

Politique de PEAS de CADI-Togo

Intitulé de la politique : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Objectifs de la politique :

- Promulguer une politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) pour tous les employés de Coopération pour l'Appui au Développement Intégral du Togo (CADI-Togo) et le personnel associé, et veiller à ce que les rôles, responsabilités et normes de conduite attendues en matière d'EAS soient connus au sein de CADI-Togo.
- Créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, en prenant les mesures appropriées à cet effet, en interne et dans les communautés où CADI-Togo opère, grâce à un solide travail de prévention et d'intervention.

Public ciblé : Tous les employés de CADI-Togo et le personnel associé.

Date d'entrée en vigueur : 27 Septembre 2023

Date de révision obligatoire : 27 Septembre 2026

1. Déclaration :

- 1.1. L'EAS viole les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et constitue un comportement inacceptable et une conduite interdite pour tous les travailleurs humanitaires, y compris les employés de CADI-Togo et le personnel associé.
- 1.2. CADI-Togo a une politique de tolérance zéro en matière d'EAS. Tous les employés de CADI-Togo et le personnel associé doivent respecter et promouvoir les normes les plus strictes de conduites personnelle et professionnelle et fournir une assistance et des services humanitaires d'une manière qui respecte et favorise les droits des bénéficiaires et des autres membres vulnérables des communautés locales.

2. Champ d'application :

- 2.1. Cette politique définit l'approche de CADI-Togo pour prévenir et répondre à l'EAS. La politique s'applique à tous les employés et au personnel connexe, qu'ils soient en service ou non.

3. Définitions :

- 3.1. Aux fins de la présente politique « **l'exploitation sexuelle** » fait référence à tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles, notamment, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.
- 3.2. De même, le terme « **abus sexuels** » font référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, pouvant intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives.

4. Engagement envers la PEAS :

- 4.1. CADI-Togo mettra tout en œuvre pour créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, et prendra les mesures appropriées à cet effet dans les communautés où elle opère, grâce à un cadre de PEAS solide, comprenant des mesures de prévention et de réponse.

- 4.2. Ce cadre de PEAS, affirme l'engagement de CADI-Togo à l'égard de la Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU sur les Dispositions spéciales visant à prévenir exploitation et les abus sexuels et à la mise en œuvre complète et continue des six principes fondamentaux du Comité Permanent Inter-organisations relatifs à l'EAS.

5. Six principes fondamentaux :

- 5.1. L'EAS commis par les employés de CADI-Togo et son personnel associé¹ constitue des actes d'inconduite grave et ils sont donc des motifs de licenciement.
- 5.2. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement sur le plan local. La croyance erronée à propos de l'âge d'un enfant n'est pas une défense ou une justification.
- 5.3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les relations sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance due aux bénéficiaires.
- 5.4. Toute relation sexuelle entre les employés de CADI-Togo ou son personnel associé et les bénéficiaires de l'assistance (ou d'autres membres vulnérables de la communauté locale qui implique une utilisation inappropriée de rang ou de poste), est interdite. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
- 5.5. Lorsqu'un employé de CADI-Togo ou un membre du personnel apparenté développe des préoccupations ou des soupçons d'abus ou exploitation sexuels commis par un collègue, que ce soit dans la même organisation ou non, il/elle doit signaler ces préoccupations via les mécanismes de signalement établis.
- 5.6. Tous les employés de CADI-Togo et le personnel associé sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'EAS et favorise la mise en œuvre de cette politique. Les gestionnaires à tous les niveaux exercent des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

6. Gestion organisationnelle - Accords de coopération :

- 6.1. CADI-Togo incluent une clause standard dans tous ses contrats et accords de partenariats avec ses fournisseurs, entrepreneurs, sous contractants et consultants, les obligeant à s'engager dans une politique de tolérance zéro en matière d'EAS et à prendre des mesures pour prévenir et lutter contre l'EAS.
- 6.2. CADI-Togo fait signer un code de conduite incluant la PEAS dans tous processus de passation de marchés.
- 6.3. L'absence de prise de mesures préventives de ces entités ou personnes contre l'EAS, à enquêter sur leurs allégations ou à prendre des mesures correctives en cas d'EAS constituera un motif de résiliation de tout accord de coopération.

7. Ressources Humaines :

7.1. Recrutements

- 7.1.1 Vérification : CADI-Togo examine systématiquement tous les candidats potentiels conformément aux procédures de sélection établies.

¹ Y compris toutes les autres formes d'accords contractuels, comme l'affectation de volontaires.

- 7.1.2 Publication de poste : CADI-Togo informe explicitement dans un paragraphe standard intégré dans ses publications de postes, sa politique de tolérance zéro en matière d'EAS.

7.1.3 Interviews : Dans le cadre des interviews de recrutement, CADI-Togo pose des questions en relation avec l'éthique et la PEAS.

7.1.4 Auto-déclarassions : CADI-Togo fait signer aux candidats sélectionnés, des autodéclarassions les engageant à ne pas avoir commis par le passé d'EAS et à ne pas en commettre dans le cadre de ses nouvelles fonctions au sein de l'organisation.

7.1.5 Contrats de travail : CADI-Togo intègre une clause PEAS dans les contrats de travail, établissant clairement les définitions et rôles & responsabilités du personnel sur la PEAS. Celles-ci incluent les obligations, sans y être limitées, de ne pas commettre d'EAS, de signaler les cas d'EAS et de prendre part de bonne foi à toute enquête ou audit lié à une situation d'EAS et mené par l'organisation.

7.2. Points focaux PEAS : CADI-Togo fournit aux personnes nommées points focaux PEAS de l'organisation, des termes de référence spécifiques en relation avec les rôles et responsabilités qui leur incombent en matière de PEAS.

7.3. Procédures RH : CADI-Togo adapte ses procédures RH avec sa politique d'EAS, afin de décrire le mécanisme de signalement et de réponses aux allégations d'EAS (mesures disciplinaires en cas d'allégations avérées).

8. Formations internes sur la PEAS :

8.1. CADI-Togo organise régulièrement des formations initiales et de perfectionnement obligatoires au moins une fois par an présentiel préféré pour tous les employés et le personnel associé, sur la politique et les procédures d'EAS de l'Organisation. Pour ce faire :

8.1.1 CADI-Togo développe un plan annuel de formations pour tous, qui cible les différents niveaux de publics et participants.

8.1.2 CADI-Togo peut à tout moment, justifier de la présence de tous ses membres et de la mise à jour des listes de participants.

8.1.3 CADI-Togo dispose de matériel de formation sur la PEAS, dont les modules incluent notamment :

- Une définition claire de l'EAS (alignée sur la Définition des Nations Unies);
- Une interdiction claire de l'EAS ;
- Des mesures que les employés et personnel doivent prendre (par ex. le signalement rapide des allégations et le référencement des victimes).

9. Etablissement de rapports / signalement :

9.1. CADI-Togo dispose d'un mécanisme et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, notamment les enfants, de signaler les allégations d'EAS et de s'assurer que les bénéficiaires en ont connaissance. CADI-Togo a des mécanismes en place pour restreindre l'accès aux informations et conserver les rapports écrits en toute sécurité pour assurer la sûreté de la victime et du plaignant. Les informations concernant une allégation seront partagées uniquement sur la base du 'besoin de savoir'.

9.2. CADI-Togo garantie que ses mécanismes de signalement respectent les principes fondamentaux d'un signalement efficace :

- Sécurité
- Confidentialité
- Transparence
- Accessibilité

9.3. Notification : CADI-Togo assure une formation au personnel susceptible de recevoir des plaintes sur les procédures pertinentes et le rapport d'incident présumé.

9.4. Protection contre les Représailles : CADI-Togo s'engage à maintenir une culture de transparence et un environnement sécurisant où les membres du personnel et les bénéficiaires peuvent signaler les allégations d'EAS dès que possible sans qu'une action défavorable ou pénalisante ne soit prise à leur encontre. L'organisation ne tolère aucune sorte de représailles, ni menace de représailles, prise contre quiconque signale une situation d'EAS ou coopérant à tout processus d'enquête lié à une allégation d'EAS. CADI-Togo dispose d'un mécanisme et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, notamment les enfants, de signaler toute considération de représailles ayant été prises contre eux.

9.5. Mécanisme de signalement : Le mécanisme de signalement interne est détaillé en Annexe 1.

9.6. Sensibilisation : CADI-Togo s'engage à diffuser largement tous les canaux de signalement disponibles au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés locales.

9.6.1 *Auprès du personnel :*

CADI-Togo informe ses employés et son personnel associé, par des notifications obligatoires, à la fois par écrit (par ex. mémo, courriel détaillé) et par oral (par ex. réunion, conférence téléphonique), en incorporant le contenu suivant :

- Une description claire des comportements qui constituent l'EAS, soulignant la nécessité de signaler en cas de doute sur un cas ;
- L'obligation de tout le personnel de signaler tout soupçon ou toute préoccupation et les conséquences en cas de non-signalement (par ex. mesures disciplinaires) ;
- La possibilité de signaler des informations de manière anonyme ;
- La protection de l'organisation pour ceux qui font une allégation de bonne foi (par ex. politique de protection des dénonciateurs, plans de protection des plaignants) ;
- Les détails sur la personne qui signale et les informations à partager pour permettre une réponse et un suivi appropriés
- L'explication de la manière dont l'organisation utilisera les informations (par ex. qui recevra les rapports et la procédure interne de réponse et de suivi).

9.6.2 *Auprès des bénéficiaires et des communautés locales :*

CADI-Togo organise régulièrement au sein des communautés dans lesquelles se déroulent les activités, des sensibilisations sur la PEAS et les politiques et procédures pertinentes.

Pour cela, CADI-Togo possède du matériel de communication visuel à destination des communautés et des messages de sensibilisation « prêts à l'emploi ». Ces matériels sont :

- Validés par le point focal PEAS de l'UNICEF ;
- Adaptés au contexte local ;

- Rédigés dans les langues locales pertinentes ;
- Présentés pour que tous les groupes - y inclus les enfants -, en comprennent le contenu.

9.6.3 Mécanismes inter-organisationnels : CADI-Togo a aligné ses mécanismes de signalement internes sur ceux inter-agences lorsqu'existants dans le pays.

10. Assistance et référencement :

10.1. CADI-Togo s'engage à garantir que toute victime d'EAS puisse accéder à une prise en charge et à un accompagnement, indépendamment de la décision de CADI-Togo d'enquêter l'allégation, des conclusions de l'enquête si menée, et de si la victime coopère à de telles investigations. CADI-Togo dispose d'un système défini pour orienter rapidement les victimes d'EAS vers les services disponibles, en fonction de leurs besoins et de leur consentement. La prise en charge et l'accompagnement sont centrés sur les victimes et fondés sur les droits, tiennent compte de l'âge, du handicap et du genre, et sont non discriminatoires et adaptés sur le plan culturel.

La prise en charge, l'accompagnement et le référencement suivront les principes clés du consentement libre et éclairé et de la recherche de l'intérêt supérieur de l'enfant. Le soutien et l'assistance aux victimes incluent toute mesure de protection contre les représailles, la victimisation secondaire, ainsi que les services suivant (sans y être limités) :

- Sécurité
- Soins médicaux
- Kits dignité
- Santé mentale et soutien psychosocial
- Services juridiques
- Assistance matérielle de base
- Accompagnement des enfants nés à la suite d'actes d'EAS

Pour ce faire, l'organisation dispose :

- D'une liste à jour des fournisseurs de services locaux avec des options pour les victimes enfants et adultes le cas échéant, avec les types de services offerts. Celle-ci a été validée par le groupe de coordination inter-agences (VBG/ Protection de l'Enfance), présente dans le pays.
- De formulaires de référencements

10.2. Mécanisme d'assistance aux victimes : les procédures opérationnelles standards (POS) sur les référencements et assistances aux victimes sont détaillées en Annexe 2.

11.1 Enquêtes : CADI-Togo a mis en place un processus d'enquête sur les allégations d'EAS et doit mener correctement et sans délai une enquête sur l'EAS commis par ses employés ou le personnel associé ou en référer à l'organisme d'enquête approprié si l'auteur est affilié à une autre entité.

11.2 Procédures d'enquêtes : Les procédures d'enquête sur les allégations d'EAS au sein de l'organisation, sont détaillées en Annexe 3.

11.3 Renvoi aux autorités nationales : Si, après enquête appropriée, des éléments probants confirment les allégations d'EAS, ces cas peuvent être soumis aux autorités nationales pour toute action appropriée, y compris de possibles poursuites pénales. Le consentement libre et éclairé de la victime sera recueilli avant tout renvoi aux autorités nationales.

11.4 Mesures correctives : La personne ou l'équipe chargée de l'enquête des dénonciations déposées, dans le cadre de cette politique, émettra des recommandations d'amélioration

pour que CADI-Togo puisse réduire les risques répétitifs de toutes mauvaises pratiques. La Direction de chaque service est responsable de la révision et de la mise en œuvre de ces recommandations ; elle s'engage à toujours notifier auprès de tous, toute modification jugée opportune.

Date : 27 Septembre 2023

Lieu : Lomé

Annexe 1 : Mécanisme de signalement

Le signalement rapide des allégations d'EAS est crucial. Il doit se faire de façon responsable à travers un formulaire de signalement (Annexe I) qui communique les informations pertinentes :

- ✦ **Qui** est la victime présumée et son profil :
 - Mineure : - Adulte :
 - Femme :
 - Homme :
 - Personne déplacée interne/refugiée/communauté hôte :
- ✦ Qui est l'auteur présumé et son profil : nom et fonction ?
- ✦ Qui/quelle organisation a rapporté l'allégation ?
- ✦ **Quelle** est la nature de l'incident ?
- ✦ **Quand** l'incident présumé s'est-il passé ?
- ✦ **Où s'est passé** l'incident allégué ?
- ✦ La victime a-t-elle reçu des soins médicaux d'urgence, si nécessaire, et la victime souhaite-t-elle les recevoir ?

Lorsqu'une entité signataire de ce protocole reçoit des informations concernant une allégation d'EAS impliquant une autre entité signataire de ce protocole, la personne qui reçoit l'information contacte dans l'immédiat ou tout au plus dans les 48 heures le point focal de CADI-Togo. Cette transmission d'informations peut se faire de manière anonyme, si la personne qui reçoit l'information le préfère.

Le point focal CADI-Togo remplit le formulaire de signalement (annexe I) et transmet au Directeur Exécutif. En tant que Manager, il donne des instructions pour que le cas soit traité en collaboration avec les services compétents de l'Etat.

Si la victime/survivant a besoin des soins préliminaires, CADI-Togo procédera au référencement et assistance.

ANNEXE 2 : Mécanisme d'assistance aux victimes

Pour ce qui concerne la gestion des cas signalés, la procédure est la suivante :

- Au niveau communautaire, le cas signalés est référé aux services techniques compétents de l'Etat et un rapport d'incident est produit et partagé à tous les acteurs impliqués dans les 72 heures qui suivent. Un processus de suivi continu est enclenché jusqu'à la clôture du cas par un jugement ou par réparation civile.

En cas de non condamnation par la justice, l'agent récriminé est rétabli dans ses droits au sein de la structure. Un rapport de clôture du cas est rédigé et partagé avec les différents partenaires.

ANNEXE 3 : Procédures d'enquêtes

Avant le début d'une enquête, un responsable de l'enquête est désigné et les actions suivantes sont menées :

1. Le responsable de l'enquête peut être interne ou externe, en fonction du contexte, du budget et de la disponibilité.
2. Le responsable de l'enquête détermine si la plainte constitue une violation potentielle de la politique en matière de EAS. Les questions à poser sont les suivantes :
 - a. S'agit-il d'une violation potentielle de la politique de CADI-Togo ?
 - b. La victime et le sujet de la plainte ont-ils été identifiés ?
 - c. Des informations supplémentaires sont-elles nécessaires pour déterminer l'un ou l'autre des éléments ci-dessus ?

Cette évaluation préliminaire de la plainte ou du rapport permet de déterminer si une enquête est fondée. CADI-Togo décide généralement de mener une enquête lorsque :

- a. il y a suffisamment d'informations pour constituer une plainte (selon les points ci-dessus) ;
 - b. des preuves sont nécessaires pour déterminer si la plainte peut être fondée ou non.
3. Le responsable de l'enquête élabore des termes de références (TdR) et met en place une équipe d'enquête pour enquêter.
 4. Le responsable de l'enquête procède à une évaluation préliminaire qui examine le contexte local (notamment l'évaluation des risques ?). Ceci permet :
 - a. de s'assurer qu'aucun préjudice supplémentaire n'est causé aux victimes et aux témoins en raison de l'enquête ;
 - b. d'amener l'équipe à se familiariser avec le cadre juridique dans lequel l'enquête sera menée, notamment les lois et règlements relatifs à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuel ;
 - c. de s'assurer que la victime vérifie les informations contenues dans la plainte et donne son consentement éclairé pour que l'enquête se poursuive ;
 - d. d'établir parmi les enquêteurs une compréhension générale du contexte social, culturel et religieux dans lequel l'enquête va se dérouler.
 5. Le responsable de l'enquête réalise une cartographie des services pour établir les services locaux disponibles afin d'accompagner la victime et les autres personnes participant à l'enquête.
 6. Le responsable de l'enquête détermine les ressources disponibles.
 7. Le responsable de l'enquête procède à une évaluation préliminaire des risques

- Au niveau de CADI-Togo, le cas signalé doit faire l'objet d'une vérification des faits. Si le cas est avéré, une sanction disciplinaire est prise à l'encontre du présumé auteur qui est renvoyé devant la justice pour répondre de ses actes. Un premier rapport est produit et partagé avec les partenaires.
- La victime a le droit de connaître les conclusions de sa plainte. L'entité qui a rapporté le cas devrait directement informer la victime ou son tuteur, en cas de minorité, des résultats de sa plainte (en cas de faits établis et/ou non établis, toute mesure corrective prise, toute mesure préventive prise, etc.) dans les 6 mois du signalement du cas.