



Association pour la Protection de l'Environnement et du Développement Rural

N°2011-017 MATDS/RNRD/PPSR/HC du 12 Aout 2011

Chevalier de l'ordre de mérite

BP: 39 Yako | Tel: +226 24 54 03 01 / 76 50 86 46 / 71 91 30 23

Email : assoapedryako@gmail.com

POLITIQUE DE APEDR SUR LA PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS) 2019

Introduction

L'Association pour la Protection de l'Environnement et du Développement Rural (APEDR) est une organisation au service du développement durable qui promeut le droit à l'alimentation pour tous et la souveraineté alimentaire.

APEDR considère les mouvements de base et des organisations paysannes comme le moteur du changement dans la société, et soutient ces mouvements par le renforcement des capacités et la facilitation de l'échange, la coopération et le plaidoyer. Nos actions visent à augmenter et rendre plus durable la production alimentaire, en vue de l'indépendance économique.

APEDR travaille avec des partenaires locaux dans un esprit de respect mutuel, l'échange et le dialogue. APEDR accorde beaucoup d'attention au renforcement de capacités des organisations partenaires et surtout très particulièrement la Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PEAS). Ce phénomène social n'épargne pas le milieu institutionnel. Avec la présente politique, APEDR demeure fidèle à ses valeurs de défense et de protection des personnes, des droits humains et des libertés fondamentales.

1- Objectifs

- Prévenir l'exploitation et les abus sexuels à l'encontre des bénéficiaires des projets et programmes mis en œuvre par APEDR
- Respecter les directives légales (nationales et internationales) en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels
- Respecter les droits humains.

2- Applicabilité

La politique s'applique à tous les collaborateurs de APEDR, la direction, les employés, les consultants, les partenaires, aux personnes physiques ou morales partenaires ayant des obligations contractuelles ou non, à court ou à long terme, avec APEDR, les conseillers, les entrepreneurs

indépendants, les agents, les stagiaires et les bénévoles/volontaires et les visiteurs qui travaillent ou visitent APEDR et les sous-bénéficiaires des projets et programmes mis en œuvre par APEDR.

3- Définitions

3-1- Abus sexuel

Atteinte à l'intégrité physique réelle ou menace d'atteinte à l'intégrité physique de nature sexuelle, qui peut intervenir par la force, la contrainte, la violence ou dans des situations d'inégalité, de rapports hiérarchiques ou d'abus de confiance. Ce terme comprend, de manière non-exhaustive, les actes constitutifs de viol, harcèlement, contrainte, pédopornographie, acte d'ordre sexuel non consenti ou toute autre infraction contre l'intégrité sexuelle. Consentir à boire de l'alcool ou à consommer une substance psychoactive ne peut en aucun cas être considéré comme un consentement à une activité sexuelle et ne réduit en rien la responsabilité de l'auteur/e.

3-2- Exploitation sexuelle

Tout abus réel ou tentative d'abus effectué sur une personne en situation de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment, mais pas exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

3-3- Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe, et homme et femme peuvent en être la victime ou l'auteur.

3-4- Victime

Personne qui subit ou a subi une quelconque forme de harcèlement sexuel, des actions d'exploitation ou d'abus sexuel. Dans le cadre de cette politique, il s'agit d'une personne qui a été abusée ou exploitée sexuellement par une personne liée par un contrat à APEDR, par un membre d'une organisation partenaire ou toute autre personne physique intervenant auprès de ses bénéficiaires. Au regard de la proximité des collaborateurs locaux avec les populations, les recommandations de cette politique sont beaucoup plus centrées sur les actions du terrain.

4- Actions

Cette politique vise à garantir que tous les participants aux projets et programmes mis en œuvre par APEDR sont en sécurité et éloignés des menaces ou des conduites impliquant une exploitation ou un abus sexuels. Comme action, il s'agit donc de: Prévenir, instruire, repérer, signaler, sanctionner et accompagner.

4-1- Prévenir

APEDR est dévouée à la prévention de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et s'engage à :

- Faire de la question de l'exploitation et des abus sexuels une priorité.

- Intégrer au processus de recrutement la signature de documents annexes traduisant les valeurs prônées par APEDR dont la politique de protection contre les EAS et les autres codes de bonne conduite.
- Mobiliser des réflexions et des recherches documentaires sur la thématique de l'exploitation et des abus sexuels.
- Identifier et éliminer les risques et les facteurs incitant à l'exploitation et aux abus sexuels en fonction du contexte économique, sociologique et culturel de chaque espace d'intervention de APEDR.
- Renforcer les facteurs de protection en s'adaptant au contexte local et aux exigences de chaque projet et programme, tout en gardant à l'esprit que les risques peuvent varier en fonction de la proximité entre les bénéficiaires et les collaborateurs.
- Veiller à la mise en place d'un système de collaboration axé sur la transparence et le respect de chacun.
- Encourager l'auto surveillance et l'information immédiate à la hiérarchie des cas ou attitudes suspects entre collaborateurs.

4-2- Formation

Le choix du personnel est un outil clé dans la prévention contre l'exploitation et les abus sexuels. Hormis l'exigence de la bonne moralité, la collaboration avec les personnes en situation de vulnérabilité nécessite l'acquisition et/ou le renforcement de compétences et qualifications. Pour cela, APEDR s'engage à proposer régulièrement à ses collaborateurs des formations continues auxquelles ils sont tenus de participer avec engagement. Ces formations ont pour but de renforcer les capacités et de mettre à la disposition de chacun les outils nécessaires pour réagir face à des situations complexes. Elles comprennent les droits Humains, le genre, la prévention des abus sexuels, l'identification et le signalement des cas d'abus sexuels ou d'exploitation sexuelle.

4-3- Bonnes pratiques à observer dans le cadre d'un partenariat

Lors de conventions avec d'autres structures, APEDR évalue les risques d'abus lors de toute nouvelle collaboration et

- vérifie si l'organisation partenaire dispose d'une politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels,
- communique aux partenaires l'existence de la présente politique de protection et veille à son strict respect.

4-4- Collaboration avec les bénéficiaires

Dans l'objectif de pallier aux risques d'abus sexuels et d'assurer une protection effective aux personnes qu'elle accompagne, APEDR encourage le dialogue et la collaboration avec les bénéficiaires. Cette collaboration implique l'écoute de l'autre et la valorisation de ses compétences.

- Instaurer un mode de communication bienveillant à l'endroit des bénéficiaires des actions de APEDR.

- Mettre à disposition de chacun au besoin les outils de prévention contre les abus sexuels.

- Favoriser l'évolution des comportements à travers des séances de sensibilisation adaptés à chaque public cible.

4-1- Sensibilisation et éducation

Cette étape consiste à éradiquer toute attitude de redevabilité des personnes prises en charge à l'endroit des collaborateurs de APEDR. Elle permet de réduire les rapports de pouvoir et les risques d'intimidation envers les bénéficiaires. L'éducation aux droits humains renforce la capacité participative et défensive des personnes accompagnées.

- Mettre à disposition des collaborateurs les conventions internationales (en langues locales tant que faire se peut) afin d'informer de leurs droits les personnes victimes d'exploitation et d'abus sexuels.
- Briser la culture du silence et encourager la libération de la parole :
- Être à l'écoute et créer un climat de confiance qui les incitent à parler.
- Garantir une protection efficace et un soutien total de sorte que les victimes ne se sentent pas seules.
- Réduire la stigmatisation des personnes victimes de violences sexuelles.
- Gérer les cas de viols dans le strict respect de la vie privée des victimes.
- Renforcer la capacité de résilience des victimes et de leur famille.
- Rendre sensibles les bénéficiaires aux croyances, aux inégalités de genre et de classe sociale qui favorisent les abus sexuels.
- Sensibiliser les bénéficiaires au fait que le harcèlement, la contrainte au visionnage de film à caractère érotique, les attouchements etc. constituent des crimes sexuels au même titre que le viol.
- Former les victimes présumées à l'autoprotection et au signalement d'abus.
- Transmettre aux personnes accompagnées des messages de prévention contre les abus et exploitations sexuels.

5- Sanctions

L'exploitation et/ou l'abus sexuel des participants des projets et programmes de APEDR constituent de mauvaises conduites graves et entraînent des mesures disciplinaires.

5-1- Signalement

Les collaborateurs de APEDR qui sont témoins ou ont connaissance d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par des pairs ou par des collaborateurs, ou par d'autres personnes ne relevant pas de APEDR mais en lien avec ses projets et programmes sont tenus de les signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique. Le signalement malveillant d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, effectué dans l'intention de nuire à une personne ou à APEDR, est considéré aussi comme une faute grave.

5-2- Sanction disciplinaire

Le non-respect de la présente politique, qui constitue notamment une violation du Code de Conduite de APEDR, entraîne des sanctions pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat

de travail pour faute grave, sans préavis ni versement d'indemnités. Tout collaborateur soupçonné d'infraction sexuelle est suspendu de ses obligations jusqu'à éclaircissement de l'affaire. En cas d'acquittement, il pourra continuer à assurer ses fonctions au sein des locaux de APEDR.

5-3- Cessation des accords

Le non-respect de la présente politique entraînera une cessation immédiate des accords de partenariat/convention avec des personnes physiques ou morales partenaires.

5-4- Signalement aux autorités compétentes

APEDR, en fonction de la gravité des faits constatés, signale aux autorités compétentes les faits constitutifs d'un harcèlement, d'une exploitation ou d'un abus sexuel dans le respect du consentement de la victime/rescapé/e pour ce faire. Tout au long du processus, les décisions sont prises de manière à respecter au maximum les droits et la dignité de cet/te dernier/ère et dans la limite des obligations légales. Dans tous les cas, APEDR, s'engage à :

- Conserver la confidentialité requise sur le traitement des signalements effectués conformément à la présente politique.
- Proposer un accompagnement personnalisé aux victimes des faits signalés.
- Informer la victime des suites données aux faits signalés, en tenant compte de la condition particulière de la personne concernée.

5-5- Accompagnement

APEDR garantit aux victimes d'exploitation et abus sexuels un soutien, à travers un accompagnement médical, psychosocial et juridique.

- Prise en charge des soins et de l'établissement d'un certificat médical pour les victimes d'abus sexuel lorsque cela est une nécessité dans la procédure de plainte.
- Assistance juridique aux victimes.
- Suivi médical, en cas d'atteinte à la santé.

6- Rapport obligatoire

Les travailleurs et les visiteurs sont tenus de rapporter tout soupçon ou allégation de EAS ou de non-conformité avec la présente politique dans les premières 24 heures en alertant le Bureaux Exécutif de APEDR. Tous les rapports EAS doivent inclure les éléments suivants :

- Qui a commis l'acte répréhensible présumé ?
- Savez-vous si quelqu'un d'autre était impliqué ?
- Que s'est-il passé ? Décrivez en détail ce que vous savez ou soupçonnez d'un incident d'EAS.
- Y a-t-il eu des témoins ?
- Quand et où l'incident a-t-il eu lieu ? Fournir des dates et des heures, si possible.

7- Responsabilités des employés Les travailleurs doivent :

- Soyez particulièrement attentif aux cas suspects d'EAS au sein des populations vulnérables.
- Signalez tout incident suspect ou tout signe potentiel d'EAS.
- N'hésitez jamais à signaler des soupçons d'EAS parce que des preuves n'ont pas été recueillies.
- Respectez la dignité, les souhaits et les droits des survivants de l'EAS, y compris leurs souhaits quant au rapport à des tiers.
- Rapprochez-vous du Bureau Exécutif de APEDR si vous avez des questions sur la possibilité ou la manière de signaler des cas suspects.

8- Document de Référence

- APEDR s'engage à respecter la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels(ST/SGB/2003/13) et les six principes fondamentaux du Comité permanent inter organisations (IASC) relatifs à l'exploitation et à l'abus sexuels, 2019.

CONCLUSION

La présente politique complète le Code de conduite des collaborateurs et partenaires de APEDR. Cette dernière énonce les principes en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Elle établit l'obligation systématique de signaler tout comportement qui y contreviendrait. Il est de ce fait exigé de tous les collaborateurs et partenaires qu'ils fassent preuve d'un devoir de diligence élevé pour prévenir et gérer tout cas présumé ou avéré d'exploitation et d'abus sexuels.

Le président



BONKOUNGOU Sayouba