

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS (PEAHS)

Révisée par le Conseil d'Administration le 4 novembre 2021.



**PREMIERE
URGENCE
INTERNATIONALE**

PREAMBULE

Première Urgence Internationale (PUI) est une ONG internationale à but non lucratif, apolitique et laïque.

Première Urgence Internationale vient en aide aux victimes civiles, marginalisées ou exclues par les effets de catastrophes naturelles, de guerres et de situations d'effondrement économique. Son objectif est d'apporter une réponse globale à l'ensemble des besoins fondamentaux des populations victimes de crises humanitaires dans l'urgence jusqu'à leur permettre de retrouver autonomie et dignité.

Première Urgence Internationale applique une **politique de tolérance zéro** envers toutes les formes d'abus, d'exploitation, de maltraitance et de harcèlement moral ou sexuel. Toutes les personnes qui entrent en contact avec les collaborateurs, membres, partenaires, fournisseurs et associés de Première Urgence Internationale à l'occasion ou à la suite de ses activités doivent être protégées dans la plus large mesure possible contre les actions et des manquements délibérés ou involontaires qui les exposeraient à des risques d'abus, de harcèlement ou d'exploitation sexuelle et de tout autre préjudice.

La présente politique se concentre sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et les responsabilités de Première Urgence Internationale dans ce domaine.

Elles s'ajoutent aux obligations et aux normes de comportement attendues de tous les collaborateurs de PUI détaillés dans le Code de Conduite et les Règlements d'Ordre Intérieur (siège et mission).

OBJECTIFS

La politique de Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels a pour objectifs de présenter les engagements de l'association visant à :

- 1. Protéger les droits des individus** en minimisant les risques intentionnels ou non intentionnels de préjudice, de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuels de toutes les personnes directement ou indirectement visées par les actions de Première Urgence Internationale, de toutes les personnes avec qui PUI travaille et est en contact, et de répondre de façon appropriée à tous les cas signalés.
- 2. Protéger les collaborateurs** en prévenant toute situation ou comportement ambigu qui pourrait être mal interprété ou générer de fausses allégations à l'encontre de Première Urgence Internationale ou de ses collaborateurs.
- 3. Protéger l'organisation** en démontrant son engagement pour la protection contre les abus, le harcèlement et l'exploitation sexuels, et ses actions préventives. Première Urgence Internationale protège ainsi sa réputation et maintient la confiance et la transparence avec tous ses partenaires.

CHAMPS D'APPLICATION

Tous les collaborateurs de Première Urgence Internationale doivent faire preuve des normes de comportement les plus élevées, tant dans leur vie privée que professionnelle. Ils ont la responsabilité de comprendre et de promouvoir la politique. Ils doivent faire tout ce qu'ils peuvent pour prévenir, signaler et répondre de manière appropriée à toute préoccupation ou violation potentielle de la politique.

La Politique de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le harcèlement Sexuels de Première Urgence Internationale s'applique **à l'ensemble des collaborateurs** de Première Urgence Internationale, y compris :

- **L'ensemble des salariés, membres, administrateurs et associés de PUI**, engagés à temps plein ou partiel, de façon ponctuelle ou long-terme, indépendamment de leur statut et de leur lieu d'affectation.
- **L'ensemble des partenaires et contracteurs de PUI**, incluant les fournisseurs et toute autre entité sous contrat avec l'association ou financée/supportée par PUI, quel que soit le lieu d'activité.
- **L'ensemble des visiteurs** se déplaçant sur les zones d'intervention et lieux d'activité de PUI, quel que soit le lieu, ou le but de la visite. Les visiteurs incluent les bailleurs de fonds, donateurs, parrains, représentants de médias, familles ou proches des salariés et associés de PUI, etc.

Cette politique demeure en vigueur pendant et après les heures de travail, et se rapporte à toutes les personnes, et principalement aux personnes relevant du mandat de PUI. Elle définit la responsabilité de l'ensemble des collaborateurs de Première Urgence Internationale.

Cette Politique est applicable dans tous les pays dans lesquels Première Urgence Internationale intervient, est présente, où se trouvent des collaborateurs. Y sont inclus tous les locaux de PUI, lieux de travail, et lieux de vie et hébergements destinés aux collaborateurs. Les principes et normes détaillés dans cette Politique s'appliquent également à tous collaborateurs en déplacement professionnel en d'autres lieux, quelles que soient les lois, coutumes, ou pratiques locales et nationales en place.

ENGAGEMENTS DE PREMIERE URGENGE INTERNATIONALE

Tous les représentants et collaborateurs de Première Urgence Internationale s'engagent en toute circonstance à respecter les dispositions, les normes, et les engagements à :

1. Se comporter avec respect, courtoisie et éthique envers les individus, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique ou sociale, leur langue, leurs croyances religieuses ou autres, leur handicap, leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou tout autre statut.
2. Utiliser un langage et un comportement appropriés, et en aucun cas harcelants, abusifs, sexuellement provocant ou humiliants.
3. En raison des situations de conflit d'intérêt et d'abus de pouvoir potentiel inhérentes aux fonctions de collaborateur de PUI, il est interdit d'avoir des rapports sexuels avec des bénéficiaires des actions (activités, programmes, formation, etc.) de PUI.

4. Ne jamais entretenir de rapport sexuel, ni demander de service ou de faveur sexuelle à des enfants (toute personne de moins de 18 ans). Cette interdiction s'applique quel que soit l'âge de consentement local, les lois locales et nationales applicables dans la zone de travail, et peu importe l'âge de consentement dans le pays ou la localité d'origine du collaborateur de PUI. L'ignorance ou la croyance erronée de l'âge de l'enfant ne sont pas circonstances atténuantes ni moyen de défense.
5. Ne jamais échanger d'argent, un emploi, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des rapports sexuels, des faveurs sexuelles, ou toute autre forme d'action humiliantes, dégradantes, ou qui relèveraient d'un abus ou d'exploitation. En ce sens, les rapports sexuels avec les travailleur/ses du sexe sont interdits en toutes circonstances, quelles que soient les lois, coutumes, et pratiques locales ou nationales relatives au travail du sexe et à la prostitution dans le pays en question.
6. Ne pas commettre d'actes ou de formes de harcèlement moral ou sexuel, contre toute personne, qu'elle soit bénéficiaire, collaborateur ou quelqu'un d'autre. Déclarer ne pas avoir eu mauvais intention n'est pas une excuse recevable;
7. Signaler toute préoccupation, soupçon, ou allégation d'abus, harcèlement et d'exploitation sexuels, et toute infraction à cette Politique conformément au conformément au mécanisme d'alerte et aux délais recommandés¹.
8. Participer aux sessions de sensibilisation obligatoires, et toute autre formation liée à cette Politique.
9. Traiter toutes les alertes formulées sous l'égide de cette politique en accord avec les principes d'une approche centrée sur les victimes. Il convient de s'assurer de la sécurité, de la santé, et du bien-être des personnes concernées en priorité, notamment en répondant à leurs besoins émotionnels, psychologiques et physiques
10. Créer et maintenir un environnement de travail qui prévient tout comportement inadapté et de communiquer autour de l'existence du Code de Conduite. Les managers doivent promouvoir et soutenir tout système permettant le maintien d'un tel environnement de travail.

RESPECT DES NORMES EN VIGUEUR

Cette politique est fondée sur les dispositions applicables du Droit du Travail, du Code Pénal français, du devoir de diligence de l'organisation des normes, principes, et standards internationaux relatifs à la prévention et à la réponse aux abus et à l'exploitation sexuels.

Première Urgence Internationale s'engage également à mettre en place les 6 principes adoptés en 2012 par le Comité Permanent Inter-Organisations (IASC) au sujet de la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels :

- Les abus sexuels ainsi que l'exploitation sexuelle commis par des travailleurs humanitaires constituent une faute professionnelle grave, cause de licenciement.
- Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme défense.
- Il est interdit de chercher à obtenir des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile, en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Ceci inclut l'assistance due aux bénéficiaires.
- Les relations sexuelles entre travailleurs humanitaires et les personnes relevant de leur mandat sont formellement interdites car elles sont naturellement basées sur des rapports de force inégaux. De telles relations nuisent à la qualité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.

¹ Ces procédures sont détaillées dans le Cadre Éthique

- En cas de suspicions d'abus sexuel ou d'exploitation sexuelle de la part d'un employé, de la même organisation ou non, le travailleur se doit de remonter l'information via les mécanismes d'alerte mis en place par son organisation.
- Les travailleurs humanitaires se doivent de créer et maintenir un environnement de travail qui prévient tout comportement inadapté et de communiquer autour de l'existence du Code de Conduite. Les managers doivent promouvoir et soutenir tout système permettant le maintien d'un tel environnement de travail.

PUI a adopté une approche basée sur des normes pour la protection contre les abus et l'exploitation sexuels. Ces normes de sauvegarde et de comportement des collaborateurs sont souvent plus élevées que celles des lois nationales et des coutumes ou traditions communautaires suivies sur les lieux d'intervention de l'association. Néanmoins, ce sont ces normes que les collaborateurs acceptent lorsqu'ils rejoignent Première Urgence Internationale, et c'est envers ces normes qu'ils seront tenus de rendre compte. Les personnes fautives s'exposent à des sanctions administratives ou disciplinaires pouvant entraîner un licenciement immédiat et sans indemnités, conformément aux procédures disciplinaires et lois en vigueur dans les pays et zones d'intervention de PUI et dans lesquels ses collaborateurs se rendent.

En plus des sanctions internes, Première Urgence Internationale se réserve le droit de saisir toute autorités compétentes pour donner suite au cas d'abus et d'exploitation sexuels les plus graves, en conformité avec ses obligations légales. Ces saisines incluent des poursuites judiciaires devant les juridictions compétentes, et le cas échéant, dans les pays et zones d'intervention où les faits se sont produits.

Avant de saisir les autorités externes, même si la loi locale ou nationale applicable l'exige, tous les cas doivent être référés au siège pour garantir l'analyse et la prise en compte des risques sécuritaires auxquels seraient exposés toutes les parties concernées.

Fait à Asnières-sur-Seine

Date de la politique : révision du 4 novembre 2021



Vincent Basquin
Président

DEFINITIONS ET ANNEXES

Abus sexuel : toute atteinte sexuelle, y compris des gestes déplacés et contact inopportun, commise avec force, contrainte, ou à la faveur d'un rapport de force inégale. La menace d'une telle atteinte constitue aussi un abus sexuel.

Collaborateur de PUI : tous les membres et adhérents de l'association, les salariés nationaux, expatriés ou au Siège, aux consultants, bénévoles, visiteurs hébergés, fournisseurs et prestataires de services – en somme, toutes les personnes physiques ou morales en rapport avec Première Urgence Internationale.

Droits humains : normes internationales convenues qui reconnaissent et protègent la dignité et l'intégrité de tout individu sans aucune distinction.

Enfant : toute personne âgée de moins de 18 ans.

Exploitation sexuelle : 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, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique - Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (ST/SGB/2003/13).

Harcèlement sexuel : propos ou comportement à connotation sexuelle, imposé de façon répétée, qui porte atteinte à la dignité en raison de son caractère humiliant ou dégradant, ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Personne relevant du mandat de PUI : toute personne à qui PUI ou ses collaborateurs fournit une quelconque forme de protection, d'assistance, de service ou autre intervention. Les personnes directement et indirectement touchées par les interventions de PUI sont incluses.

Protection : l'ensemble des activités destinées à garantir les droits fondamentaux de tous les individus, en accord avec l'esprit et la lettre des textes juridiques applicables, notamment le droit international humanitaire, les droits de l'Homme, et le droit des réfugiés.

Travailleur.se du sexe : terme générique utilisée à l'échelle internationale pour désigner les personnes exerçant les métiers ou pratiques qui mettent en scène une performance sexuelle qui, dans la majorité des cas, est une prestation de service en échange d'une compensation monétaire.

Travailleur humanitaire : toute personne travaillant pour le compte d'une association humanitaire, qu'elle soit internationale ou nationale, officielle ou officieuse, au sein de la communauté bénéficiaire.