



JIJUKA asbl : - Formation
- Etudes

Plaidoyer - Santé - Environnement - Genre

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

Bujumbura, Avril 2024

1. CADRE CONTEXTUEL

Fidèle à ses missions relatives à la promotion des droits de la personne humaine, spécialement à travers son volet lutte contre les violences sexuelles basées sur le genre, JIJUKA inscrit dans son agenda la politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS). JIJUKA réaffirme son ferme engagement de protéger son personnel en mettant en place des conditions de travail qui offrent un climat exempt de toute forme d'abus.

L'esprit de la présente politique est, aux yeux de JIJUKA, de renforcer une véritable culture du respect de l'autre et de mettre la notion d'abus au centre de nos préoccupations. L'obligation d'ordre éthique impose des règles de conduite pour l'ensemble de tous les programmes mis en œuvre par JIJUKA.

Par conséquent JIJUKA affirme la détermination à prévenir tout acte d'exploitation et d'abus sexuels par son personnel et des partenaires ou d'autres entités de toute nature. L'Association JIJUKA élabore cette politique dans l'esprit de la Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies ST/SGB/2003/13)¹ et se doit obliger d'appliquer les principes directeurs énoncés ci-dessous.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique vise à combattre l'exploitation et les abus sexuels qui pourraient être commis envers toute personne visée par les interventions de JIJUKA et à prévenir toute forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir au sein de l'organisation, y compris lors d'activités externes.

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel de JIJUKA sans exclusive et vise à leur servir de guide pour les aider à observer des attitudes en phase avec l'éthique tant dans leur vie professionnelle que personnelle.

La présente politique est destinée à établir le cadre général pour l'ensemble de tous les acteurs JIJUKA et tiers et devra être lue conjointement avec :

- La politique anti-fraude et corruption
- La politique de protection de l'enfant et de la personne adulte vulnérable
- La politique de protection des lanceurs d'Alerte
- La politique de gestion des risques

3. PRINCIPES DIRECTEURS

- Tout le personnel de JIJUKA est censé avoir lu et compris la présente politique et observer les orientations de manière stricte ;
- L'exploitation, le harcèlement et l'abus sexuels par un membre du personnel de JIJUKA constitue une des fautes graves qui, par conséquent, justifie un licenciement ;
- Toute forme de comportements humiliant, dégradant, harcelant ou exploitant par le personnel JIJUKA est interdit ;

¹ ST/SGB/2003/13*, Mars 2005

- L'échange d'argent, de biens ou de services contre des relations sexuelles est interdit car potentiellement source d'abus de pouvoir dans des contextes de très fortes inégalités ;
- JIJUKA demande à tous les membre d'observer les principes d'égalité , d'équité et de non-discrimination au travail ;
- Les membres du personnel de JIJUKA sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement ;
- JIJUKA consent à créer un cadre d'expression où chaque membre du personnel ou un partenaire puisse s'exprimer librement concernant les comportement inappropriés sans crainte de représailles ;
- JIJUKA applique la tolérance zéro à l'égard de toute inconduite sexuelle soumise à l'un de ses employés ;
- JIJUKA exige à son personnel de traiter à tout moment la population locale et les collègues avec respect et dignité ;
- Tout signalement/dénonciation est traité avec diligence et en toute discrétion ;
- Les informations relatives au traitement d'une plainte sont gardées confidentielles et ne servent que pour les fins de déterminer les mesures correctives à prendre, le cas échéant.
- Les personnes qui se prévalent, de bonne foi, des mécanismes mis à leur disposition ne feront l'objet d'aucun reproche dans le cas où le signalement s'avère non fondé ;
- À l'inverse une plainte jugée sans fondement, logée de mauvaise foi, est susceptible d'être considérée comme une faute grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

NB : Toute violation de ces principes constitue une offense grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires contenues dans le Règlement d'Ordre Intérieur de l'ASSOCIATION JIJUKA et d'autres lois mentionnées dans les instruments juridiques nationaux et internationaux en rapport avec les droits humain

4. DEFINITIONS

Bénéficiaires	Les individus, groupes ou organisations qui bénéficient directement ou indirectement d'une intervention, d'un projet ou d'un programme.
Enfant	Une personne âgée de moins de 18 ans, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement du pays en question.
Plaignant	La personne qui a initialement informé l'UNICEF ou ses partenaires de l'allégation d'exploitation et d'abus sexuels.
Violence basée sur le genre (VBG)	Terme générique désignant la violence à l'encontre d'une personne ou l'affectant de manière disproportionnée en

	raison de son identité de genre réelle ou perçue. L'exploitation et les abus sexuels sont une forme de VBG.
Partenaires d'exécution (« partenaires »)	Entité responsable et comptable de la mise en œuvre du programme prévu. Cela peut comprendre des institutions gouvernementales, des organisations intergouvernementales, des organisations de la société civile et des agences des Nations Unies.
Consentement éclairé	L'accord volontaire d'une personne qui a la capacité de donner son consentement et qui exerce un choix libre et éclairé.
Personnel	Cela comprend les employés de l'UNICEF ou des partenaires ainsi que les sous-traitants, les consultants, les stagiaires ou les volontaires associés ou travaillant pour le compte de l'UNICEF ou de l'organisation partenaire.
Exploitation et abus sexuels (EAS)	« 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. « Les 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. Cela comprend l'exploitation et les abus sexuels sans contact et en ligne.
Survivant	Fait référence à une personne qui est ou a été exploitée ou abusée sexuellement.
Dénonciateur	Tout membre du personnel ou des agences partenaires des Nations Unies qui signale l'EAS
Politique de tolérance zéro	Politique des Nations Unies établissant que l'exploitation et les abus sexuels par le personnel des Nations Unies (y compris par des partenaires) sont interdits et que toute transgression fera l'objet d'une sanction.
Harcèlement psychologique	- conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour elle, un milieu de travail néfaste. Les

	<p>paroles, actes ou gestes se répètent bien que la personne visée ait exprimé son malaise à l'auteur-e. Une conduite vexatoire est une conduite humiliante ou abusive qui blesse la dignité d'une personne ou lui cause du tourment. Ainsi, la conduite vexatoire se réfère à l'effet causé sur la personne concernée et ce, sans égard à l'intention de la personne qui agit. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte telle qu'elle produit un effet nocif continu pour la personne qui en est la cible.</p>
Harcèlement sexuel :	<ul style="list-style-type: none"> - conduite vexatoire à caractère sexuel. Peut se manifester, à titre d'exemples, par : des avances, des invitations, des requêtes inopportunes ou sollicitations de faveurs ; des remarques, des insultes, des plaisanteries de mauvais goût, des commentaires déplacés sur le corps ou l'aspect d'une personne ; des contacts physiques inutiles, des regards indécents ou autres gestes déplacés ; des menaces, des représailles, implicites ou explicites (refus de promotion, imposition de mesures disciplinaires, congédiement) ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles demandées, mais non consenties ; des promesses d'avantages ou récompenses en échange de faveurs de nature sexuelle. - Exploitation sexuelle : 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. -
Abus sexuel	<ul style="list-style-type: none"> - toute atteinte sexuelle réelle, ou menace d'atteinte sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec un enfant² est considérée être un abus sexuel
PEAS (Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels)	<p>terme utilisé par les Nations Unies et la communauté des organisations non gouvernementales (ONG) qui renvoie aux mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels commis par leurs propres employé-e-s ou tout personnel associé.</p>
Le sexisme	<p>désigne une attitude discriminatoire envers une personne en raison de son sexe ou par extension, de son genre.</p>

Un agissement sexiste	est un agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
Une agression sexuelle	est définie comme tout acte sexuel non désiré ou forcé qui a lieu sans consentement. Il y a agression sexuelle lorsque l'acte est commis contre le gré d'une personne, en employant la force ou la contrainte, ou lorsqu'une personne est incapable de donner son consentement, par exemple, parce qu'une coercition est exercée à son égard, ou qu'elle se trouve sous l'influence d'alcool et/ou de stupéfiants.
L'abus de pouvoir	(source UN) est une utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition. L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

5. ENGAGEMENTS

- JIJUKA affirme clairement qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de son organisation, ou dans le contexte des projets et programmes qu'il met en œuvre ;
- JIJUA est déterminé à maintenir des milieux de travail harmonieux, où règnent la collaboration, le respect des individus et les principes d'égalité des genre, et où le personnel, les partenaires et les communautés ne subissent ni ne commettent d'abus ou d'inconduite sexuelle ;
- JIJUKA s'engage à élaborer des stratégies adaptées de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels et intégrer les principes dans les formations et les réunions de travail ;
- JIJUKA s'engage à combattre toutes formes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, à prendre les mesures correctives appropriées dans tous les cas qui sont avérés ;
- JIJUKA s'engage à empêcher les responsables d'exploitation et d'abus sexuels d'être réembauchés auprès de ses partenaires sur base de vérification des antécédents judiciaires ;

- Établir des mécanismes de signalement des actes d'exploitation et d'abus sexuels et s'assurer qu'ils sont accessibles, notamment aux bénéficiaires des programmes de JIJUKA ;
- Initier rapidement des actions en justice contre le personnel de JIJUKA ayant commis des actes d'exploitation et d'abus sexuels ;
- Accompagner les plaignants vers une assistance médicale, juridique et un soutien psychologique de base lorsque la situation le justifie et que cela est possible ;
- Créer et maintenir des mécanismes visant à sensibiliser systématiquement le personnel de JIJUKA ainsi que les responsables des localités dans lesquelles nous travaillons sur les mesures prises de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels ;
- Entreprendre une révision de la politique de JIJUKA sur la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels au moins tous les cinq ans.

6. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Devoir de signalement

Tout membre du personnel de JIJUKA et tiers doivent signaler en interne toutes les suspicions, y compris les plaintes et les soupçons spécifiques, ou rapportés par un tiers, concernant d'exploitation, de harcèlement, d'abus sexuels, de harcèlement moral et d'abus. Le défaut de déclaration par le canal approprié peut entraîner des mesures disciplinaires.

JIJUKA encourage tout individu qui aurait en sa possession des indices raisonnables d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, à les rapporter et lui garantit la non poursuite de déclarations. Aux yeux de JIJUKA, déposer une plainte ne constitue ni une délation, ni une culpabilisation mais relève d'un processus de signalement d'anomalies pour y porter remède, pour progresser. JIJUKA met en place un processus d'une culture d'attention et non de culpabilisation.

Procédures de signalement

JIJUKA met à la disposition du personnel, de toute personne associée à un projet ou programme, des mécanismes de signalement ou plainte, afin de leur permettre de l'informer de tout comportement inapproprié ou de dénoncer toute situation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

Un signalement/dénonciation écrit peut être déposé directement auprès de la hiérarchie comprenant :

- (i) le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes,
- (ii) le nom de l'auteur présumé, une description du ou des incidents ainsi que la ou les dates où cela est survenu, et,
- (iii) le cas échéant, le nom des témoins.

Un signalement/dénonciation écrit peut être déposé soit :

- (i) par une tierce personne de confiance
- (ii) par courriel via une boîte mail confidentielle, ou une « boîte à plaintes » ;

(iii) un numéro de téléphone dédié...

Confidentialité

Le respect de la confidentialité est essentiel dans la gestion des plaintes, et ce afin de protéger la vie privée et la sécurité du/ de la plaignante, de la personne soupçonnée et des témoins éventuels ainsi que l'objet de la plainte.

Les faits et la nature de la plainte, l'identité des parties principales prenantes et les éléments de l'enquête doivent rester confidentiels. Cela signifie que l'accès et la diffusion de ces informations seront limités à un nombre restreint de personnes autorisées, dans le seul but de mener les investigations nécessaires.

Toute violation des règles de confidentialité pourra conduire à des actions disciplinaires, conformément aux règles DU ROI DE JIJUKA. Tous les mécanismes doivent garantir que les plaintes sont systématiquement traitées avec confidentialité.

Quels mécanismes de remontée des plaintes ?

De manière générale les tiers doivent pouvoir déclarer des plaintes à travers les mécanismes suivants :

- Soit par son /sa responsable hiérarchique ;
- Soit par une tierce personne de confiance ;
- Soit par courriel via une boîte mail confidentielle ;
- Tous les plaignants sont en droit de recevoir une réponse à leur plainte ;
- Toutes les plaintes sont enregistrées dans un registre des plaintes confidentiel afin d'en faciliter le suivi ;
- Toutes les plaintes seront traitées de manière respectueuse qu'elle soit justifiée ou non.

7. ROLES ET RESPONSABILITES

1 . MEMBRES DE L'ASSEMBLEE GENERALE

- doivent adhérer aux valeurs et règles d'éthique et signer le code de conduite et sont les gardiens de la présente politique ;
- s'assurent qu'elle soit diffusée auprès de toutes les parties prenantes de l'organisation ;
- s'engagent à protéger les victimes/survivant-e-s et à leur offrir les mesures d'accompagnement et de soutien appropriées ;
- mobilisent les ressources humaines et financières nécessaires afin que l'organisation respecte ses engagements ;
- assument l'entière responsabilité des mesures prises par l'association pour prévenir et sanctionner les cas d'exploitation et d'abus sexuels notamment en :
 - Créant une culture positive au sein de l'association afin d'entretenir un environnement protecteur qui contribuera à prévenir l'exploitation et les abus sexuels ;
 - Réexaminant et mettant à jour cette politique tous les cinq ans ;

- Contrôlant et analysant la mise en œuvre de cette Politique au niveau de la direction, notamment grâce à une évaluation annuelle de la mise en œuvre des politiques et en s'assurant que les leçons qui en sont tirées sont bien intégrées dans l'ensemble de l'association ;
- Donnant l'exemple par le respect des règles de conduite et de comportements exigées par cette Politique.

2. LE COMITE EXECUTIF

- Suit au quotidien la mise en œuvre de cette politique ;
- Planifie et supervise les activités de formation et de dissémination de la politique à tous les niveaux ;
- Prépare les réunions et donne rapport à l'Assemblée Générale sur la mise en œuvre de la politique ;
- Veille à la transmission des valeurs et règles d'éthique de l'organisation à l'ensemble du personnel ;
- Conscientise leur personnel quant à la responsabilité de chacun dans le maintien d'un climat de travail sain et respectueux ;
- Reste à l'écoute, afin de repérer et agir sur les facteurs de risques ;
- Réagit promptement à toute situation et la rapportent immédiatement selon les procédures internes ;
- Identifie de concert avec le point focal PAES, les mesures correctives et/ou disciplinaires à appliquer.

3. LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

- Veille au strict respect de la mise en œuvre de la politique ;
- Veille à l'équité et la transparence dans l'application des sanctions et donne des orientations et conseils en cas de manquements ;
- Contrôle le respect de la confidentialité dans le traitement du signalement ;
- Veille au respect de la personne qui a dénoncé ou signaler un cas PSEA
- Procède à la vérification des procédures suivies dans le cas de traitement des plaintes par exemple

4 LE PONI FOCAL

JIJUKA va mettre en place un point focal PSEA chargé de :

- Veiller à la mise en œuvre de la politique au quotidien ;
- Tiens à jour les registres de signalement
- Préparer les formations pour le personnel sur la PSEA ;
- Assurer le suivi évaluation de la mise en œuvre de la PSEA ;
- Préparer des notes au comité exécutif pour analyse

5 LES SUPERVISEURS DE TERRAIN

- Les superviseurs de terrain doivent également contribuer à la mise en œuvre de cette politique dans les domaines relevant de leur responsabilité ;
- en s'assurant que tous les employés, comprennent et respectent l'ensemble de cette Politique ;

- En créant une culture positive au sein de l'association et en entretenant un environnement de travail sans exploitation et abus sexuels, conformément à cette Politique.
- En appliquant et entretenant des mécanismes et systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre de cette Politique, dont la supervision efficace, la sensibilisation, la prévention, le signalement et les sanctions.
- Donnant l'exemple en respectant les règles de conduite

8 PRATIQUE DE MANAGEMENT ET DE RESSOURCES HUMAINES

- Le point focal PSEA de JIJUKA reste à l'écoute et reconnaissance des signes de malaise dans des équipes, afin que chacun puisse jouer un rôle en matière de prévention en matière des EAHS. La solidarité négative sera sanctionnée conformément au Règlement d'ordre Intérieur
- Pour favoriser la parole et le libre expression de tous les employés JIJUA réserve une question systématique lors des réunions sur la relation de travail avec le manager et les personnes en situation d'autorité et d'animation d'équipe.

Contrôle des antécédents

- Au moment du recrutement, JIJUKA réalise des demandes de références auprès des anciens employeurs des personnes en cours d'embauche sur une prestation de service et notamment en ce qui concerne les sanctions disciplinaires et actes d'abus sexuels, d'exploitation sexuelle, d'harcèlement moral ou sexuel.
- Une demande d'extrait de casier judiciaire auprès des personnes en cours d'embauche afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'interdiction de travailler auprès des mineurs et/ou de crimes en matière d'exploitation et d'abus sexuels,
- JIJUKA se réserve le droit de retirer toute proposition d'embauche ou de mettre fin à tout engagement contractuel s'il est constaté que le candidat a communiqué des informations erronées concernant une condamnation pour des actes d'exploitation ou d'abus sexuels

Formation

Dans le cadre de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, du harcèlement moral et sexuel, et de la sensibilisation, tout le personnel suivra le module de formation consacré à ces questions, dans le cadre d'une formation formative mais également de suivi.

- Ces formations seront préparées par le point focal en incorporant une perspective de genre. Ces formations permettront aux participants de prendre connaissance des valeurs éthiques mentionnées dans la présente politique, notamment pour les situations de vulnérabilité.
- Les participants seront informés des situations potentielles, apprendront à repérer les signes évoquant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, harcèlement moral ou sexuel et connaîtront la procédure sécurisée de remontée des informations/signalements, si des signes sont repérés ou si une victime se rapproche d'eux pour se plaindre.

9 SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET DIFFUSION D'INFORMATIONS

JIJUKA va concevoir et une mettre en œuvre une stratégie de communication pour disséminer la présente politique auprès de toutes les parties prenantes .

L'objectif vise à sensibiliser le personnel de JIJUKA et les partenaires sur les grands enjeux de la politique, apporter des réponses concrètes en termes de protection et sanctions, dans l'ensemble de l'organisation, au problème d'exploitation, de harcèlement, d'abus sexuels, de harcèlement moral et d'abus de pouvoir.

- o Des ateliers auront lieu et les résultats seront diffusés auprès de nos partenaires et sur la page Facebook JIJUKA

- o Des outils de communication comme les bulletins de communication destinés à informer les collaborateurs et les organisations partenaires sur la politique seront conçus

- o Du matériel de communication destiné à informer les bénéficiaires finaux des programmes de JIJUKA seront mis en place