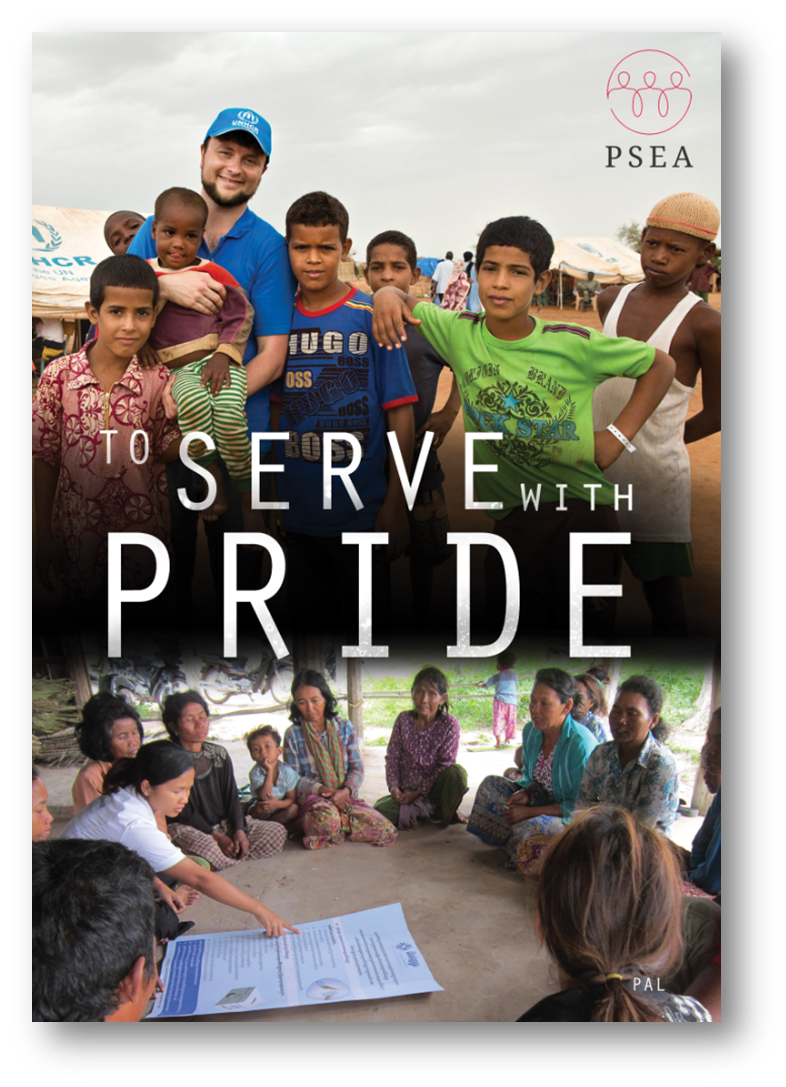
**GUIDE DE FACILITATION**

**visant à faciliter la présentation du film « Servir avec fierté » sur la prévention des actes d’exploitation et d’abus sexuels commis par des membres du personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM et du personnel apparenté**

**SOMMAIRE**

**1. Introduction**

1.1 Objectifs du film et discussion 4

**2. Notes pour le Facilitateur**

2.1 Préparation et considérations-clés 5

2.2 Outils et sources d’information 6

2.3 Documents 6

2.4 Structure de la session 7

2.5 Durée 7

2.6 Plan de la session 7

**3. Discussion facilitée**

3.1 Introduction 8

3.2 Dialogue et discussion 8

3.3 Introduction à la CSG 9

3.4 A qui s’applique la CSG 9

3.5 Examen des définitions 10

3.6 Conséquences de l’EAS 13

3.7 Six principes fondamentaux de la CSG 14

3.8 Mariage 18

3.9 Procédures de signalement 18

3.10 Suivi des signalements 19

3.11 Résumé final 20

3.12 3.12 Conclusion suggérée 20

**ANNEXES**

Document : [Circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2003/13)](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/secretarygeneralsbulletinspecialmeasuresforprotectionfromsexualexploitationandsexualabuse_unsecretarygeneral_french.pdf)

Document : [Questions courantes](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/faqsseabyunpersonnelandpartners_echaecpsunandngotaskforceonpsea_french.pdf)

Document : Fiche d’information sur la PEAS

[Présentation Power Point](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/1384523712.pptx)

**ACRONYMES**

BGRH Bureau de la gestion des ressources humaines

BSCI Bureau des services de contrôle interne

CDC Code de conduite

CPI Comité permanent interorganisations

CSG Circulaire du Secrétaire général (sur les dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuels)

DOMP Département des opérations de maintien de la paix

EAS Exploitation et abus sexuels

EDD Équipe Déontologie et discipline

FAQ Questions courantes

GDD Groupe de la déontologie et de la discipline

OIG Organisation intergouvernementale

OIM Organisation internationale des migrations

ONG Organisation non gouvernementale

PEAS Protection contre l’exploitation et les abus sexuels

PPP Présentation Power Point

*Le présent guide a été originellement créé en 2008 par les Comités exécutifs pour les affaires humanitaires et pour la paix et la sécurité (CEAH/CEPS) des Nations Unies et par le Groupe de travail des ONG sur la protection contre l’exploitation et les abus sexuels, et mis à jour en 2013 par le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations sur la PEAS, en vue de correspondre à la nouvelle version du film*

*« Servir avec fierté ».*

**1. INTRODUCTION**

Le présent guide vise à faciliter la présentation et la discussion sur le film de formation « Servir avec fierté : tolérance zéro vis-à-vis de l’exploitation et des abus sexuels (EAS) commis par notre propre personnel ». Le film traite du problème de l’exploitation et de abus sexuels commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté[[1]](#footnote-1) ainsi que par des membres du personnel de l’OIM et des ONG[[2]](#footnote-2) (auquel il est ici fait référence sous le terme de « personnel »). C’est un outil utile pour mieux comprendre l’EAS en tant que forme de faute qui cause des préjudices à ceux que les organisations internationales d’aide ont pour mandat de servir, et met en outre à mal la réputation de ces organisations.

Le film a été originellement réalisé en 2006, en vue d’être visionné par les membres du personnel des organisations internationales d’aide. Mis à jour en 2013, il a renforcé la perspective des ONG et du développement, tout en intégrant de nouveaux récits de victimes de l’EAS émanant de différentes parties du monde. Il est recommandé de faire faciliter le visionnage et la discussion par l’équipe de direction, des spécialistes de la formation ou des points de contact pour la PEAS. Lutter contre l’EAS est une question de leadership, et il est essentiel que la direction participe à la session. Veuillez noter que le film et le guide de facilitation peuvent être téléchargés en ligne sur www.pseataskforce.org.

**1.1 Les objectifs du film et de la discussion sont de :**

1. Sensibiliser les membres du personnel sur le fait que se produisent des actes d’exploitation et d’abus sexuels, sur la gravité du problème et sur ce qui devrait être fait pour les prévenir et y répondre;
2. Expliquer les principaux principes de la Circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) (la CSG), en mettant l’accent sur l’interdiction d’échanger de l’argent, un emploi, des biens ou des services contre des faveurs sexuelles ou tout autre forme de comportements humiliants, dégradants ou d’exploitation ; et,
3. Mettre en exergue les conséquences de l’exploitation et des abus sexuels (pour les victimes de même que pour leurs auteurs) ainsi que l’importance, pour le personnel, de se conformer aux dispositions de la CSG ou au code de conduite spécifique d’une organisation.

La tâche du facilitateur consiste à susciter l’attention de l’auditoire, à sensibiliser, à lancer des discussions et à mettre en exergue les aspects principaux de la CSG[[3]](#footnote-3).

**2. NOTES POUR LE FACILITATEUR**

**2.1 Préparation et considérations-clés**

* Les facilitateurs doivent préparer la session de sensibilisation en **regardant le film à l'avance**. Le faire en compagnie d'un collègue ou d'un ami peut fournir l'occasion de discuter de toute question ou interrogation pouvant être soulevée et de vous aider à clarifier vos réflexions avant de présenter les éléments aux autres.
* Pour des raisons variées, il peut s’avérer difficile pour certains d’entre nous de discuter de l’exploitation et des abus sexuels commis par notre propre personnel. Certaines questions culturelles et sensibles inhérentes aux propres expériences des individus doivent être abordées avec précaution et respect. Chacun aura sa propre opinion, qui pourra ou non être partagée par les autres participants. Il est important de respecter l’opinion des autres, de faire preuve de tact et de ne pas juger ou critiquer durement. Le rôle de facilitateur consiste à **encourager les participants à explorer leurs propres attitudes et perceptions à propos de la PEAS** ainsi que les principes mis en exergue dans le film et dans la CSG.
* Vous devez **vous former vous-même aux questions et aux sensibilités culturelles susceptibles d’inhiber la discussion sur la PEAS** dans le contexte dans lequel la session est menée à bien. Dans certains contextes, par exemple, il peut s’avérer difficile d’avoir un auditoire mixte discutant de questions d’exploitation et d’abus sexuels. Vous devez rechercher l’avis de ceux qui ont une expérience de travail sur ces questions dans le contexte dans lequel la session est menée à bien, en vue de maximiser les bénéfices de la session.
* Vous pourrez juger utile de travailler avec un co-facilitateur. Ce deuxième facilitateur peut être un conseiller pour l’égalité des sexes, un formateur expert ou peut-être quelqu’un qui vient compléter vos qualifications d’une manière qui corresponde aux différents horizons des participants.
* Dans la section 3, « Discussion facilitée », vous constaterez qu’il y a un mélange de textes rouges et noirs. Les textes rouges s’adressent à vous en tant que facilitateur (ils contiennent des instructions et des conseils utiles pour la facilitation), tandis que les textes noirs contiennent des informations qui doivent être communiquées aux participants.

**2.2 Outils et sources d’information**

* Une présentation Power Point (PPP) a été réalisée sur la base de ce guide, en vue de vous apporter une aide supplémentaire pour mener à bien cette session. Une version électronique de cette PPP, ainsi que le Guide et les documents de facilitation, sont disponibles sur www.pseataskforce.org.
* Pour mener à bien la discussion après le film, il est crucial que vous ayez une solide connaissance de la Circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuels(ST/SGB/2003/13) (CSG), qui fait partie de ce guide.
* Parfois, des questions compliquées sont soulevées pendant les sessions de questions/réponses (Q & A) sur la PEAS. Toutes les questions courantes figurant dans ce guide doivent être lues à l’avance par les facilitateurs de la session, et ceux-ci doivent également s’y référer pendant la session pour aider à répondre à de telles questions. Les questions courantes apportent des informations complémentaires significatives et peuvent former la base d’une conversation de fond sur les questions difficiles. Si vous avez quelque doute que ce soit sur la manière de répondre à une question qui n’est pas couverte par le guide de facilitation et/ou les questions courantes, il est préférable d’admettre ne pas connaître la réponse à ladite question, et de proposer de reprendre ultérieurement contact avec l’auteur de la question une fois obtenues les informations pertinentes. Un appui additionnel peut être obtenu en contactant le Groupe spécial du CPI sur la PEAS, sur www.pseataskforce.org/en/contact.
* Vous pourrez également trouver des informations complémentaires qui vous aideront à vous préparer à la session et à traiter des questions difficiles sur www.pseataskforce.org.

**2.3 Documents pour les participants**

* Le guide de facilitation comprend des questions courantes et une copie de la CSG, qui doivent être distribuées aux participants au cours de la session (voir ci-dessous). La CSG peut être remplacée par le code de conduite spécifique de l’organisation.

**2.4 Structure de la session**

* Il est recommandé que la session commence par une courte introduction (de préférence prononcée par un membre de l’équipe de direction) expliquant les objectifs de la session. Il convient alors de montrer le film, et de faire suivre le visionnage d’une discussion facilitée. Vous pouvez vouloir alors conclure la session en insistant de nouveau sur les principaux messages de la CSG. Veuillez trouver ci-dessous une proposition de structure de la session.

**2.5 Durée**

* + Une durée maximale d’une heure doit être consacrée à la session, temps de visionnage du film et de discussion compris.

**2.6 Plan de la session**

Ci-dessous, un modèle de plan de session pour la présentation facilitée du film.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| MINUTAGE | CONTENU | PAR QUI | MATÉRIEL NÉCESSAIRE |
| 9:00 | Mots de bienvenue et présentations | Membres de l’équipe de direction |  |
| 9:05 | Présentation générale de la session (objectifs) | Facilitateur | Ordre du jour de la formation |
| 9:10 | DVD « Servir avec fierté » | Facilitateur | DVD, ordinateur/TV avec lecteur de DVD, projecteur, enceintes |
| 9:30 | Discussion sur le film – premières impressions | Facilitateur |  |
| 9:45 | Discussion sur la CSG/le CDC | Facilitateur | CSG/CDC, questions courantes |
| 09 :55 | Résumé des discussions/nouvelle mise en exergue des principaux messages de la CSG/du CDC | Facilitateur | Résumé des points principaux |
| 10:00 | Conclusion | Membres de l’équipe de direction/Facilitateur |  |

**3. DISCUSSION FACILITÉE**

* 1. **Introduction**

Souhaitez la bienvenue aux participants, rappelez-leur d’éteindre leurs téléphones portables.

Si possible, demandez à un représentant de l’équipe de direction d’ouvrir la session en vue de souligner l’importance de la question. (Page 1 de la PPP)

Passez en revue les objectifs de la session (Page 2 de la PPP):

* Attirer l’attention sur la perpétration d’actes d’exploitation et d’abus sexuels, sensibiliser sur la gravité du problème et indiquer ce qu’il convient de faire pour les prévenir et y répondre.
* Expliquer les principes de la Circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuel*s* (ST/SGB/2003/13) (la CSG)*;* et
* Mettre en exergue les conséquences de l’exploitation et des abus sexuels (pour les victimes comme pour les auteurs) et souligner l’importance de respecter les dispositions de la CSG.

Regardez maintenant le film de formation de 20 minutes « Servir avec fierté : tolérance zéro vis-à-vis de l’exploitation et des abus sexuels ». Informez les participants sur le fait que le film, qui a été élaboré par le Groupe spécial du CPI sur la PEAS, a été conçu pour les Nations Unies, les ONG et l’OIM, et qu’il sera suivi d’une discussion et de certaines explications en vue d’élargir le thème et de couvrir toute préoccupation ou question qu’il aura soulevées. Il peut également s’avérer utile d’indiquer aux participants que certains représentants de l’ONU et d’ONG qui apparaissent dans la version mise à jour du film figuraient déjà dans le film original (produit en 2006), et n’occupent peut-être donc plus les mêmes fonctions.

* 1. **Discussion initiale**

Dans l’éventualité où les participants hésitent à entamer un dialogue sur le film, vous pouvez décider de choisir une ou deux des questions ci-dessous pour lancer la discussion entre les participants. Il peut s’avérer utile d’inciter à la participation en faisant partager vos propres impressions, par exemple « lorsque j’ai vu le film la première fois, ce qui m’a le plus frappé, c’est que … » et en demandant ensuite aux participants ce qu’ils en pensent.

* Que pensez-vous du film ? Quelque chose vous a-t-il surpris ? Interloqué ? Paru confus ? Quelles images vous ont-elles frappé le plus ? Qu’est-ce que vous en retirez ? Avez-vous appris quelque chose de nouveau ?
* Le film soulève-t-il des questions, des préoccupations, des doutes ?
* Quelles sont à vos yeux les conséquences de l’exploitation et des abus sexuels ? Sur les victimes ? sur les communautés ? sur notre travail ? sur nos relations avec les gouvernements ?
* En tant que personnes travaillant entre nous, nous avons tous l’obligation de créer et de maintenir un environnement empêchant les actes d’exploitation et d’abus sexuels. Comment selon vous pourriez-vous contribuer personnellement à un tel environnement ?
* Dans l’ensemble de votre carrière professionnelle (pas seulement à votre poste actuel), combien d’entre vous ont eu le sentiment que quelqu’un avec qui vous travailliez avait peut-être exploité ou abusé quelqu’un sexuellement ? [En demandant aux participants de lever la main]Avez-vous constaté que quelqu’un avait signalé cette impression/observation à la direction ?
  1. **Introduction à la CSG**

Distribuez les copies de la CSG à tous les participants.

Vous pouvez décider d’utiliser le texte ci-dessous comme introduction à la CSG.

* Il est important que nous comprenions les règles de la CSG et que nous soyons en mesure de faire le lien entre les normes de cette Circulaire et notre environnement de travail.
* L’objectif fondamental de cette CSG n’est pas de placer des restrictions sur nos vies ou de prévenir des relations sexuelles, mais de prévenir des relations sexuelles basées sur l’exploitation ou les abus. Nous avons pour mandat de protéger et d’aider les plus vulnérables et de respecter la dignité humaine. La CSG établit certaines normes spécifiques permettant d’éviter qu’il soit fait du mal à ceux que nous nous sommes engagés à protéger.
* Nous utilisons souvent le terme de « bénéficiaire de l’aide » lorsque l’on parle de ceux que la CSG tente de protéger. Il est important de comprendre que les bénéficiaires ne sont pas seulement des receveurs d’aide passifs : ils sont nos partenaires et doivent être traités avec dignité et respect à tout moment.
  1. **A qui s’applique la CSG**

Demandez maintenant aux participants à qui s'applique la CSG.

Utilisez le texte ci-dessous pour clarifier la question, en veillant à souligner que la PEAS concerne tous les travailleurs de l’aide international, dans les contextes humanitaires, de développement et de maintien de la paix.

Ainsi que cela est souligné dans le film, la CSG s’applique aux :

* l’ensemble du personnel des Nations Unies et n’appartenant pas aux Nations Unies (ce qui inclut l’ensemble du personnel de l’ONU recruté sur le plan international et local, y compris le personnel des organes, fonds et programmes des Nations Unies administrés séparément ; le personnel des Nations Unies, y compris les volontaires, les stagiaires, les administrateurs auxiliaires, les consultants internationaux et locaux, et les sociétés ou individuels sous-traitants, y compris les travailleurs agricoles journaliers).

* Toutes les catégories de personnel de maintien de la paix(ce qui inclut les militaires des contingents nationaux, les experts en mission, y compris les policiers, les agents de l’administration pénitentiaire et les observateurs militaires, et les membres des unités de police constituées nationalement.
* Tous les membres du personnel et les personnes ne faisant pas partie du personnel des entités n’appartenant pas aux Nations Unies, telles que l’OIM et les ONG, liées par des accords de coopération avec l’ONU.

Il convient de remarquer que la CSG s’applique au personnel des Nations Unies et au personnel apparenté à tout moment. C’est une condition de recrutement et qui s’applique tout au long de la période au cours de laquelle une personne se trouve sous contrat avec les Nations Unies ou une organisation partenaire. Cela signifie que ces normes s’appliquent pendant et en-dehors des « heures de bureau » ainsi que pendant les congés ou les interruptions de mission. Elles s’appliquent au niveau mondial, et pas seulement dans un lieu d’affectation particulier.

**3.5 Examen des définitions**

* Pour le personnel de l’ONU : notez que la CSG souligne que l’exploitation et les abus sexuels ont toujours constitué un comportement non acceptable et une conduite interdite en vertu des règles et règlements du personnel (s3.1).
* La CSG donne des définitions de l’ « exploitation sexuelle » et de l’ « abus sexuel » et interdit de tels actes.
* Demandez aux participants de se reporter à la page 1 de la CSG, et demandez-leur de trouver les définitions de l’exploitation et des abus sexuels.

**Exploitation sexuelle (Page 3 de la PPP)**

« *Le fait d’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 ».*

Questions possibles pour les participants :

* Quels types de relations entre notre personnel et les bénéficiaires peuvent-il constituer une exploitation en vertu de cette définition ?

Citez un ou deux exemples, par exemple, les relations avec des sous-traitants potentiels, des bénéficiaires vivant dans les camps de réfugiés ou de personnes déplacées, des victimes de crises humanitaires ou des travailleurs du sexe.

* Veuillez noter qu’en tant que membre du personnel travaillant au sein de populations vulnérables, nous nous trouvons presque toujours dans des rapports de pouvoir ou de confiance vis-à-vis de ceux que nous sommes chargés d’aider. C’est cette position qui rend potentiellement possibles les abus, et exige que nous fassions preuve de jugement et de vigilance. Veuillez également noter que même si quelqu’un n’est pas directement impliqué dans l’acte sexuel (ou la tentative d’acte sexuel) mais en tire avantage d’une des trois manières identifiées ci-dessus, sa conduite constitue alors également un cas d’exploitation sexuelle.
* Aux participants de l’ONU : il peut également être utile de noter que les Nations Unies font une différence entre le harcèlement sexuel et l’EAS. Si certains actes constituant une exploitation et des abus sexuels peuvent également constituer un harcèlement sexuel, dans le contexte des Nations Unies, le terme d’ « harcèlement » est utilisé lorsque l’incident présumé se produit entre membres du personnel des Nations Unies**.** Au sein du Secrétariat des Nations Unies, le document ST/SGB/2008/5 (Prohibition de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l’abus d’autorité) définit le « harcèlement sexuel » comme toute avance sexuelle malvenue, demande de faveur sexuelle, conduite verbale ou physique ou geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement escompter qu’il occasionnera, ou qui peut être raisonnablement perçu comme causant, offense ou humiliation à une autre personne, lorsque de telles conduites interfèrent avec le travail, sont posées comme une condition d’emploi ou créent un environnement de travail intimidant, hostile ou déplaisant. Contrairement au lien entre le harcèlement sexuel et le lieu de travail, l’exploitation et les abus sexuels ne sont pas par définition liés à un quelconque contexte particulier. Le plus souvent, les actes d’EAS se produisent entre un membre du personnel des Nations Unies/ONG et une personne extérieure (à savoir, quelqu’un qui ne travaille pas pour les Nations Unies ou au sein d’une ONG**).** Pour déterminer si un acte constitue un acte d’exploitation ou d’abus sexuels, il convient de chercher s’il correspond à la définition, sans se préoccuper s’il intervient entre collègues ou entre des membres du personnel et de la communauté locale. Les plaintes et les rapports sur le harcèlement sexuel doivent suivre les propres politiques des organisations (par exemple, pour le Secrétariat des Nations Unies, le document ST/SGB/2008/5, qui offre à la victime présumée d’un harcèlement sexuel l’option de choisir entre des procédures officielles ou officieuses pour traiter de la question). En particulier, la CSG sur la PEAS ne permet pas à un membre du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté de choisir de signaler ou non un incident d’exploitation et d’abus sexuels.

**Abus sexuel**

Question possible pour les participants (avant de leur montrer la page 4 de la PPP)

* Faut-il que la force soit exercée pour qu’on puisse parler d’abus sexuel ?

Selon la CSG (Page 4 de la PPP), un abus sexuel se produit quand il y a :

*« Intrusion physique**réelle**ou menace d’intrusion physique**de nature sexuelle*

*qui peut intervenir par la force, dans des situations d’inégalité,*

*ou des conditions coercitives. »*

* Cela signifie que l’exercice de la force réelle n’est pas nécessaire pour qu’on puisse parler d’abus sexuel. Ce dernier peut se produire également dans des situations d’inégalité ou des conditions coercitives.

Questions possibles pour les participants :

* Pouvez-vous fournir des exemples de conditions d’inégalité ?

Citez quelques exemples, à savoir, adulte par rapport à enfant.

* Exemples de conditions coercitives ?

Citez quelques exemples, à savoir, un travailleur humanitaire refusant des rations si le bénéficiaire n’accepte pas une relation sexuelle, ou un travailleur humanitaire donnant des rations supplémentaires si un bénéficiaire consent à une relation sexuelle.

* Qu’en est-il si la personne est consentante ? Même s’il s’agit d’une femme vulnérable, cela constitue-t-il un problème à partir du moment où elle est adulte et accepte une relation sexuelle avec quelqu’un de la communauté des Nations Unies, des ONG ou de l’OIM ?

Expliquez : les personnes qui sont vulnérables ou ont moins de pouvoir peuvent ne pas savoir ou avoir le sentiment qu’elles ne peuvent pas refuser d’avoir une relation sexuelle ; une personne vulnérable peut considérer qu’une relation sexuelle est comme un bien pouvant lui permettre d’obtenir des articles de survie, tels que des aliments ou la sécurité (ce que l’on appelle le « sexe de survie »), mais il ne revient pas aux membres du personnel des Nations Unies, des ONG ou de l’OIM de tirer avantage de son désespoir.

Même ceux qui s’engagent « volontairement » dans le travail du sexe le font souvent à cause des opportunités limitées qui leur sont offertes de subvenir eux-mêmes à leurs besoins et/ou de soutenir leurs familles par d’autres moyens. Une fois encore, il ne revient pas aux membres du personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM de profiter de cette situation.

* Veuillez noter qu’en vertu des deux définitions, l’exploitation et les abus sexuels peuvent se produire même dans le cas où il y a juste eu tentative ou menace n’ayant pas abouti. Le fait de simplement demander une relation sexuelle à un enfant est par exemple un acte prohibé.
* Veuillez noter qu’en vertu des deux définitions, l’exploitation sexuelle peut se produire entre des hommes et des femmes, mais aussi entre des personnes du même sexe. La CSG s’applique à l’exploitation et aux abus sexuels homosexuels.
* Veuillez noter que le « consentement », ou ce que l’on appelle souvent le « consentement éclairé » n’est pas mentionné dans les définitions et n’est pas pertinent (le ou les facilitateurs peuvent vouloir clarifier à ce stade que le consentement éclairé suppose que 1) la personne donnant son consentement comprenne les implications de ce qu’il ou qu’elle accepte ; 2) la personne donnant son consentement comprend et est en mesure d’exercer son droit de dire « non ».) Les enfants (les personnes âgées de moins de 18 ans selon les normes stipulées dans la Convention relative aux droits de l’enfant) ne sont pas en mesure de donner leur consentement car ils n’ont pas la maturité suffisante pour comprendre les implications de ce à quoi ils consentent. Dans le cas des adultes, même si un adulte donne son consentement éclairé à une relation sexuelle, cela peut quand même constituer un cas d’exploitation ou d’abus sexuels si les autres conditions – telles que les conditions d’inégalité et/ou coercitives – existent.

Question possible pour les participants

* + - Avez-vous des questions sur les types de relations considérées comme pouvant constituer une exploitation ou un abus ?

Le facilitateur peut vouloir faire remarquer, lorsque les participants abordent les définitions, que certains termes tels que « position de vulnérabilité » et « rapports de force inégaux » ont été critiqués pour leur caractère vague et sont par conséquent difficiles à manier et/ou à mettre en œuvre. Les facilitateurs peuvent vouloir passer un peu plus de temps à discuter de la manière dont ces définitions peuvent être interprétées.

**3.6 Conséquences de l’EAS**

L’exploitation et les abus sexuels ont de véritables et graves conséquences physiques, mentales et émotionnelles. Ainsi que le démontre le film, celles-ci peuvent parfois être très traumatisantes et durables. Si nous sommes principalement préoccupés par le sort de la victime directe, les conséquences négatives de l’exploitation et des abus sexuels peuvent s’étendre bien au-delà de celle-ci.

Questions possibles pour les participants:

* Quelles sont les conséquences pour (a) la victime ? (b) la communauté ? (c) l’auteur du crime ? (d) l’organisation ?

Ne citez qu’un ou deux exemples, tels que (a) les infections sexuellement transmissibles, le rejet, la grossesse, (b) l’éclatement des structures familiales, l’épuisement des ressources, (c) la perte d’emploi/de revenu, la perte de la réputation, la prison (d) la perte de confiance à l’égard de la communauté des Nations Unies et de ses partenaires, les risques sur la sécurité et autres problèmes.

Veuillez noter que les Nations Unies ont établi une stratégie d’aide aux victimes en vue de répondre aux besoins de certaines catégories de victimes d’actes d’EAS, qui sera examinée brièvement avant la clôture de la session.

**3.7 Six principes fondamentaux de la CSG**

Veuillez noter que la CSG peut être organisée en vertu de six principes fondamentaux. Passez en revue chacun d’entre eux (pages 5 à 9 de la PPP) et explicitez-les en détail au moyen des remarques ci-dessous*.*

1. L’exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves et font par conséquent l’objet de mesures disciplinaires, y compris de renvoi sans préavis;
2. Les relations sexuelles avec des enfants (des personnes de moins de 18 ans) sont interdites, quels que soient l’âge de la majorité ou l’âge du consentement au niveau local. Une erreur sur l’âge d’un enfant ne constitue pas un argument de défense;
3. L’échange d’argent, d’emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d’exploitation, est interdit. Ceci concerne tout échange de l’aide due aux bénéficiaires;

* Le manque d’options économiques offertes aux femmes vivant en situation de vulnérabilité peut les conduire à un travail sexuel et/ou au sexe de survie, ceci étant l’un des rares moyens à leur portée pour obtenir l’argent nécessaire à l’assouvissement de leurs besoins de base. Il ne revient pas aux membres du personnel des Nations Unies de tirer profit de la vulnérabilité des femmes. Néanmoins, il est bien connu que dans de nombreux pays où les Nations Unies sont présents, le niveau de travail du sexe et/ou de sexe de survie augmente sensiblement, générant et maintenant souvent la demande vis-à-vis des personnes soumises à ce trafic. Nous créons la demande et devenons partie intégrante du problème.
* Veuillez noter qu’en vertu de la CSG, il est interdit de recourir aux services de prostitué(e)s. Peu importe si la prostitution est légale dans le pays où a lieu la relation sexuelle ou dans le propre pays du membre du personnel : il est absolument interdit à tout le personnel des Nations Unies, au personnel apparenté et aux partenaires d’utiliser les services de prostitué(e)s. Il est également interdit d’offrir à quelqu’un un emploi en échange de sexe, d’offrir à quelqu’un de l’aide supplémentaire contre du sexe, ou d’échanger tout type d’argent ou de biens et de services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements sexuellement humiliants, dégradants ou caractérisés par l’exploitation. Demander une relation sexuelle à des bénéficiaires en échange de l’aide qui leur est due constitue une violation claire de cette disposition.
* Il est important que les membres du personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM demeurent vigilants s’agissant des risques d’EAS dans les communautés où le travail du sexe/sexe de survie est manifeste/en augmentation.

Les facilitateurs peuvent vouloir se reporter à la section des questions courantes consacrée à la prostitution, en vue de traiter de toute question complémentaire concernant ce sujet.

1. Les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires de l’aide, puisqu’elles sont basées intrinsèquement sur une dynamique de pouvoir inégal, sapent la crédibilité et l’intégrité du travail des Nations Unies, et sont fortement déconseillées;

* L’objectif de cette disposition est de souligner que les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires de l’aide (que le groupe soit petit ou grand) sont généralement basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. Lorsqu’il existe une dynamique de pouvoir inégale, le potentiel d’abus est élevé. La CSG demande aux membres du personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM – qu’ils soient membres du personnel international ou issus de la population locale – de faire preuve dejugement, et de réfléchir à leurs actions et aux conséquences de celles-ci. En raison de la dynamique de pouvoir inégale existant dans les relations sexuelles entre les membres du personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM d’une part, les bénéficiaires de l’aide d’autre part, ces relations sont fortement déconseillées.
* La définition d’un bénéficiaire d’une aide dépend des agences et départements. Pour les missions de maintien de la paix, dont le mandat est d’assurer la paix et la sécurité, c’est la population entière d’un pays donné qui est « bénéficiaire de l’aide ». Pour les autres agences et organisations, la définition est plus étroite et peut n’inclure que les habitants d’un camp particulier de réfugiés ou de personnes déplacées, ou bien les personnes présentes sur une liste de distribution donnée. Quoi qu’il en soit, il est important de se souvenir que l’objectif de la CSG est de protéger les gens contre l’exploitation et les abus sexuels, et que les éléments-clés de l’exploitation et des abus sexuels concernent les abus de vulnérabilité, de confiance et/ou causés par un rapport de force inégal, que ce soit par la force, des conditions inégales ou la contrainte. Tous les actes remplissant ces conditions sont interdits, qu’ils soient commis contre un bénéficiaire direct de l’aide ou quelqu’un d’autre vivant dans un contexte dans lequel les membres du personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM travaillent.   
  + Il convient de remarquer que les actes d’EAS peuvent être commis par du personnel local pouvant également être techniquement classé dans la catégorie des « bénéficiaires de l’aide ». Il est important de garder à l’esprit le fait que, une fois qu’une personne vivant au sein de la communauté bénéficiaire est devenue employée ou même volontaire au sein d’une agence des Nations Unies, d’une ONG ou de l’OIM, elle est tenue de respecter les normes qui s’appliquent à tous les employés, quel que soit son statut ancien ou actuel de « bénéficiaire ».

1. Lorsqu’un membre du personnel des Nations Unies nourrit des préoccupations ou des soupçons au sujet d’une exploitation ou d’abus sexuels commis par un collègue, qu’il travaille dans la même agence ou pas, et qu’il se trouve au sein du système des Nations Unies ou pas, il ou elle doit signaler de telles préoccupations par l’intermédiaire des mécanismes de communication mis en place.  
   * Veuillez remarquer que cette obligation concerne tout le personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM et de leurs partenaires. Tout membre du personnel ayant connaissance d’une faute commise par un autre membre du personnel doit signaler ce fait. Cela signifie que l’obligation de signalement s’applique même si l’auteur présumé est issu d’une autre agence, ou de l’une des organisations partenaires des Nations Unies ou ONG, ou bien est membre du personnel en uniforme.
   * Il convient de noter qu’il y a obligation de signaler les « préoccupations et soupçons ». Il n’est pas nécessaire d’être sûr ou d’avoir des preuves avant de signaler une préoccupation. Les responsables et/ou les membres du personnel ne doivent pas prendre eux-mêmes l’initiative d’enquêter sur les allégations en vue d’obtenir des « preuves » avant d’établir leur rapport. Toutefois, tous les préoccupations ou soupçons doivent être signalés de bonne foi. Déposer une plainte que l’on sait fausse est en soi-même un motif de procédures disciplinaires. Des mesures sont en place pour protéger ceux qui signalent des allégations de faute (de bonne foi) :

* Diverses organisations des Nations Unies assurent une protection aux individus qui font une allégation de bonne foi. Le document ST/SGB/2005/21 susmentionné est connu sous le terme de CSG « dénonciatrice d’abus » et met en exergue la politique du Secrétariat des Nations Unies en ce qui concerne la protection des « dénonciateurs d’abus ».
* Le CSG établit que tout individu qui coopère de bonne foi à un audit ou à une enquête a le droit d’être protégé contre des représailles. Cela s’applique à tous les membres du personnel. Les représailles sont considérées comme une faute en elles-mêmes.
* Il convient de noter qu’il n’est pas nécessaire aux responsables et/ou membres du personnel de déterminer si un acte particulier constitue un cas d’exploitation ou d’abus sexuels avant de le signaler. De nombreux actes peuvent se ranger dans les deux catégories à la fois. De même, certains actes peuvent violer plusieurs des normes stipulées dans la CSG, telles que les relations d’exploitation sexuelle avec quelqu’un de moins de 18 ans contre de l’argent.

Questions possibles pour les participants :

* Pouvez-vous citer un exemple de comportement suspect qui devrait être signalé ?

Merci de noter que les informations sur les procédures de signalement seront examinées de manière plus approfondie dans quelques minutes.

1. Le personnel des Nations Unies a l’obligation de créer et de maintenir un environnement à même d’empêcher l’exploitation sexuelle et les abus sexuels. Les responsables à tous les niveaux ont une responsabilité particulière pour ce qui est d’appuyer et de concevoir des systèmes qui maintiennent cet environnement.

* Cela oblige l’ensemble du personnel des Nations Unies, des ONG et de l’OIM ainsi que leurs partenaires à être proactifs. D’autres sections de la CSG détaillent certains des moyens par lesquels les responsables doivent respecter cette obligation, y compris en fournissant au personnel des exemplaires de la CSG et en les informant de son contenu (s4.1), en prenant les mesures appropriées lorsqu’il y a raison de croire qu’un acte d’exploitation et d’abus sexuels s’est produit (s4.2), en nommant des points de contact et en conseillant la population locale sur la manière de les contacter (s4.3), en traitant les rapports sur l’exploitation et les abus sexuels en toute confidentialité (s4.3), et en gardant le Département de la gestion (ou l’organe responsable au sein de l’organisation) informé des actions qui ont été prises (s4.6). Une fois encore, cette liste n’est pas exhaustive. Les initiatives requises dépendront des circonstances et de l’élaboration de nouvelles politiques et pratiques visant à lutter contre l’exploitation et les abus sexuels.
* L’implication des responsablesest extrêmement importante pour régler le problème avec succès, et davantage de travail est en train d’être réalisé pour que les responsables soient tenus spécifiquement responsables de la mise en œuvre de la CSG. Il existe déjà des exemples, dans les contextes de maintien de la paix, de commandants renvoyés chez eux pour n’avoir pas réussi à empêcher que leurs troupes s’engagent dans des actes d’exploitation et d’abus sexuels alors qu’ils auraient pu prendre des mesures pour régler le problème. Le site Internet du BSCI [www.un.org/depts/oios/pages/annual\_reports.html](http://www.un.org/depts/oios/pages/annual_.reports.html), consultable par tous, peut être une source d’information utile sur les investigations concernant des allégations d’EAS. La brochure de la Division des investigations du BSCI ([www.un.org/depts/oios/pages/id\_brochure.pdf](http://www.un.org/depts/oios/pages/id_brochure.pdf)) contient également des informations sur les numéros d’urgence du BSCI et peut être une source d’information utile pour les personnes ayant des questions complémentaires.

**3.8 Mariage**

Passez à cette section (Page 10 de la PPP):

* La section 4.4 de la CSG créée une exception extrêmement limitée à l’interdiction des relations sexuelles avec les enfants, et s’applique lorsqu’un membre du personnel est marié légalement à quelqu’un de moins de 18 ans mais qui est plus âgé que l’âge de consentement de son pays de citoyenneté : si un membre du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté est marié à une personne de moins de 18 ans, leur relation n’est pas un problème au niveau des dispositions de la CSG. Elle ne permet pas les relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans en vue d’un mariage ou lorsqu’un mariage a été promis, et ne peut être utilisée comme excuse de cette manière-là.

Distribuez le document sur les questions courantes (FAQ). Demandez s’il y a des questions supplémentaires sur ce qui constitue l’exploitation et les abus sexuels ainsi que sur les principes de la CSG.

**3.9 Procédures de signalement**

Questions possibles pour les participants :

* Savez-vous à qui vous devez signaler un acte d’EAS ?
* Savez-vous ce qu’est un point de contact sur l’exploitation et les abus sexuels ?
* Savez-vous qui sont vos points de contact, dans le pays et au siège ?

Si les participants ne savent pas, procédez aux explications suivantes (Page 11 de la PPP)*:*

* Signalez toute préoccupation ou soupçon éventuels en vertu des procédures de déclaration interne de votre organisation. Figurent au nombre de celles-ci vos Bureau des ressources humaines, Groupe d’enquête, Spécialiste de la conformité ou personnel de direction.
* Idéalement, les personnes effectuant un signalement doivent fournir toutes les informations dont elles disposent pour l’étayer, telles que la date de l’incident, le lieu, les noms des témoins, etc. Moins il y a d’informations disponibles à propos de l’incident, plus il s’avérera difficile de prouver l’incident présumé à l’étape de l’investigation. Il est toutefois essentiel que les rapports soient effectués sur la seule base des informations/faits qui sont déjà à disposition de la personne faisant le rapport. De nouvelles informations ne doivent pas être recherchées avant de procéder au signalement, ceci pouvant alerter l’auteur et, ce faisant, rendre les preuves et les témoins plus vulnérables aux manipulations et aux intimidations. SEULS LES ENQUÊTEURS PROFESSIONNELS EXPERIMENTÉS DÉTIENNENT LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR ENQUÊTER.
* La confidentialité est l’un des aspects-clés du dépôt ou de la réception d’une plainte/d’un rapport sur l’exploitation et les abus sexuels, en vue de protéger la victime présumée tout comme l’auteur présumé, qui a droit à une procédure normale. Vous n’avez pas à suivre la chaîne de commandement normale ou de passer par votre superviseur. La confidentialité est plus facilement préservée lorsque le nombre le plus réduit possible de personnes sont impliquées dans le signalement.
* Vous n’êtes pas obligé de faire votre déclaration au niveau local. Vous pouvez effectuer votre signalement au point de contact d’une autre organisation ou à une autre Équipe Déontologie et discipline si vous ne vous sentez pas à l’aise de parler aux vôtres. Plusieurs missions ont établi des mécanismes en vue de faciliter les dépôts de plaintes, dont des boîtes aux lettres fermées, des salles de réunions privées, des numéros téléphoniques d’urgence, des adresses email sécurisées, la communication avec la société civile, y compris avec les organisations locales de femmes, et l’utilisation du réseau local ONU-ONG des points de contact sur l’exploitation et les abus sexuels, en vue de transmettre les plaintes reçues par d’autres agences.

**3.10 Suivi des signalements**

Des systèmes ont été mis en place pour enregistrer et transmettre de manière confidentielle les informations sur une base de « nécessité de savoir », pour mener à bien les investigations et pour appliquer les mesures disciplinaires. De plus amples informations sur ce point peuvent être obtenues auprès de votre point de contact ou du bureau responsable des enquêtes.

**Questions de conclusion**

Demandez s’il y a des questions sur le film, la présentation ou l’exploitation et les abus sexuels en général.

**3.11 Résumé final**

Distribuez des exemplaires de la fiche d’information sur la PEAS (qui devrait être adaptée aux besoins spécifiques de votre organisation).

Vous pouvez vouloir indiquer brièvement que ce document résume les points principaux de la Circulaire du Secrétaire général et des procédures de déclaration spécifiques à votre organisation.

Résumez la session grâce aux indications suivantes (Page 12 de la PPP):

En résumé, les messages-clés sont que :

* L’exploitation et l’abus sexuels sont inacceptables et causent des dommages graves;
* L’objectif de la CSG est de protéger les personnes vulnérables, et
* Chacun de nous, individuellement, peut jouer un rôle actif pour faire face à ce problème, principalement en prenant cette question au sérieux et en signalant tout soupçon et préoccupation.

Attirez l’attention des participants désirant de plus amples informations sur le site Internet ([www.pseataskforce.org](http://www.pseataskforce.org)) (Page 13 de la PPP):

**3.12 Conclusion suggérée**

Il est recommandé si possible que le représentant de l’équipe de direction qui a ouvert la session vienne également la clôturer. Le facilitateur peut ajouter quelques remarques, comme suit :

* Il s’agit d’une question difficile. Nous devons également garder à l’esprit qu’aux quatre coins de la planète, notre personnel se dévoue pour aider et servir les plus vulnérables et pour transformer leurs vies au mieux*.* Nous sommes parvenus à réaliser de grandes choses, dans les conditions les plus difficiles, ce dont nous pouvons tous être fiers. Mais tant que les actes d’exploitation et d’abus sexuels se poursuivront, le rôle et les objectifs de notre organisation seront gravement sapés, et nous nuirons à ceux que nous sommes venus aider.
* L’exploitation et l’abus sexuels ne sont pas inévitables. En faisant preuve de compassion, de discipline et de bravoure, nous pouvons travailler à éliminer l’exploitation et les abus sexuels ainsi qu’à restaurer la fierté, l’espoir et la foi que le monde place en nous.

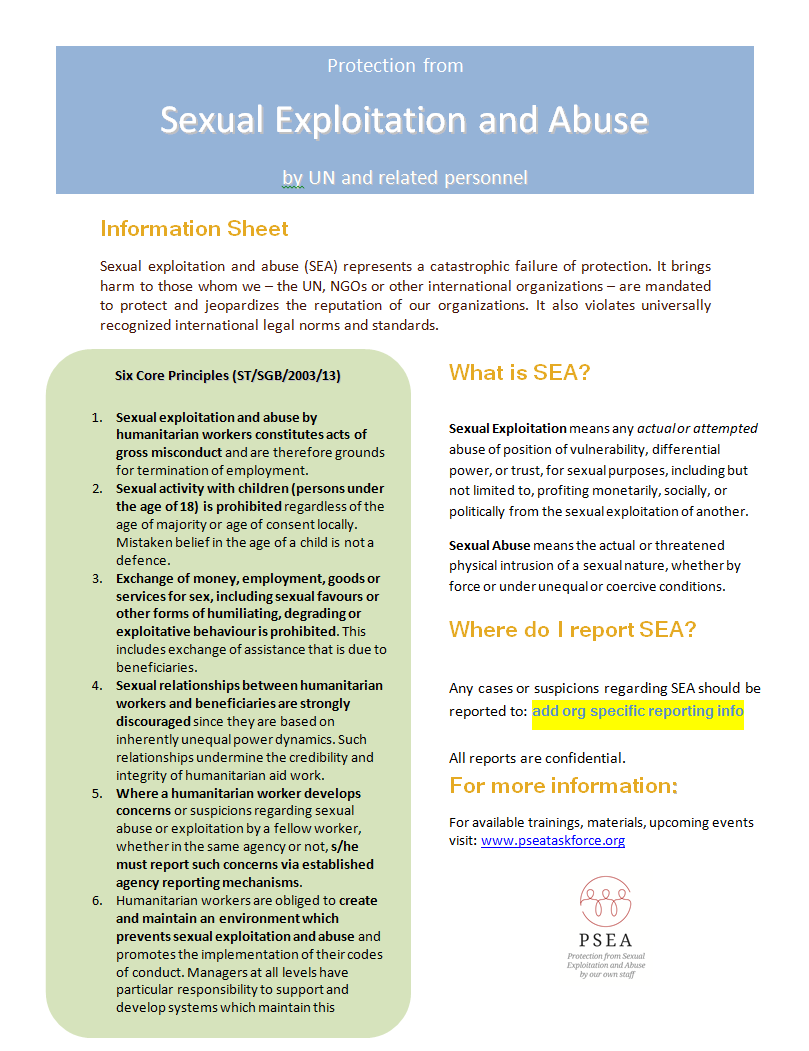
Remercier les participants d’avoir assisté à cette session.

**ANNEXES**

Document : [Circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2003/13)](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/secretarygeneralsbulletinspecialmeasuresforprotectionfromsexualexploitationandsexualabuse_unsecretarygeneral_french.pdf)

Document : [Questions courantes](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/faqsseabyunpersonnelandpartners_echaecpsunandngotaskforceonpsea_french.pdf)

Document : Fiche d’information sur la PEAS



Document : [Présentation Power Point](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/1384523712.pptx)

1. Ceci comprend : le personnel des Nations Unies et le personnel apparenté tels que les Volontaires des Nations Unies, le personnel ou les employés des entités ou individus ne faisant pas partie des Nations Unies et qui ont passé un accord de coopération avec les Nations Unies (y compris les stagiaires, les consultants internationaux et locaux ainsi que les individuels ou entreprises sous-traitantes), des experts en mission, y compris les officiers de police des Nations Unies, les membres des unités de police formées au niveau national, les spécialistes des questions pénitentiaires et les observateurs militaires, ainsi que les militaires des contingents nationaux servant dans les missions de maintien de la paix des Nations Unies). [↑](#footnote-ref-1)
2. Ceci comprend : le personnel tel que défini par les organisations internationales et leurs organes participants ; et le personnel des organisations non gouvernementales. [↑](#footnote-ref-2)
3. Pour faciliter la lecture, ce guide fera référence aux règles stipulées dans la circulaire ST/SGB/2003/13. Toutefois, en fonction des préférences de votre organisation, vous pouvez vouloir vous référer plutôt à votre code de conduite. [↑](#footnote-ref-3)