



**Politique de protection contre l'exploitation, les
abus et le harcèlement sexuels
(PEASH)**

TABLE DES MATIÈRES

1. Portée et objectif
2. Déclaration de politique générale
3. Application
 - Principes fondamentaux
 - Engagements
 - Rôles et responsabilités
 - Diagramme de signalement
 - Diagramme du management d'incidents
 - Références

Portée et objectif

Réaffirmant les principes de comportement organisationnel, les engagements et les obligations énoncés dans le cadre général de protection d'INTERSON, cette politique définit spécifiquement l'approche d'INTERSON pour prévenir et traiter l'**exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EASH) des adultes dans les communautés dans lesquelles nous œuvrons** et doit être lue conjointement avec la Politique de sauvegarde des enfants d'INTERSON pour la protection des enfants et la Politique de dignité au travail d'INTERSON pour la mauvaise conduite sur le lieu de travail.

Cette politique s'applique à tous les employés d'INTERSON (personnel international, national au niveau des pays, des régions et du siège), aux stagiaires, aux bénévoles, aux consultants, aux contractants, aux membres du Conseil d'administration, ainsi qu'aux conjoints/partenaires accompagnants et aux membres de la famille du personnel international. À chaque fois qu'il est question d'employés ou de personnel dans ce document, l'intention est d'inclure tous ces groupes de personnes. Cette politique ne s'applique pas seulement à notre propre organisation, mais aussi à ceux avec qui nous travaillons. Le personnel d'INTERSON et les partenaires ayant conclu des accords avec INTERSON sont tenus d'agir conformément aux principes et aux exigences en matière de rapports énoncés dans la présente politique. Par le biais d'accords de partenariat, INTERSON veillera à ce que la PEASH et la sauvegarde fassent partie des processus de diligence (due of diligence) raisonnable pour ces organisations, et cherchera à obtenir des assurances quant à leur application.

Aux fins de la présente politique, sauf indication contraire, INTERSON adopte les descriptions suivantes de l'exploitation sexuelle, de l'abus sexuel et du harcèlement sexuel :

- **Exploitation sexuelle** : Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.
- **Abus sexuel** : L'intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Elle couvre les violences et les agressions sexuelles (qui comprennent les baisers et les attouchements non consensuels). Toute activité sexuelle avec une personne n'ayant pas atteint l'âge du consentement (l'âge du consentement reconnu par cette politique est de 18 ans, conformément à la loi sur les droits de l'enfant de 2002) est considérée comme un abus sexuel.
- **Harcèlement sexuel** : Une personne harcèle sexuellement une autre personne si elle lui fait des avances sexuelles non désirées, lui demande des faveurs sexuelles importunes ou adopte tout autre comportement indésirable à connotation sexuelle dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances, aurait pu prévoir la possibilité que la personne harcelée soit offensée, humiliée ou intimidée. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes. Il peut être évident ou indirect, physique ou verbal, répété ou ponctuel et perpétré par toute personne, quel que soit son genre, à l'encontre de toute personne, quel que soit son genre. Le harcèlement sexuel peut être perpétré à l'encontre de bénéficiaires, de membres de la communauté, de citoyens, ainsi que de membres du personnel.

Déclaration de politique générale

INTER SOS applique une politique de **tolérance zéro** à l'égard de la EASH et n'en tolère aucune forme. INTER SOS soutient fermement la vision du IASC d'un environnement humanitaire dans lequel les personnes touchées par des crises se sentent en sécurité, respectées, et peuvent accéder à la protection et à l'assistance nécessaires sans crainte de EASH de la part d'un quelconque opérateur humanitaire. Les représentants d'INTER SOS et le personnel de ses partenaires œuvrent fréquemment dans des situations où ils sont en position de pouvoir et où ils bénéficient d'un haut niveau de confiance (par exemple en contrôlant la distribution des ressources essentielles à la survie). INTER SOS fera tout son possible pour empêcher ses employés (internationaux, nationaux au niveau du pays, de la région et du siège), stagiaires, bénévoles, consultants, contractants, fournisseurs, partenaires de mise en œuvre, membres du Conseil d'administration, ainsi que les conjoints/partenaires accompagnants et les membres de la famille du personnel international d'abuser du pouvoir et des privilèges qu'ils détiennent et s'assurera que toute personne entrant en contact avec INTER SOS est protégée contre toute forme d'injustice, de discrimination ou d'abus.

Application

a) Principes fondamentaux

Cette politique est étayée par les principes fondamentaux décrits ci-dessous¹ :

- **L'exploitation et les abus sexuels** commis par le personnel et les associés d'INTER SOS constituent des **actes de faute grave** et, par conséquent, des motifs de renvoi ou de résiliation de contrat/accord. Le **harcèlement sexuel** par le personnel et les associés d'INTER SOS est un **motif de sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement.
- **Les activités sexuelles avec des enfants** (personnes âgées de moins de 18 ans) **sont toujours interdites**, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement établi localement. La méconnaissance de l'âge d'un enfant ne constitue pas un moyen de défense. La violation de cette politique entraîne le renvoi et peut donner lieu à des poursuites pénales.
- **L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe**, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation par le personnel et les associés d'INTER SOS **est interdit** à tout moment. Cela inclut l'achat de services sexuels ou l'échange d'assistance due aux participants/bénéficiaires du programme. Le non-respect de cette politique entraîne le renvoi et peut donner lieu à des poursuites pénales.
- Le personnel et les associés d'INTER SOS **doivent déclarer toute relation antérieure avec les membres de la communauté qui reçoivent une assistance directe** d'INTER SOS à leurs supérieurs hiérarchiques, au point focal des ressources humaines, au chef de mission ou au coordinateur de sauvegarde à niveau global **avant de commencer à travailler** avec INTER SOS. Si elle n'est pas signalée rapidement, cette omission peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- Lorsqu'un membre du personnel ou un associé d'INTER SOS a des **inquiétudes ou des soupçons concernant un abus, une exploitation ou un harcèlement sexuel** de la part d'un collègue de travail, que ce soit auprès d'INTER SOS ou ailleurs, il/elle doit immédiatement faire part de ces inquiétudes par le biais des mécanismes de signalement établis, faute de quoi cette omission peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- Le personnel et les associés d'INTER SOS sont **tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels** ainsi que toute forme d'abus d'enfants et favorisant la mise en œuvre de cette politique. Les responsables d'INTER SOS, tous les niveaux confondus, ont des responsabilités spécifiques pour soutenir et développer ce type d'environnement.
- INTER SOS **interdit** strictement à son personnel et à ses associés **d'acheter des services sexuels**. INTER SOS ne porte pas de jugement sur les personnes qui vendent des services sexuels. Toutefois, compte tenu du risque d'exploitation et d'abus sexuels et conformément aux principes fondamentaux du IASC en matière de PEASH et de sauvegarde de l'enfance, cette activité va à l'encontre du code de conduite et des politiques de protection d'INTER SOS. Toute infraction à cette politique est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

¹ Six des neuf principes fondamentaux sont adaptés du Bulletin du Secrétaire général des Nations unies sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels et du Comité permanent interorganisations (IASC).

Tous les membres du personnel et les associés d'INTER SOS sont tenus d'adhérer à ces normes de comportement qui sont conformes à celles établies par le Secrétaire général des Nations unies². Le non-respect de ces normes ou le fait de ne pas signaler les préoccupations liées aux EASH constitue un motif de sanction disciplinaire conformément à la Charte des valeurs, au Code de conduite, au Cadre de sauvegarde et aux politiques qui y sont liées d'INTER SOS. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la **résiliation du contrat ou au renvoi immédiat**, et l'affaire peut être transmise aux autorités locales en vue de **poursuites pénales**, le cas échéant et conformément aux lois nationales en vigueur.

b) Engagements

INTER SOS s'efforce de créer et de maintenir une culture organisationnelle sûre, responsable et inclusive dans laquelle tous ceux qui travaillent pour et avec INTER SOS, ainsi que ceux des communautés où INTER SOS opère, sont traités avec dignité et où leurs droits et leurs voix sont entendus et respectés. INTER SOS s'engage à mettre en place des mécanismes solides de prévention, de signalement et de réponse, à créer des canaux de signalement sûrs et appropriés, à offrir un soutien aux survivants et de tenir responsables de l'exploitation sexuelle, de l'abus ou du harcèlement la personne qui l'a commis.

1) La prévention

Un recrutement sûr : Conformément aux lois en vigueur, INTER SOS s'engage à empêcher les auteurs de EASH d'être embauchés, réembauchés ou (ré)déployés. Les responsables et les équipes des ressources humaines veilleront à ce que les processus de recrutement soient rigoureux pour l'ensemble du personnel, y compris les employés, les bénévoles, les consultants et les autres représentants. À savoir :

- **Les descriptions d'emploi** pour tous les postes doivent faire référence aux responsabilités en matière de PEASH, au Code de conduite et à d'autres politiques spécifiques en rapport avec le poste annoncé, et doivent inclure des liens vers les politiques d'INTER SOS.
- **La publication du poste** doit indiquer clairement l'engagement d'INTER SOS en faveur de la PEASH.
- **La présélection** – INTER SOS examine minutieusement les informations contenues dans les candidatures/CV – afin de clarifier toute lacune, divergence ou anomalie dans les antécédents professionnels.
- **Les entretiens** comprendront des questions concernant la PEASH, le Code de conduite et le travail avec les personnes vulnérables.
- **Les contrôles** – INTER SOS vérifie l'identité des candidats retenus, leurs antécédents professionnels et leurs qualifications. Les offres ne sont pas confirmées tant que toutes les vérifications n'ont pas été effectuées.
- Au moins deux **références** professionnelles, **y compris celle du dernier supérieur hiérarchique**, sont obtenues et toute préoccupation est suivie et clarifiée.
- Les sanctions disciplinaires relatives aux allégations de sauvegarde sont mentionnées dans les références et les informations partagées dans le cadre du **Misconduct Disclosure Scheme**.
- INTER SOS procède à des **vérifications externes** avant de confirmer les offres. Il s'agit notamment d'une vérification du casier judiciaire ou d'un document équivalent dans le pays d'origine et de vérifications antiterroristes si le bailleur l'exige. Si aucun des éléments ci-dessus n'est disponible dans le pays d'origine, une déclaration personnelle faisant état de toutes les condamnations pénales, y compris les condamnations passées, sera utilisée à la place. La vérification du casier judiciaire de tous les membres du personnel doit être renouvelée tous les trois ans. Pour le personnel nouvellement recruté, le casier judiciaire ne doit pas remonter à plus de trois mois avant le déploiement initial.
- **Formation du personnel** : Tous les nouveaux membres du personnel et partenaires bénéficient d'une **initiation** qui comprend une formation sur les normes de comportement compatibles avec le Code de conduite, la Politique de PEASH et les politiques qui y sont liées. Les nouveaux responsables bénéficient d'un soutien supplémentaire pour la mise en œuvre de ces politiques. Le contenu de la présente politique sera également rappelé au personnel lors de la **formation de remise à niveau en matière de sauvegarde qui a lieu chaque année**. Qui plus est, une formation pertinente est dispensée aux personnes ayant des responsabilités spécifiques dans le cadre de la PEASH, par exemple les chefs de mission, les responsables

² Des mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) et Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir (ST/SGB/2019/8).

de la protection et des ressources humaines chargés de mener des enquêtes et le personnel ayant des responsabilités en matière de sauvegarde.

- Tous les membres du personnel, les bénévoles, les membres des comités communautaires, les stagiaires et les consultants sont **tenus d'accuser réception, de comprendre et de s'engager à respecter le Cadre de sauvegarde et les politiques qui y sont liées** avant le début de leur contrat ou de leur stage. La déclaration signée d'engagement à l'égard de la politique du PEASH sera conservée dans le dossier avec le contrat de travail ou de collaboration signé.
- Une évaluation de l'engagement de l'individu à respecter et à promouvoir la mise en œuvre de la politique PEASH est incluse dans le cycle standard du processus d'évaluation interne **des performances**.

Des accords contractuels et de partenariat sûrs : INTERSOS ne doit pas conclure d'accords contractuels pour la fourniture de biens, de services ou de travaux avec des entrepreneurs connus pour leurs pratiques d'exploitation ou d'abus sexuels, ou pour leur implication dans tout autre comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, **ni s'associer à des entités** – internationales ou nationales, humanitaires ou institutionnelles – ne reconnaissant pas que toutes les formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels violent les normes et standards internationaux universellement reconnus, et ne s'engageant pas à protéger les personnes contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels.

- Dans le cadre des procédures de présélection et d'appel d'offres, tous les contractants potentiels sont tenus de soumettre une **déclaration du fournisseur/soumissionnaire** attestant qu'ils connaissent et acceptent formellement de respecter le Code de conduite et le Cadre de sauvegarde d'INTER SOS, y compris la politique de PEASH.
- Dans la mesure du possible, une **vérification** indépendante des pratiques commerciales du contractant est effectuée afin d'étayer l'évaluation de la présélection ou l'analyse de l'offre.
- Pour les partenaires, INTERSOS procède à des **évaluations de devoir de diligence (due of diligence)** sur la capacité des partenaires à prévenir et à répondre aux EASH avant de signer un accord de partenariat ou un sous-accord.
- Les partenaires qui ne disposent pas d'une politique PEASH solide sont tenus d'adhérer à la **politique PEASH d'INTER SOS** comme condition préalable à tout accord de partenariat.
- Si nécessaire, INTERSOS fournira aux partenaires un **service de renforcement des capacités** et un soutien en matière de PEASH dans le cadre de la conclusion d'un partenariat.
- **Les clauses éthiques** susmentionnées feront partie **intégrante de tout contrat de fourniture, de service, de travaux et de partenariat**, dans lequel il sera expressément stipulé que l'incapacité de ces entités ou individus à prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel, à enquêter et à signaler les allégations en la matière, ou à prendre des mesures correctives en cas d'exploitation et d'abus et du harcèlement sexuels (EASH), constituera un motif de résiliation de ces accords par INTERSOS.

Des programmes sûrs : Tous les programmes d'INTER SOS doivent être conçus et mis en œuvre de manière à **minimiser les risques réels ou potentiels d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel** par le personnel et les associés d'INTER SOS à l'encontre des bénéficiaires ou d'autres membres de la communauté avec lesquels ils entrent en contact ou sur lesquels ils ont un impact direct ou indirect, en particulier les femmes et les enfants. Il s'agit notamment d'évaluer les risques de EASH dans le cadre des programmes et des projets, d'intégrer les bonnes pratiques et les mesures de prévention des EASH tout au long du cycle du programme et du projet, y compris la conception du projet, les propositions de subvention, les évaluations, la mise en œuvre, les mécanismes de plainte et de retour d'information, le suivi et l'évaluation.

- Chaque mission renforce l'**analyse des risques liés aux EASH** et intègre les considérations relatives aux EASH dans la conception de l'évaluation des besoins et des nouvelles propositions de projet, y compris l'identification des risques liés aux EASH spécifiques à l'activité et les mesures d'atténuation correspondantes.
- Des **analyses du contexte** des EASH et une **cartographie de l'orientation** doivent être réalisées au niveau national afin que le programme sache comment orienter les plaintes vers les autorités locales, l'aide sociale et les services sociaux, le cas échéant.
- Chaque mission alloue des **ressources spécifiques** (humaines et financières) aux activités PEASH dans les budgets des programmes nationaux.

Une communication sûre : INTERSOS a un **devoir de vigilance (duty of care)** envers les bénéficiaires de ses programmes et doit à tout moment faire passer leurs **intérêts supérieurs** en premier. Les bénéficiaires ont le droit d'être représentés avec exactitude, tout en préservant leur identité et leur dignité. Le principe « **Ne pas nuire** » doit guider la collecte et l'utilisation d'images et d'informations sur les bénéficiaires. Les programmes d'INTERSOS doivent :

- Veiller à ce que les images des bénéficiaires (photos, vidéos, etc.) prises à des fins de communication soient **respectueuses**, que les personnes soient convenablement habillées et que les poses sexuellement suggestives soient évitées.
- Choisir des images et des messages connexes fondés sur des valeurs de respect et d'égalité, représentant un large éventail de personnes et **ne les victimisant pas**.
- **Représenter fidèlement** la situation particulière dans son contexte immédiat et plus large, **éviter les stéréotypes**.
- Veiller à ce que les personnes dont la situation est représentée aient la possibilité de communiquer elles-mêmes leur histoire.
- Prendre et utiliser des images et des histoires uniquement avec la pleine compréhension et l'autorisation du sujet représenté ou décrit.
- Changer le nom des bénéficiaires pour **protéger leur identité**, sauf s'ils ont explicitement indiqué qu'ils préféreraient utiliser leur vrai nom, car cela n'a pas d'incidence sur la sécurité.
- **Ne pas divulguer d'informations personnelles** (telles que la localisation) qui pourraient mettre les bénéficiaires en danger sur le site web d'INTERSOS ou dans la littérature publique.
- **Signaler en temps utile** toute plainte ou préoccupation concernant des images inappropriées ou intrusives en suivant les mêmes procédures que pour la protection de l'enfance.
- Tous les dossiers médiatiques et les photographies doivent être **stockés dans une zone sécurisée** à laquelle un nombre limité de personnes ont accès en cas de besoin³.

2) Signalement rapide, sûr et centré sur les survivants

- Chaque mission INTERSOS, par l'intermédiaire de son Chef de mission et, le cas échéant, de son Chargé de redevabilité, doit veiller à ce que des mécanismes de plainte pour signaler les problèmes liés aux EASH soient mis en place et intégrés dans les structures de plainte et de retour d'information existant au niveau de la base et de la mission.
- Des mécanismes de plainte pour signaler les problèmes liés aux EASH sont mis au point et régulièrement réexaminés avec la participation des communautés, **en particulier des adultes à risque**.
- **Le signalement, en utilisant l'un des canaux INTERSOS, est obligatoire et doit être immédiat** (dans les 24 heures suivant la prise de connaissance d'un incident présumé).
- La sensibilisation des communautés locales aux risques liés aux EASH est intégrée dans tous les programmes d'INTERSOS. Les communautés sont sensibilisées à l'importance de dénoncer toute demande de faveurs sexuelles, tout abus ou pression à leur égard, et sont informées de l'interdiction stricte faite au personnel et aux partenaires d'adopter de tels comportements, ainsi que des mécanismes en vigueur pour signaler toute mauvaise conduite.
- Les représentants d'INTERSOS, les partenaires, les membres des communautés avec lesquelles nous travaillons et d'autres personnes disposent de **plusieurs canaux** pour signaler en toute sécurité les cas de EASH. Ces canaux sont conçus **en consultation avec les communautés locales**, en particulier avec celles qui sont identifiées comme présentant un risque plus élevé de EASH, le personnel et les partenaires, afin de s'assurer qu'ils sont sûrs et accessibles.
- Toute personne travaillant au nom d'INTERSOS et des communautés avec lesquelles nous travaillons doit disposer d'informations sur la **manière d'accéder** à ces canaux de signalement sûrs, y compris des messages adaptés à des groupes spécifiques. Il s'agit notamment d'afficher les procédures de signalement dans les **langues locales** et d'expliquer régulièrement ces canaux.
- Les représentants et les partenaires d'INTERSOS doivent bénéficier d'une **initiation solide et d'une formation** et d'une information **continues** afin de s'assurer qu'ils comprennent leurs obligations et la manière de s'acquitter de leurs devoirs lorsqu'ils reçoivent une plainte pour EASH.
- **La sécurité et le bien-être des victimes et des survivants** sont primordiaux lorsqu'ils signalent des faits et leurs informations sont traitées de manière confidentielle. Les plaignants/lanceurs d'alerte doivent également se sentir en sécurité et protégés au cours de la procédure de signalement.

³ Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Politique d'INTERSOS en matière d'images éthiques**.

- Toute déclaration intentionnellement fautive, malveillante ou vexatoire, toute déformation ou accusation à l'encontre d'un autre membre du personnel d'INTER SOS ou d'un tiers sera sanctionnée.
- **Les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme.** Les informations permettant d'identifier les personnes impliquées dans une plainte sont limitées au personnel qui a absolument besoin de ces informations et ne sont pas partagées sans le **consentement éclairé** du survivant, sauf si la vie d'une personne est en danger, ou si la loi l'exige en consultation avec un conseiller juridique et si cela ne présente pas de danger. Les informations non identifiantes sont partagées conformément aux exigences en matière de signalement des bailleurs de fonds et des organismes de réglementation, ainsi qu'avec le groupe de travail de la PEASH, le cas échéant. Les employés qui ne respectent pas la **confidentialité** peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

3) Réponse rapide, sûre et centrée sur les survivants

- Toutes les allégations signalées font l'objet d'un **accusé de réception dans les 48 heures** et une équipe de sauvegarde convoque une conférence de cause pour évaluer les risques immédiats et les prochaines étapes dans les **72 heures**.
- INTER SOS mène des **enquêtes indépendantes, sûres et discrètes**, par l'intermédiaire d'enquêteurs formés, en reconnaissant les droits et le devoir de diligence (duty of care) envers toutes les personnes impliquées, y compris les dénonciateurs et/ou les survivants, les témoins et les personnes faisant l'objet d'une plainte.
- La **sûreté et la sécurité des victimes/des survivants** et de leurs enfants sont la première préoccupation.
- Les victimes/les survivants doivent toujours être **impliqué(e)s dans la prise de décision** et recevoir des informations complètes.
- **La vie privée et la confidentialité** des victimes/survivants sont protégées à tout moment.
- Toutes les actions entreprises sont guidées par le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité des victimes/survivants.
- Les victimes/survivants bénéficient d'un **traitement égal et équitable**, quels que soient leur âge, leur sexe, leur race, leur religion, leur nationalité, leur appartenance ethnique, leur orientation sexuelle ou toute autre caractéristique.
- Les survivants/victimes de EASH ont droit à des **services de soutien spécialisés**. INTER SOS s'engage à fournir ou à orienter les victimes/survivants vers des services de soutien compétents, selon les besoins et la disponibilité, et en fonction des souhaits et des besoins des survivants/des victimes. Le soutien peut inclure un soutien psychosocial spécialisé tel que des conseils, une assistance médicale, des conseils juridiques et l'accès à une aide financière ou en nature. L'assistance doit être fournie indépendamment de la mise en œuvre d'une réponse interne formelle (telle qu'une enquête interne). Après le renvoi, INTER SOS s'engage à assurer le suivi des **victimes/survivants et du prestataire de services** sur une base régulière aussi longtemps que cela est jugé nécessaire.
- Toutes les informations relatives à l'affaire sont conservées dans la **plus stricte confidentialité, enregistrées et conservées en lieu sûr** auprès du Chef de mission et/ou d'autres membres du personnel désignés. Elles ne sont divulguées qu'en cas de besoin pour résoudre l'affaire. Toute violation des protocoles de protection et de partage des données peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- INTER SOS prendra des **mesures rapides et appropriées** à l'encontre du personnel et des partenaires d'INTER SOS qui aurait commis un acte EASH. Il peut s'agir de mesures administratives ou disciplinaires, et/ou d'un référencement aux autorités locales compétentes, si cela s'avère approprié et sans danger. Un comité décisionnel indépendant sera mis en place pour chaque enquête afin de garantir l'impartialité, la transparence et la responsabilité (par exemple, pour les cas au niveau de la mission, le comité peut inclure des personnes extérieures au pays) : si le cas concerne un membre du personnel national, le comité décisionnel sera nommé et présidé par le Chef de mission d'INTER SOS ; si le cas concerne un membre du personnel international, le comité décisionnel sera nommé et présidé par le directeur général d'INTER SOS ou son délégué. Le processus de décision est toujours soumis à l'examen du Coordinateur de sauvegarde à niveau global.

c) Rôles et responsabilités

En plus des rôles et responsabilités décrits dans le cadre de sauvegarde d'INTERSON, les fonctions suivantes auront des responsabilités spécifiques pour aider INTERSON à prévenir et à répondre aux EASH :

Le Conseil d'administration d'INTERSON est responsable de cette politique et de son efficacité dans la pratique.

Tous les directeurs d'INTERSON sont responsables de l'intégration de sa mise en œuvre dans les décisions au quotidien et de la sensibilisation à cette politique au sein de leurs départements.

L'ensemble du personnel, des partenaires et des fournisseurs d'INTERSON est tenu d'adhérer à ces normes de comportement. Le non-respect de ces normes ou le fait de ne pas signaler les problèmes liés aux EASH constitue un motif de sanction disciplinaire conformément à la charte des valeurs, au code de conduite, au cadre de sauvegarde et aux politiques d'INTERSON qui y sont liées. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la résiliation du contrat ou au renvoi immédiat, et l'affaire peut être transmise aux autorités locales en vue de poursuites pénales, le cas échéant et conformément aux lois nationales en vigueur.

Tous les Chefs de mission d'INTERSON sont responsables de la mise en œuvre de la politique PEASH au sein de leur mission. Cela inclut :

- Créer un environnement sûr dans lequel le personnel et d'autres personnes se sentent capables de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles, en donnant un exemple positif, tant pendant les heures de travail qu'en dehors, et en promouvant les politiques de PEASH et de sauvegarde dans leur globalité.
- Veiller à ce qu'au moins un membre du personnel d'encadrement ait des responsabilités en matière de sauvegarde dans le cadre de sa mission.
- Veiller à ce que l'évaluation des risques EASH, l'analyse du contexte et la cartographie de référencement soient intégrées dans leur programme.
- Veiller à ce que l'ensemble du personnel de la mission reçoive une formation annuelle de remise à niveau en matière de protection, y compris en ce qui concerne les EASH.
- Veiller à ce que les problèmes soulevés soient rapidement signalés au coordinateur de sauvegarde à niveau global.
- Veiller à ce qu'un financement adéquat soit en place pour soutenir les activités de PEASH et de sauvegarde dans leur mission (par exemple, un budget pour garantir que tout le personnel reçoive une formation annuelle, un budget pour la traduction des politiques et autres documents de base afin de garantir qu'ils soient accessibles à tout le monde).

Le personnel d'INTERSON chargé de la protection au niveau global, régional et national (lorsqu'il est recruté) apportera un soutien technique à la mise en œuvre et au respect de la politique PEASH au niveau mondial, régional et national jusqu'à ce qu'un personnel spécialisé ayant des responsabilités en matière de sauvegarde soit nommé. Ils apporteront également leur soutien à l'élaboration et à la révision des stratégies PEASH spécifiques à chaque pays et des POS correspondantes.

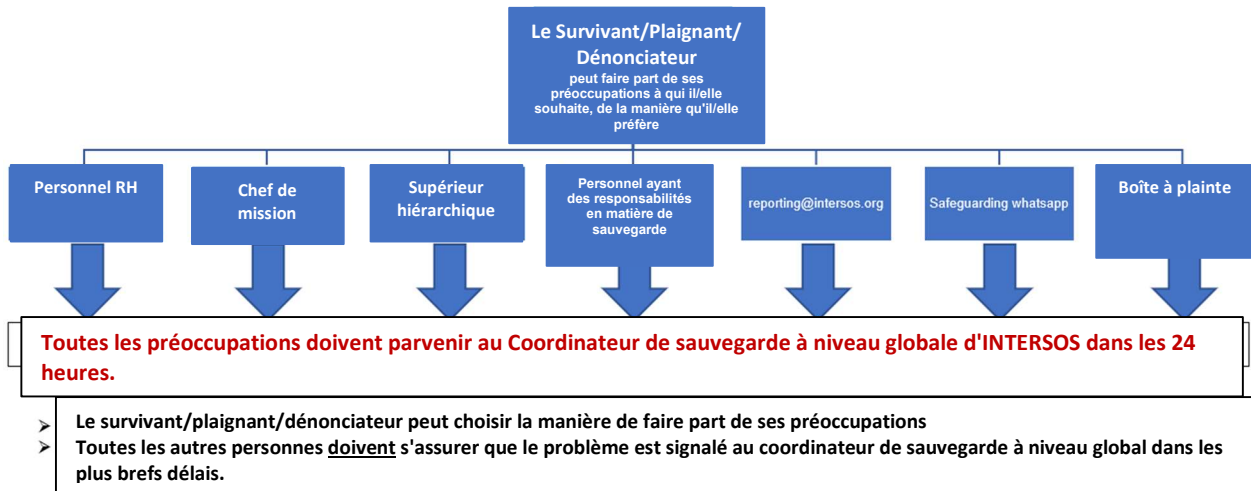
Un **groupe décisionnel doit être nommé par le Directeur général ou son délégué** et se réunit de façon ponctuelle (*ad-hoc*) pour fournir un soutien en matière de supervision et de gestion des incidents EASH présumés.

POUR SIGNALER UN PROBLÈME, VOUS POUVEZ :

- Le faire verbalement ou par écrit à votre supérieur hiérarchique, aux RH, au Chef de mission, au personnel du programme national ayant des responsabilités en matière de sauvegarde ou à votre supérieur hiérarchique.
- Envoyer un courriel à : reporting@intersos.org ou
- Envoyer un message par WhatsApp à : +39 3808970033
- Remplir un rapport d'incident et le déposer dans l'une des boîtes à commentaires d'INTERSON.

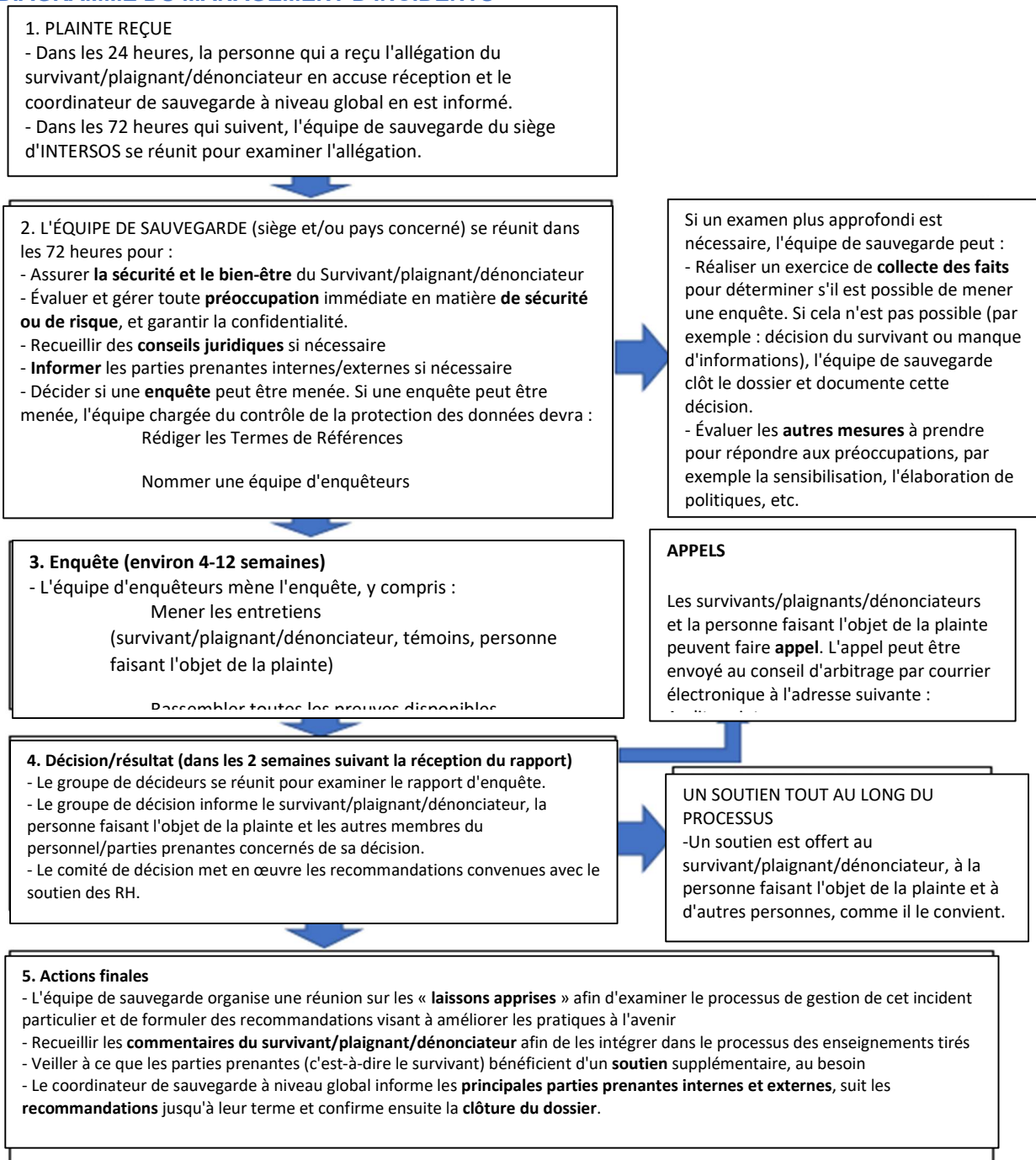
Pour signaler une plainte au niveau de la mission, veuillez consulter le Mécanisme de feedback, de plaintes et de réponses existant dans chaque mission INTERSON, qui comprend une adresse électronique et un numéro de téléphone dédiés.

DIAGRAMME DE SIGNALEMENT



Il est OBLIGATOIRE pour tout le personnel et les associés d'INTERSON de signaler les plaintes, les préoccupations ou les soupçons de EASH conformément aux procédures établies. Cela inclut les actes ou les omissions qui ont pour conséquence de placer un individu dans une situation de risque de EASH, ou un acte de EASH lui-même. Lorsqu'un membre du personnel ou un associé d'INTERSON a connaissance d'un incident de EASH impliquant des membres du personnel ou des associés d'INTERSON, ou d'autres travailleurs humanitaires, et qu'il ne le signale pas, il peut faire l'objet d'une action disciplinaire, pouvant aller jusqu'au renvoi ou à l'interruption de l'accord contractuel ou de partenariat dans le cas de fournisseurs ou de partenaires.

DIAGRAMME DU MANAGEMENT D'INCIDENTS



Références :

La présente politique doit être lue conjointement avec les documents suivants : le Code de conduite, la Charte des valeurs, le Cadre de sauvegarde, la Politique de sauvegarde de l'enfance, la Politique d'égalité des chances, la Politique de dignité au travail, la Politique de lutte contre l'esclavage moderne, la Politique en matière de mauvaise conduite, la Politique de dénonciation et d'enquête, la Politique en matière de conflits d'intérêts et la Politique en matière d'images éthiques et la politique de protection des données.

APPROBATION ET DATES

Cette politique a été approuvée le 6 décembre 2023. Cette version de la politique prend effet le 23 mars 2024 et sera réexaminée dans 36 mois.

TITULAIRE DE LA POLITIQUE

Coordinateur de sauvegarde à niveau global