

Normes Opérationnelles Minimales

Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles commises par son propre personnel (NOM - PEAS)¹

Cette traduction a été préparée par Social Development Direct et Translators without Borders à titre informatif uniquement. Son exactitude ne peut pas être garantie par l'IASC. L'unique version officielle est le texte anglais disponible sur le site Web du CPI aux Normes opérationnelles minimales (MOS) - Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles par son propre personnel (PEAS).

Afin de fournir une protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) commises par son propre personnel, le respect d'un ensemble de Normes Opérationnelles Minimales est requis dans le cadre de la PEAS (NOM ou MOS en anglais- PEAS). Les NOM-PEAS s'inspirent du mécanisme de conformité aux Normes Minimales de Sécurité Opérationnelle pour la Sécurité du Personnel (NMSOSP ou MOSS en anglais), qui s'applique de manière obligatoire au système des Nations Unies afin de garantir l'existence d'un ensemble d'exigences communes suivies par toutes les agences pour assurer la sécurité du personnel.

Que sont les NOM-PEAS ?

Les NOM-PEAS sont basées sur :

1. L'Acte d'Engagement sur l'Élimination de l'Exploitation et des Atteintes sexuelles commises par le personnel des Nations Unies et extérieur, août 2008
2. La Révision Globale de la protection contre l'Exploitation et les Atteintes sexuelles commises par le personnel des Nations Unies, des ONG (Organisation Non Gouvernementale), de l'OIM (Organisation Internationale pour les Migrations) et du personnel de la FICR (Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge), juillet 2010
3. Six Principes Fondamentaux du Comité Permanent Inter-Organisations (CPI) relatifs à l'Exploitation et aux Atteintes sexuelles, juin 2002

Quels sont les éléments clés du NOM-PEAS ?

Les quatre piliers des travaux actuels du PEAS constituent la structure nécessaire pour le mécanisme et se déclinent de la manière suivante :

1. **Gestion et coordination** : élaboration et mise en œuvre efficaces de politique en la matière ; arrangements de coopération ; département spécialement dédié à la PSEA / personne référente (ou point focal) engagée dans la PEAS.
2. **Engagement et soutien des communautés locales** : communication efficace et intégrale du siège social jusqu'aux terrains opérationnels sur (a) les démarches à suivre pour sensibiliser les communautés sur la PEAS et (b) comment mettre en place des mécanismes communautaires de plaintes efficaces.
3. **Prévention** : mécanismes complets et efficaces pour assurer la sensibilisation sur l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein du

personnel ; recrutement et gestion des performances efficaces.

4. **Réponse** : assurer que les procédures internes de gestion des plaintes et d'enquête sont en place.

¹ Ces NOM ont fait l'objet de discussions entre les membres de la Task Force du Comité permanent inter-organisation (CPI), du PEAS. Ce document est en cours d'élaboration et reflète l'état de réflexion actuelle de la Task Force.

	Normes opérationnelles minimales de la PEAS	Indicateurs clés
1	Développement et opérationnalisation efficaces des politiques	<ul style="list-style-type: none"> ● L'existence d'une politique énonçant les normes de conduite y compris des actes de EAS et d'un plan de travail pour mettre en œuvre cette politique. ● La politique/les normes de conduite ont été transmises au personnel actuel et à la direction (au niveau du siège social et sur le terrain) <u>à plusieurs reprises (notamment par le biais de formations d'initiation et de formation de remise à jour).</u>
2	Accords de coopération	<ul style="list-style-type: none"> ● La circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2003/13) ou les codes de conduite respectifs sont inclus dans les conditions générales du contrat. ● Des procédures sont en place pour recevoir l'accord écrit d'entités ou d'individus qui concluent des accords de coopération avec l'agence explicitant que les normes de la politique en matière de PEAS sont connues et qu'elles seront respectées par ces derniers.
3	Un département/référent consacré est engagé dans la PEAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Un département/référent consacré a la responsabilité globale du développement et de l'opérationnalisation de la politique et des activités de la PEAS. ● Le département/référent responsable est tenu de rendre compte régulièrement à la direction de ses progrès en matière de PEAS par le biais du référent principal responsable de la PEAS. ● Les membres du personnel chargés de la PEAS ont formalisé leurs responsabilités en matière de PEAS dans leurs descriptions de poste, l'évaluation de leurs performances ou tout autre document similaire. ● Ils ont reçu une formation systématisée sur la PEAS et le temps consacré à la PEAS est proportionnel à l'ampleur de la mise en œuvre requise selon la situation actuelle de l'organisation.

	Normes opérationnelles minimales de la PEAS	Indicateurs clés
4	Communication efficace et complète du siège social aux équipes sur le terrain au sujet des attentes concernant la sensibilisation des bénéficiaires à la PEAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Le siège social a communiqué en détail les attentes concernant les efforts de sensibilisation des bénéficiaires sur la PEAS (y compris des informations sur les normes de conduite de l'organisation et le mécanisme de signalement). ● Le siège social a distribué des exemples d'outils et du matériel à utiliser lors les activités de sensibilisation des bénéficiaires.
5	Mécanismes communautaires de plaintes efficaces (MCP), qui incluent l'assistance aux victimes.	<ul style="list-style-type: none"> ● Le siège social exhorte ses bureaux opérationnels à participer à des mécanismes communautaires de traitement des plaintes qui sont développés et mis en œuvre conjointement par la communauté humanitaire et adaptés aux spécificités de chaque contexte. ● Des conseils sont fournis aux bureaux opérationnels sur la/les façons de concevoir le MCP pour s'assurer qu'il est adapté aux spécificités culturelles du contexte avec une attention particulière apportée à la participation communautaire. ● Il existe un mécanisme de suivi et de revue du mécanisme de traitement des plaintes. ● L'organisation a rédigé des directives portant sur la mise en place d'une assistance aux victimes.

6	Recrutement et gestion des performances des personnels efficaces	<ul style="list-style-type: none">● L'organisation s'assure qu'il est exigé que tou.te.s les candidat.e.s signent le code de conduite avant qu'un contrat de travail ne leur soit proposé.● Chaque organisation s'engage à améliorer son système de vérification des références et à vérifier toute faute de conduite éventuelle commise dans le passé.● La supervision et les évaluations des performances incluent l'engagement de la participation des personnels aux formations dédiées au code de conduite (ou similaires) incluant la PEAS.● Les évaluations des performances mises en place pour la direction incluent l'engagement à créer et maintenir un environnement qui mette fin à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et qui favorise la mise en œuvre du ST/SGB/2003/13 ou du code de conduite.
---	---	--

	Normes opérationnelles minimales de la PEAS	Indicateurs clés
7	Des mécanismes efficaces et complets sont mis en place pour assurer la sensibilisation du personnel à l'exploitation et aux atteintes sexuelles (EAS)	<ul style="list-style-type: none"> ● Le personnel reçoit une formation de mise à jour annuelle sur les normes de conduite et apprend le mécanisme de dépôt de plaintes et de signalement pour faute de conduite, ainsi que les implications liées à la violation de ces normes. ● La formation sur les fautes de conduite (mentionnant spécifiquement l'exploitation et les atteintes sexuelles) fait partie du processus d'intégration. ● Les membres du personnel connaissent leurs obligations de signaler toute EAS ou faute de conduite. Ils sont aussi informés de l'existence d'une politique de protection contre les représailles.
8	Plaintes internes et procédures d'enquête en place	<ul style="list-style-type: none"> ● Des procédures écrites sur le traitement des plaintes/des signalements des membres du personnel ou des bénéficiaires sont en place. ● Les membres du personnel sont régulièrement informés de la manière de déposer une plainte/un signalement et des procédures de traitement de ceux-ci. ● Procédures opérationnelles d'enquête standard ou équivalentes publiées et exploitées pour guider la pratique d'une enquête. ● Les enquêtes sont menées par des professionnels expérimentés et qualifiés qui sont également formés aux enquêtes sensibles telles que les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles. ● Les enquêtes sont ouvertes dans les 3 mois et les informations sur les résultats sont partagées avec le plaignant. ● Les plaintes fondées ont entraîné soit des mesures disciplinaires ou bien elles ont fait l'objet de de conséquences contractuelles. Si ce n'est pas le cas, l'entité en question est en mesure de justifier pour quelles les raisons.