistré dans la base de données correspondante et les documents de soutien du processus doivent être archivés.
- En dernier lieu, le Comité de Sauvegarde doit s'assurer que les mesures correctives adoptées sont exécutées conformément à ce qui a été planifié.
- Lorsque la dénonciation porte sur un manquement GRAVE ou TRÈS GRAVE, le cas sera géré en coordination avec le/la Directeur/trice pays ou la/le Directrice/teur du Secteur dans un premier temps, puis avec le SMT.
- Comme dans le cas précédent, un membre du Comité de Sauvegarde, de préférence le Point focal de la PPSEAH, informera le/la Directeur/trice pays de la dénonciation. Étant donné la gravité du cas, il informera en parallèle le Comité de Compliance. Cette démarche doit également être menée **dans les 48 heures suivant la réception de la dénonciation**, car la gravité du sujet requiert une action immédiate.
- Le/la Directeur/trice pays convoquera le SMT pour l'informer du cas et l'analyser. Les mesures à prendre seront définies sur la base de l'Annexe 1 de la PPSEAH. Le Point Focal de la PPSEAH peut participer à cette réunion, ainsi que d'autres membres du Comité de Sauvegarde, en qualité de conseillers.
- Après que les mesures à prendre ont été définies, le/la Directeur/trice pays informera la direction de l'organisation partenaire locale de la nature de la dénonciation, de sa gravité et des mesures qui ont été décidées. Afin d'assurer une meilleure coordination, et toujours dans le respect de la confidentialité avec laquelle ces processus doivent être menés, il est recommandé de solliciter, dans la mesure du possible, une réunion avec la direction de l'organisation partenaire locale pour aborder la question, rendre compte des mesures à prendre et coordonner leur implémentation. Cette procédure doit être conduite **dans les 48 heures après que le/la directeur/trice pays a été informé(e) de la dénonciation**.
- Si la dénonciation reçue implique non seulement une violation du règlement d'Educo mais aussi une violation de la loi, la saisine des autorités compétentes peut être envisagée. La décision, le cas échéant, de ne pas entreprendre cette action doit être spécifiquement justifiée par écrit et constituera une pièce du processus qui sera archivée.
- En dernier lieu, il incombera au Comité de Sauvegarde d'assurer le suivi de l'application des mesures adoptées.



## **Annexe 3. Liste des formats**

- 3.1. REGGOV02FR-FOR02FR Modèle de déclaration de confidentialité et d'absence de conflit d'intérêts.
- 3.2. POLGOV02FR-FOR01FR Format d'enregistrement des dénonciations/notifications de manquement présumé à la PPSEAH.
- 3.3. POLGOV02FR-FOR02FR Format de rapport final d'enquête sur les dénonciations/notifications de manquement présumé à la PPSEAH.
- 3.4. POLGOV02FR-FOR03FR Format d'enregistrement des mesures adoptées pour les cas de manquement présumé à la PPSEAH.