



SOS VILLAGES  
D'ENFANTS  
INTERNATIONAL

# Réglementation pour la lutte contre les comportements répréhensibles à caractère sexuel

Prévention et protection  
contre le harcèlement,  
l'exploitation et les  
violences à caractère  
sexuel

Novembre 2020

Réglementation internationale



## PRINCIPAUX UTILISATEURS

Obligatoire pour : Toutes les associations membres de SOS Villages d'Enfants International.  
Tous les bureaux de SOS Villages d'Enfants International, y compris son Secrétariat général et les activités menées par ce dernier.

## POLITIQUES LIÉES

Politiques internes : [La promesse d'une prise en charge par SOS](#)  
[Code de conduite](#)  
[Politique de protection de l'enfant](#)  
[Politique d'égalité entre les sexes](#)

## PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT

Approuvé par : Sénat international  
Développé par : Une équipe plurifonctionnelle (Ressources humaines et développement de l'organisation, Programmes, équipe chargée des questions liées au genre, représentants de SOS Villages d'Enfants International) des associations membres du Malawi et des Pays-Bas et du Secrétariat général, en consultation formelle avec 15 associations membres de toutes les régions, et tous les bureaux internationaux des régions ainsi que des fonctions associées au niveau du Bureau international.  
Responsable du contenu : Sauvegarde de l'enfant  
Ressources humaines et développement de l'organisation  
Intégrité, conformité et affaires juridiques  
Langue d'origine : Anglais

## HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

Date	Version	Modifications
1.0	5 novembre 2020	Réglementation approuvée par le Sénat international

## TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Définitions</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Champ d'application et mise en œuvre</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Notre approche de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel</b> .....	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Exigences minimales</b> .....	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Notre engagement</b> .....	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Prévention</b> .....	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>Signalement</b> .....	<b>15</b>
<b>9</b>	<b>Réaction</b> .....	<b>17</b>
	<b>Annexe</b> .....	<b>21</b>

Note du traducteur : tous les rôles décrits dans le présent document peuvent concerner aussi bien des hommes que des femmes. Le choix d'utiliser le masculin pluriel aux fins de la traduction procède uniquement de questions de lisibilité, et ne reflète en aucun cas une quelconque prise de position sur ces questions.

## 1 Introduction

SOS Villages d'Enfants (également désignée par le terme « fédération ») s'évertue à créer un environnement sûr pour tous les enfants, les jeunes, les adultes et les partenaires avec lesquels elle travaille. Un tel environnement constitue par ailleurs une condition *sine qua non* pour que l'ensemble de nos employés et bénévoles puissent développer notre mission et la mener à bien. Notre objectif est de garantir que les participants à nos programmes, les membres de notre personnel, les bénévoles et les partenaires avec lesquels nous travaillons ne soient pas victimes de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel procédant de comportements répréhensibles adoptés par des membres de notre personnel ou par quiconque agissant au nom de notre organisation. Cette démarche est ancrée dans les valeurs que nous portons en étendard : responsabilité, courage, confiance et engagement.

La présente réglementation relative à la prévention et à la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel repose sur notre *Code de conduite*, notre *Politique de protection de l'enfant*, notre *Politique d'égalité entre les sexes* ainsi que sur d'autres composantes de notre approche de l'intégrité. Elle définit l'axe que nous adoptons en matière de prévention afin de créer durablement un environnement sûr pour l'ensemble des individus participant aux efforts de notre fédération. En outre, elle décrit notre mécanisme de réaction face à toute suspicion de comportement répréhensible à caractère sexuel à l'égard de tout individu, indépendamment de son âge, de son sexe, de sa sexualité, de son orientation sexuelle, de son handicap, de sa religion ou de son origine ethnique.

Malgré les mesures préventives mises en place, nous reconnaissons qu'il est possible que des incidents relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel soient à déplorer au sein de notre fédération. Face à cela, nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour créer un climat de confiance dans lequel rescapés et témoins se sentent capables de briser le silence, et ce, en instaurant des mécanismes de signalement faciles d'accès. Nous apporterons à chaque incident signalé une réponse rapide et appropriée. Une suite sera donnée à toutes les allégations de harcèlement, d'exploitation ou de violences à caractère sexuel, lesquelles seront traitées avec respect et dans une atmosphère empreinte de confiance. Nous nous efforçons de garantir la sécurité des rescapés, des témoins et des enquêteurs. Les auteurs présumés seront traités équitablement et dans le respect d'un processus dûment défini.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro face au harcèlement, à l'exploitation et aux violences à caractère sexuel. Appliquée au contexte de notre fédération, une telle politique signifie que toutes les allégations s'avérant fondées donneront lieu à des mesures disciplinaires claires et proportionnelles à la gravité de la transgression.

Nos mécanismes de prévention et de réaction sont façonnés par notre contexte d'intervention ainsi que par les risques spécifiques auxquels sont exposés les groupes en situation de vulnérabilité. Le cas échéant, il conviendra de développer des mesures supplémentaires d'atténuation de ces risques, comme dans le cas des risques spécifiques aux enfants tels que formulés dans notre *Politique de protection de l'enfant*.

La mise en œuvre de cette réglementation ayant force obligatoire sera étayée par les ressources humaines et financières adéquates. Le Sénat international de SOS Villages d'Enfants International insiste sur l'engagement de l'organisation toute entière à l'égard de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel, et appelle toutes les parties de la fédération à veiller à la mise en place des mesures décrites dans le présent document.

## 2 Définitions

**2.1 Un comportement répréhensible à caractère sexuel** désigne toute forme de comportement importun de nature sexuelle et peut prendre différentes formes. Tous les individus, quelle que soit leur identification sexuelle, peuvent être rescapés ou auteurs. Les concepts particulièrement pertinents dans notre contexte sont le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, la coercition sexuelle et les violences sexuelles, tels que définis ci-dessous. La présente réglementation emploie l'expression « harcèlement, exploitation et violences à caractère sexuel » en tant que terme général, et tout incident signalé peut inclure un ou plusieurs des comportements répréhensibles décrits ci-après.

### 2.2 Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel désigne toute avance de nature sexuelle indésirable et importune, toute sollicitation de faveur sexuelle, toute attitude verbale ou physique ou geste à connotation sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle qu'il est raisonnable de percevoir comme outrageant ou humiliant vis-à-vis d'autrui. Cela inclut également tout comportement de nature sexuelle à l'origine d'une atmosphère d'hostilité, d'outrage ou d'intimidation sur le lieu de travail. Si le harcèlement sexuel s'exprime généralement dans le cadre d'une globalité de comportements, il peut également prendre la forme d'un incident isolé.

### 2.3 L'exploitation sexuelle

L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un rapport de force inégal ou d'une relation de confiance à des fins sexuelles ; cela inclut, sans s'y limiter, tirer un profit financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

### 2.4 La coercition sexuelle

La coercition sexuelle désigne l'utilisation de tactiques verbales ou physiques (notamment l'administration de drogues ou d'alcool, avec ou sans consentement) visant à susciter chez autrui une activité sexuelle échappant à son consentement librement exprimé. Les manœuvres consistant à accabler autrui avec des requêtes répétées ou à employer des techniques de persuasion fondées sur une pression psychologique ou émotionnelle relèvent de la coercition sexuelle. La coercition sexuelle inclut la prédation sexuelle, qui désigne le processus par lequel une relation s'inscrivant dans la durée est établie avec un enfant ou un jeune en vue de se livrer ultérieurement à des violences sexuelles.

### 2.5 Les violences sexuelles

Les violences sexuelles désignent toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte. Les violences sexuelles n'impliquent pas nécessairement de contact physique. Les violences sexuelles n'impliquant pas de contact physique incluent (sans s'y limiter) les actes suivants :

- prendre des photographies des parties génitales d'une personne sans son consentement ;
- distribuer des photographies ou des vidéos d'une personne nue sans son consentement ;
- exercer une contrainte ou une coercition sur une personne pour qu'elle visionne un contenu à caractère pornographique ;
- aborder avec une personne des questions relatives au sexe ou à la sexualité en dépit de la gêne suscitée ;
- exposer ses parties génitales à la vue d'une autre personne.

Les violences sexuelles impliquant un contact physique incluent (sans s'y limiter) les actes suivants :

- un rapport physique de nature sexuelle importun non pénétrant (par exemple, lorsque les auteurs touchent les parties génitales des rescapés) ;

- un rapport physique de nature sexuelle contraint non pénétrant (par exemple, lorsque les rescapés sont contraints de toucher les parties génitales des auteurs) ;
- exercer une contrainte ou une coercition sur une personne pour qu'elle réalise un contenu à caractère pornographique ;
- le viol, autrement dit, l'introduction de parties du corps ou d'objets dans le vagin ou l'anus d'une autre personne sans son consentement ou à la faveur d'un consentement obtenu sous la contrainte.

### 3 Champ d'application et mise en œuvre

**3.1** La présente réglementation s'applique à tous les individus suivants.

**3.1.1** Les membres du personnel de **SOS Villages d'Enfants International** et tout individu travaillant au nom de **SOS Villages d'Enfants International**, notamment son Secrétariat général (Bureau international, bureaux internationaux des régions et leurs antennes) et les entités juridiquement gérées et contrôlées par SOS Villages d'Enfants International (également désignées par l'expression « activités gérées par le Secrétariat général »), notamment tous les membres du personnel, les stagiaires, les bénévoles et les partenaires (donateurs, partenaires de mise en œuvre des programmes et de la collecte de fonds, prestataires, etc. ; pour davantage d'informations, veuillez consulter l'annexe A).

**3.1.2** Les membres du personnel des **associations membres** et tout individu travaillant au nom des **associations membres** de SOS Villages d'Enfants International ainsi que des entités associées, notamment tous les membres du personnel, les stagiaires, les bénévoles et les partenaires (donateurs, partenaires de mise en œuvre des programmes et de la collecte de fonds, prestataires, etc. ; pour davantage d'informations, veuillez consulter l'annexe A).

**3.1.3** Les membres des **entités juridiques ou gouvernantes** de SOS Villages d'Enfants International et de ses associations membres (par exemple, le Sénat international, le conseil de surveillance de l'association), et ce, indépendamment du fait qu'ils soient ou non employés par SOS Villages d'Enfants International, par l'association membre ou par une entité associée.

**3.1.4** Les membres honoraires de SOS Villages d'Enfants International.

**3.2** La présente réglementation définit les actions que nous nous proposons d'entreprendre en faveur de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel exercés à l'encontre :

- des participants à nos programmes (les enfants, les jeunes, les familles et les adultes bénéficiant de notre soutien) ;
- des membres des communautés auprès desquelles nous intervenons ;
- de toute personne travaillant dans l'une ou au nom de l'une des entités mentionnées au paragraphe 3.1.

**3.3** La présente réglementation définit les exigences minimales auxquelles doivent satisfaire les entités mentionnées au paragraphe 3.1 en vue :

- de créer un environnement sûr et de contribuer ainsi à la prévention des comportements relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel ;
- d'opérationnaliser des canaux de signalement permettant d'indiquer l'existence de situations préoccupantes ou d'allégations associées ;
- de réagir de façon appropriée face aux allégations signalées.

**3.4** Toutes les entités mentionnées au paragraphe 3.1 sont tenues de mettre en œuvre la présente réglementation, et ce, dans le respect de la législation nationale en vigueur. Elles doivent notamment veiller à ce que les exigences minimales prescrites à la section 5 soient en place. L'action de SOS Villages d'Enfants en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel repose sur la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la *Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant*, la *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, (2019) de l'Organisation internationale du Travail, la *Déclaration des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, la *Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées*, entre autres cadres des droits de la personne. Lorsque la législation nationale ne permet pas de satisfaire au respect des droits élémentaires de la personne ou aux exigences minimales prescrites, les associations membres doivent adapter leurs mesures de prévention et de réaction en conséquence de sorte à se prémunir contre toute violation des droits.

**3.5** La présente réglementation appelle à la création d'une équipe Intégrité et sauvegarde au niveau de chacune des associations membres, de chacun des bureaux internationaux des régions, du Bureau international et dans toutes les activités menées par le Secrétariat général. Cette équipe plurifonctionnelle soutient et oriente la mise en œuvre des mesures de prévention (décrites à la section 7 ci-après) et gère le processus global de signalement et de réaction en recommandant les mesures disciplinaires idoines (veuillez à ce sujet vous reporter aux sections 8 et 9).

Cette équipe regroupe des représentants intervenant dans le domaine de la sauvegarde de l'enfant, de la conformité, de la lutte contre la corruption et des ressources humaines.

Les membres de l'équipe Intégrité et sauvegarde sont désignés par :

- les directeurs nationaux/exécutifs (au niveau des associations membres) ;
- les directeurs internationaux des régions concernées (au niveau des bureaux internationaux des régions) ;
- le Conseil exécutif du Bureau international.

Si nécessaire, les associations membres peuvent constituer des équipes Intégrité et sauvegarde à l'échelle des programmes.

**3.6** La mise en œuvre de la présente réglementation doit passer par une diffusion de son contenu à l'échelle locale réalisée en toute transparence dans les langues pertinentes ainsi que sur les divers sites Internet de l'organisation. Si nécessaire, SOS Villages d'Enfants International apportera son soutien à la mise en œuvre au niveau des associations membres.

## 4 Notre approche de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel

### NOTRE ENGAGEMENT

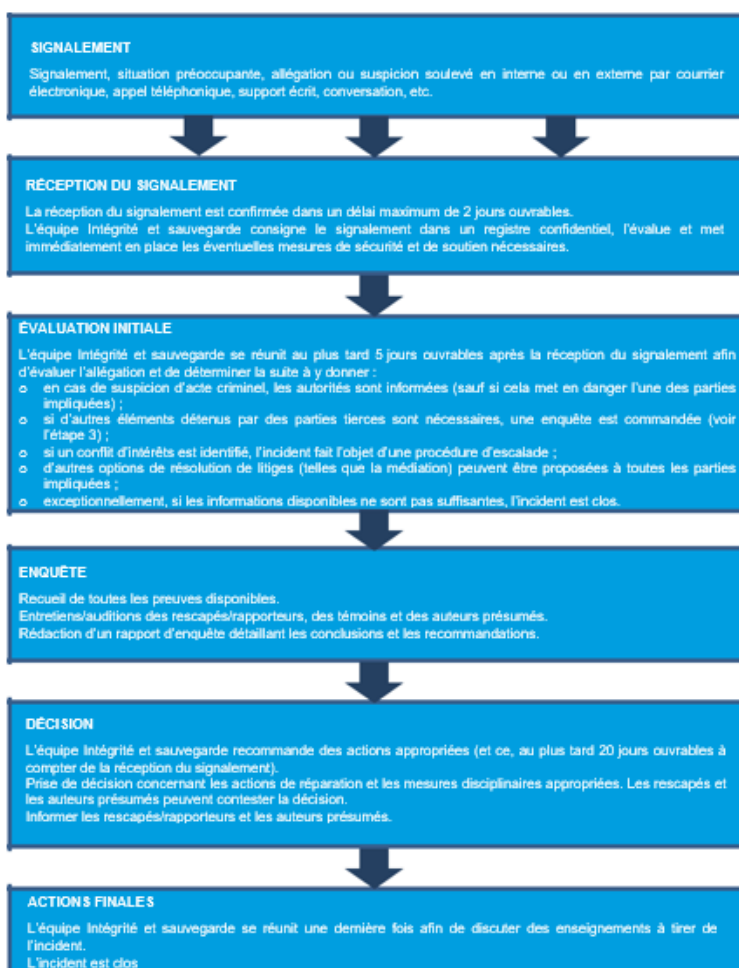
*Un environnement sûr et propice à la construction de relations saines dans lequel les droits des membres de notre personnel ainsi que ceux des enfants, des jeunes et des adultes auprès de qui nous intervenons sont respectés et valorisés. Nous construisons des systèmes à l'échelle de l'organisation, nous procédons à un renforcement des compétences et nous engageons une dynamique de sensibilisation en faveur de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel. Nous prenons au sérieux toutes les allégations.*

### NOTRE APPROCHE DE LA PRÉVENTION

*Nous œuvrons à l'instauration d'une culture de la responsabilité, du courage et de la transparence dans laquelle briser le silence est encouragé !*

Nous garantissons la sécurité des recrutements et des parcours d'emploi.  
Nous garantissons une plus grande sécurité au niveau des programmes.  
Nos partenaires s'engagent à l'égard de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel.

### PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE RÉACTION



## 5 Exigences minimales

Les exigences minimales en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel suivantes doivent être en place à l'échelle de SOS Villages d'Enfants International et de l'ensemble de ses associations membres.

- 
- 5.1** Une équipe Intégrité et sauvegarde visant à orienter les mesures de prévention et à gérer le processus de signalement et de réaction en recommandant les mesures adéquates est désignée (voir le paragraphe 3.5).
- 
- 5.2** Tous les processus de recrutement incluent une vérification des antécédents judiciaires (dans la mesure légalement possible) ou la divulgation volontaire de toute condamnation en lien avec toute forme de violences (voir le paragraphe 7.3.4).
- 
- 5.3** L'ensemble des membres du personnel suivent une formation sur la prévention et la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel (voir le paragraphe 7.3.7).
- 
- 5.4** Les actions de sensibilisation destinées aux participants aux programmes et aux partenaires véhiculent les prises de position, les politiques et les mécanismes de signalement de SOS Villages d'Enfants en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel (voir le paragraphe 7.3.7).
- 
- 5.5** Des évaluations minutieuses des risques relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel sont réalisées lors de la conception des programmes (voir le paragraphe 7.4).
- 
- 5.6** Les accords conclus avec les partenaires mentionnent spécifiquement la présente réglementation comme étant un document en vigueur (voir le paragraphe 7.5.2).
- 
- 5.7** Tous les programmes et tous les bureaux disposent chacun d'au moins une adresse électronique et une boîte aux lettres destinées au signalement (voir le paragraphe 8.1).
- 
- 5.8** Chaque signalement (autrement dit, chaque plainte ou allégation) reçu est consigné dans un registre confidentiel par l'équipe Intégrité et sauvegarde, laquelle en accuse réception dans un délai maximum de 2 jours ouvrables (voir le paragraphe 8.2).
- 
- 5.9** L'équipe Intégrité et sauvegarde réalise une évaluation initiale de l'allégation dans un délai maximum de 5 jours ouvrables à compter de la réception du signalement, puis décide de la marche à suivre conformément au processus établi (voir le paragraphe 9.1).
- 
- 5.10** Les enquêtes sont conduites en toute impartialité par des enquêteurs internes ou externes ayant reçu la formation adéquate à cet effet. Les enquêtes sont clairement commandées, planifiées, consignées et menées dans le respect des principes de sécurité, de confidentialité, d'égalité et de méticulosité (voir le paragraphe 9.2).
- 
- 5.11** La décision quant aux conséquences et aux mesures de suivi est prise par la plus haute sphère décisionnelle de l'entité concernée, et ce, dans un délai maximum de 20 jours ouvrables à compter de la réception du rapport de l'enquête (voir le paragraphe 9.3).
-



## 6 Notre engagement

**6.1** La fédération s'engage à créer un environnement sûr et propice à la construction de relations saines dans lequel les droits des membres de notre personnel ainsi que ceux des enfants, des jeunes et des adultes auprès de qui nous intervenons sont respectés et valorisés. Nous nous engageons par ailleurs à offrir un environnement sensibilisé aux questions relatives au harcèlement, à l'exploitation et aux violences à caractère sexuel dans lequel une réaction adéquate à de telles questions est apportée.

Nous travaillons avec les communautés, les autorités et d'autres organisations afin de promouvoir un environnement sûr et exempt de toute forme de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel. Nous nous engageons à tirer des enseignements de l'intégralité des incidents signalés et à ne pas les laisser sans réponse. De tels enseignements seront incorporés à tous les rapports d'enquête.

**6.2** La fédération exerce ses activités dans plus de 130 pays et territoires de la planète, et ce, dans une multitude de contextes. Nos actions de prévention et de protection se concentrent plus particulièrement sur la situation spécifique à l'échelle locale de groupes de personnes en situation de vulnérabilité (notamment les enfants, les jeunes, les femmes et les personnes atteintes de handicap) ainsi que sur les risques qui y sont associés, et sont orientées par les dispositions suivantes.

**6.2.1** Nous attendons de l'ensemble des membres du personnel et de tout individu mentionné au paragraphe 3.1 qu'ils respectent le *Code de conduite* de SOS Villages d'Enfants. Les responsables et les membres du personnel à tous les niveaux de l'organisation sont tenus de créer un environnement exempt de comportements relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel :

- sur leur lieu de travail ;
- à l'occasion des interactions avec les participants aux programmes ;
- au sein de leur communauté.

**6.2.2** Nous déclarons que tout acte relevant du harcèlement, de l'exploitation, de la coercition ou des violences à caractère sexuel infligé à des enfants, des jeunes ou des adultes constitue un comportement répréhensible susceptible de donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension, le licenciement et l'engagement d'une procédure pénale.

**6.2.3** Toute activité sexuelle entre un membre du personnel (ou tout individu mentionné au paragraphe 3.1) et des enfants âgés de moins de 18 ans est proscrite, et ce, indépendamment de l'âge légal du consentement en vigueur dans la législation nationale. Ignorer l'âge de l'enfant ne saurait en aucun cas constituer une excuse. Toutes les décisions prises en réaction à des allégations de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel impliquant des enfants sont orientées par le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant promu par la *Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant* ainsi que par la *Politique de protection de l'enfant* et les guides pratiques relatifs au signalement et aux réactions de SOS Villages d'Enfants.

**6.2.4** Est également proscrite toute relation de nature intime ou sexuelle entre un membre du personnel (ou tout individu mentionné au paragraphe 3.1) et des participants aux programmes adultes âgés de plus de 18 ans dont ce membre ou cet individu a la responsabilité ou dont le développement et/ou le bien-être personnel est subordonné à ce membre ou cet individu.

- 6.2.5** Nous reconnaissons que toute relation de pouvoir inégale accentue le risque de comportement relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel sur le lieu de travail. Nous dissuadons les superviseurs et les employés d'entretenir des relations intimes ; le cas échéant, nous recommandons vivement que celles-ci soient portées à la connaissance des responsables hiérarchiques et des membres des ressources humaines concernés. Toutes les mesures appropriées visant à modifier la relation hiérarchique et éviter une coopération professionnelle étroite doivent alors être mises en place, et ce, en veillant à ce qu'aucune des parties ne subisse de traitement discriminatoire.
- 6.2.6** Nous interdisons aux membres du personnel de SOS Villages d'Enfants (et à tout individu mentionné au paragraphe 3.1) d'offrir des récompenses financières ou non (argent, cadeaux, emplois, services, etc.) en échange de relations sexuelles, de faveurs sexuelles ou de toute autre forme de comportement humiliant et dégradant relevant de l'exploitation des participants aux programmes ou des membres du personnel (ainsi que de tout individu mentionné au paragraphe 3.1).
- 6.2.7** Nous reconnaissons que le travail du sexe peut prendre de multiples formes et est légal dans de nombreux pays. En dépit de cela, les enfants, les jeunes et les adultes auprès de qui intervient SOS Villages d'Enfants présentent une vulnérabilité particulière vis-à-vis des effets négatifs du travail du sexe et sont plus susceptibles d'être exposés au trafic et à l'exploitation. Ce constat est particulièrement vrai dans les pays où le travail du sexe est illégal. C'est pourquoi la fédération décourage vivement les membres de son personnel (ainsi que tout individu mentionné au paragraphe 3.1) de recourir aux services de travailleurs du sexe, particulièrement lorsque de tels services sont fournis dans l'illégalité.
- 6.2.8** Nous affirmons la responsabilité incombant aux membres de notre personnel (ainsi qu'à tout individu mentionné au paragraphe 3.1) et aux participants aux programmes de signaler immédiatement tout incident ou toute situation préoccupante relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel, et ce, aussitôt qu'ils en ont connaissance. De tels signalements doivent être effectués même lorsque l'identité des auteurs n'est pas connue. Un signalement effectué en toute bonne foi ne saurait avoir de répercussion négative sur son auteur, et ce, quand bien même l'allégation se révélerait infondée.

Le principe de présomption d'innocence s'applique tout au long du processus d'enquête. Tout signalement malveillant est susceptible de donner lieu à des mesures disciplinaires. Si une enquête indépendante ne permet pas de confirmer les allégations ou suspicions portant sur un individu, **l'organisation met tout en œuvre pour garantir sa réhabilitation.**

## 7 Prévention

Créer des systèmes organisationnels et mettre en place un renforcement des capacités et des actions de sensibilisation aux fins de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel permettront à SOS Villages d'Enfants d'asseoir à l'échelle de la fédération les fondements de la prévention de ce type de comportements. Toutes les associations membres et SOS Villages d'Enfants International mettent en place les mesures de prévention suivantes.

### 7.1 Renforcer notre culture organisationnelle

- 7.1.1 Responsabilité :** inspirées par leur valeur essentielle de responsabilité, SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres œuvrent dans les trois sphères suivantes afin d'honorer les responsabilités qui leur incombent à

l'égard de toutes les parties concernées par les questions relatives à la prévention et à la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel, sans exception.

**Responsabilité à l'échelle individuelle** : tous les membres du personnel (et tous les individus mentionnés au paragraphe 3.1) sont tenus de respecter la présente réglementation ainsi que le *Code de conduite* de SOS Villages d'Enfants. Ils doivent encourager et soutenir une culture du respect, de la dignité, de la confiance et de la responsabilité visant à décourager les transgressions.

**Responsabilité à l'échelle de la direction** : il incombe aux membres de la direction de créer un environnement transparent et d'orienter l'organisation dans sa démarche de prévention et de réaction face au harcèlement, à l'exploitation et aux violences à caractère sexuel, et ce, quel que soit le contexte envisagé. Une telle démarche nécessite la mobilisation des ressources adéquates aux fins de la mise en place des actions de prévention et des mécanismes de signalement et de réaction.

**Responsabilité à l'échelle de l'organisation** : SOS Villages d'Enfants International et l'ensemble de ses associations membres sont tenues de réagir face à tous les signalements d'actes relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel. Un système efficace de signalement et de réaction impartial, confidentiel et centré sur les rescapés doit être mis en place.

**7.1.2 Courage** : SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres continueront à construire à l'échelle de l'organisation une solide culture de courage et de transparence dans laquelle les individus se sentent dotés des moyens de s'élever contre l'injustice. L'organisation tirera des enseignements de tout constat de manquement aux standards établis et s'en servira comme catalyseur du changement : elle lancera à cet effet des initiatives de développement organisationnel et de promotion d'une culture dans laquelle tout le monde peut s'exprimer ouvertement sur des sujets difficiles, éprouvants et souvent tabous, et s'attaquera aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque associés au harcèlement, à l'exploitation et aux violences à caractère sexuel.

**7.1.3 Confiance** : SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres s'efforceront d'instaurer durablement à leur échelle respective un climat de confiance assurant tout individu à l'origine du signalement d'un incident de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel qu'il sera pris au sérieux et traité avec respect et dignité. La sécurité de l'ensemble des parties étant notre priorité, toutes les transgressions signalées doivent être traitées dans le respect du principe de confidentialité. Tous les signalements feront l'objet d'un suivi conforme aux processus établis dans les guides pratiques pertinents et dont les parties concernées seront régulièrement informées de l'avancement et des conclusions.

**7.1.4 Engagement** : pour que sa vision selon laquelle « chaque enfant a sa place dans une famille et grandit dans un climat d'affection, de respect et de sécurité » se traduise dans les faits, la fédération appelle tous les membres de son personnel (et tous les individus mentionnés au paragraphe 3.1) au sein de SOS Villages d'Enfants International et de ses associations membres ainsi que l'ensemble des participants aux programmes à incarner les valeurs qui la représentent et à travailler à la prévention des comportements relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel.

## **7.2 Promouvoir l'égalité, l'équité et la justice**

Nous reconnaissons que certains facteurs rendent nécessaire l'action équitable et orientons pour cela notre travail de prévention du harcèlement, de l'exploitation et

des violences à caractère sexuel vers un traitement équitable visant à rétablir la justice pour tous, et ce, indépendamment des inégalités réelles ou perçues.

### 7.2.1 Égalité entre les sexes

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à l'égard de la promotion de l'égalité entre les sexes au moyen de la mise en œuvre permanente de la *Politique d'égalité entre les sexes*. Notre objectif est de normaliser l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de notre organisation afin de sensibiliser les membres de notre personnel aux inégalités entre les sexes et de renforcer leurs capacités à promouvoir des principes d'égalité et d'équité dans le domaine.

Nous reconnaissons que les femmes et les jeunes filles sont touchées de façon disproportionnée par le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel et que cette réalité est aggravée par une représentation et des relations de pouvoir déséquilibrées, et ce, à tous les niveaux de l'organisation. Nous nous engageons à réduire ces inégalités afin de contribuer à l'instauration de pratiques professionnelles plus sûres.

### 7.2.2 Orientation ou identification sexuelle

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à l'égard de la promotion d'un environnement exempt de toute forme de discrimination basée sur l'orientation ou l'identification sexuelle. Nous nous efforçons d'induire une prise de conscience générale des complications supplémentaires que peuvent engendrer l'orientation ou l'identification sexuelle dans le signalement d'incidents relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel. Nous œuvrerons afin de garantir que l'orientation et l'identification sexuelle n'affecte en rien le traitement apporté au signalement de tels comportements ni les suites qu'y donnent les enquêteurs et l'équipe Intégrité et sauvegarde.

### 7.2.3 Handicap

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à l'égard de la promotion d'un environnement exempt de toute forme de discrimination basée sur le handicap. Nous nous efforçons d'induire une prise de conscience générale de l'exposition exacerbée des personnes atteintes de handicap aux risques de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel, ainsi que des difficultés que peut représenter pour eux le signalement de tels comportements. Nous prendrons les mesures appropriées afin de garantir que les enquêteurs et les membres de l'équipe Intégrité et sauvegarde bénéficient de la formation adéquate.

### 7.2.4 Origine ethnique

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à l'égard de la promotion d'un environnement exempt de toute forme de discrimination basée sur l'origine ethnique. Nous nous attacherons à garantir que l'origine ethnique n'affecte en rien le traitement des signalements de comportements relevant du harcèlement, de l'exploitation ou des violences à caractère sexuel ainsi que la réponse apportée par les enquêteurs et par l'équipe Intégrité et sauvegarde.

## 7.3 Sécurité des recrutements et des parcours d'emploi

7.3.1 Tous les efforts visant à réduire le risque que des comportements relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel ne surviennent sur le lieu de travail doivent être mis en œuvre. Une approche globale incluant la

conception des programmes, les caractéristiques physiques de l'environnement, les pratiques collaboratives et la culture associée au lieu de travail doit être adoptée à cette fin.

Les procédures relatives aux ressources humaines (et notamment la conception et la planification des tâches, le recrutement, les démarches associées à l'intégration au lieu de travail, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion de la performance) doivent intégrer la réduction de ces risques. Un apprentissage continu doit contribuer à la détermination de mesures efficaces permettant de réduire encore davantage ces risques.

- 7.3.2** Conformément aux exemples de bonnes pratiques, des processus méticuleux doivent être mis en place afin de limiter la probabilité de recruter ou d'impliquer de quelque façon que ce soit au sein des communautés avec lesquelles nous travaillons et auprès des membres de notre personnel (ou de tout individu mentionné au paragraphe 3.1) toute personne pouvant présenter un risque en matière de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel.
- 7.3.3** Les offres d'emploi et les descriptions de poste doivent détailler les valeurs organisationnelles et les attentes en matière d'engagement à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel. Tous les processus de recrutement doivent évaluer la compréhension par les candidats des thématiques associées au harcèlement, à l'exploitation et aux violences à caractère sexuel ainsi que leur capacité à réfléchir aux valeurs de SOS Villages d'Enfants.
- 7.3.4** Les recrutements doivent tous donner lieu à une vérification des antécédents judiciaires dans la mesure légalement possible, et ce, quel que soit le rôle envisagé. Lorsqu'il n'est pas possible de procéder à une vérification des antécédents judiciaires, il est attendu des candidats qu'ils divulguent de leur propre initiative toute condamnation en lien avec toute forme de violences. Une telle règle s'applique également aux mutations internes des membres du personnel ainsi qu'aux individus pressentis pour une mutation dans un autre contexte, auquel cas une vérification doit être réalisée en amont.
- 7.3.5** Tout recrutement doit être subordonné à la disponibilité de références satisfaisantes émanant de précédents employeurs.
- 7.3.6** Tout membre du personnel nouvellement recruté (ainsi que tout individu mentionné au paragraphe 3.1) reçoit la présente réglementation et les politiques afférentes dans le cadre des démarches accompagnant son intégration au sein de l'organisation.
- 7.3.7** La formation et la sensibilisation des membres du personnel (et de tout individu mentionné au paragraphe 3.1) sont essentielles à l'édification d'une organisation reposant sur la confiance et la responsabilité. Des formations obligatoires (et des sessions régulières d'actualisation des connaissances) sur le droit des membres du personnel à exercer leurs activités dans un espace de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel ainsi que sur le champ d'application et l'usage de la présente réglementation doivent être mises en place. Les superviseurs doivent être formés aux procédures de signalement et de réaction. En fonction de la nature de leur rôle, des formations plus approfondies sur la réglementation relative au harcèlement, à l'exploitation et aux violences à caractère sexuel ainsi que sur les risques et difficultés propres aux différents pays doivent leur être proposées.
- 7.3.8** Sensibiliser les participants aux programmes et les partenaires nous permettra de les informer quant aux conséquences du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel, aux rôles des individus et des organisations en matière de prévention, de signalement et de réaction face à de tels comportements

ainsi qu'à leur droit à ne pas les subir. Nos actions de sensibilisation véhiculent nos prises de position, nos politiques et nos mécanismes de signalement en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel.

**7.3.9** Les processus et évaluations ayant trait à la gestion de la performance doivent inclure un examen du respect par les individus des valeurs de la fédération ainsi que du rôle de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel dans leurs activités. À l'occasion des processus de fin d'activité, les membres du personnel et bénévoles quittant l'organisation doivent être explicitement (quoique délicatement) invités à exprimer d'éventuelles préoccupations concernant le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel.

## **7.4 Atténuation des risques et renforcement de la sécurité des programmes**

**7.4.1** Afin d'étayer nos efforts continus visant à offrir un environnement sûr à tous les enfants, les jeunes et les adultes avec lesquels nous travaillons, des mesures d'atténuation des risques et de renforcement de la sécurité des programmes doivent faire partie intégrante de la conception de tous programmes, y compris des programmes à court terme et/ou des événements isolés nécessitant la participation d'enfants, de jeunes et d'adultes.

**7.4.2** Nous apportons une attention particulière aux profils de risque des groupes de personnes en situation de vulnérabilité tels que les femmes et les jeunes filles, les individus s'identifiant à un large éventail d'identifications et d'orientations sexuelles, les personnes atteintes de handicap ou encore appartenant à des minorités ethniques. Nous reconnaissons que les risques associés à ces groupes peuvent être aggravés lorsque les systèmes juridiques ne reconnaissent ou ne soutiennent pas leurs droits ; le cas échéant, SOS Villages d'Enfants examinera de façon encore plus pointue ces risques ainsi que la façon de les atténuer.

**7.4.3** Les programmes susceptibles de comporter davantage de risques (comme les projets humanitaires ou les interventions à court terme dans le domaine de la prise en charge de remplacement) doivent faire l'objet d'une attention spéciale. Une évaluation minutieuse des risques doit être réalisée afin d'identifier les communautés dont les membres présentent un risque plus élevé d'être victimes de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel, lesquelles doivent alors bénéficier de la mise en place contextuellement appropriée de stratégies ciblées et de rigoureuses mesures de sauvegarde (formations, audits de la sauvegarde, révisions régulières, etc.).

## **7.5 Travailler avec des partenaires**

**7.5.1** Notre objectif est de mobiliser nos partenaires en tant qu'alliés de nos actions de prévention et de réaction face aux comportements relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel.

**7.5.2** Outre la mention spécifique de la présente réglementation en tant que document en vigueur, les accords conclus avec les partenaires doivent refléter leur engagement à se conformer à des procédures de signalement et de réaction claires ainsi qu'à des actions d'atténuation des risques.

**7.5.3** Toute situation préoccupante concernant des partenaires doit faire l'objet d'un signalement immédiat au moyen des mécanismes de signalement détaillés ci-après.

## 8 Signalement

Tout individu peut signaler à SOS Villages d'Enfants une situation préoccupante ou un événement qu'il a vécu ou dont il a été témoin concernant des comportements relevant du harcèlement, de l'exploitation ou des violences à caractère sexuel. Tous les signalements seront pris au sérieux et donneront lieu à des actions adaptées.

SOS Villages d'Enfants International et toutes ses associations membres doivent définir et mettre en œuvre des procédures de signalement et de réaction claires et satisfaisant aux exigences suivantes.

### 8.1 Canaux de signalement

De multiples canaux de signalement existent et sont accessibles aux membres du personnel (et à tout individu mentionné au paragraphe 3.1), aux participants aux programmes ainsi qu'aux membres de la communauté. Ces canaux peuvent être internes ou externes (lignes téléphoniques d'écoute, numéro de téléphone des autorités, courriers électroniques, etc.) et permettent de signaler de façon sûre, confidentielle voire anonyme si nécessaire toute situation préoccupante relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel.

Tous les programmes et bureaux de SOS Villages d'Enfants International et de ses associations membres doivent disposer aux fins du signalement d'au moins :

- une adresse électronique ;
- une boîte aux lettres.

Il est bien entendu possible d'effectuer un signalement directement auprès de son superviseur, si cela s'avère approprié.

Conformément aux bonnes pratiques ayant cours dans le domaine, il est possible de désigner des « personnes de confiance » internes ou externes comme point de contact initial. Ces personnes de confiance sont en première ligne pour apporter un soutien confidentiel à quiconque est victime ou témoin d'un incident relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel et accompagnent les rapporteurs dans la prise de décision concernant la suite appropriée à donner (signaler formellement l'incident ou chercher un conseil ou soutien supplémentaire). Les personnes de confiance peuvent accompagner les rescapés et les auteurs présumés tout au long de l'enquête ou du processus de décision qui s'ensuit.

L'ensemble des participants aux programmes et des membres de la communauté ainsi que toute personne mentionnée au paragraphe 3.1 doivent savoir de quelle façon accéder à ces canaux de signalement sécurisés. Pour cela, il conviendra de publier les procédures de signalement dans les langues parlées localement et d'expliquer régulièrement en quoi ils consistent.

### 8.2 Gestion de cas

Un membre de l'équipe Intégrité et sauvegarde accusera officiellement réception de tous les signalements reçus, et ce, dans un maximum de 2 jours ouvrables.

Dans une démarche de responsabilité, l'équipe Intégrité et sauvegarde documente dans un registre sécurisé et confidentiel toutes les allégations relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel ainsi que les actions de suivi mises en place.

Les données de ce registre sont utilisées aux fins de la production de rapports (de plus amples informations sont disponibles à la section « Production de rapports à l'échelle de l'organisation »).

### **8.3 Sécurité, soutien et protection des rescapés, des rapporteurs, des témoins et des auteurs présumés**

Lorsqu'un signalement est reçu, les préoccupations relatives à la sécurité des rescapés et/ou des rapporteurs ainsi que leurs besoins en matière de soutien sont déterminés et les actions appropriées (telles que la dissociation des espaces de travail) sont immédiatement mises en place.

L'association membre concernée ou SOS Villages d'Enfants International prendra les mesures nécessaires à l'encontre de tout individu (qu'il soit ou non sujet du signalement) cherchant à exercer ou exerçant des représailles à l'égard des rapporteurs, des rescapés ou d'autres témoins.

Les droits des auteurs présumés sont protégés par le respect d'une procédure officielle prévoyant le soutien nécessaire et établissant les principes de présomption d'innocence et de confidentialité.

### **8.4 Confidentialité**

Le principe de confidentialité doit être respecté tout au long du processus de signalement et de réaction. L'accès à des informations permettant d'identifier des individus impliqués dans un signalement doit être restreint aux membres du personnel essentiels qui en ont un besoin absolu ; de telles informations ne doivent en aucun cas être divulguées à qui que ce soit d'autre sans le consentement éclairé des personnes impliquées, hormis si un enfant est en danger, si la législation le prescrit ou en cas de danger de mort.

Les signalements peuvent être effectués sous couvert de l'anonymat tout en bénéficiant d'un suivi respectant les mêmes processus de signalement et de réaction. Nous encourageons les rapporteurs à dévoiler leur nom afin de permettre une analyse et un suivi plus efficaces.

Les membres du personnel impliqués dans le processus de signalement et de réaction seront sensibilisés quant à la responsabilité qui leur incombe de respecter le principe de confidentialité. Les membres du personnel enfreignant ce principe s'exposeront à des mesures disciplinaires.

### **8.5 Signalements concernant des partenaires ou d'autres organisations**

Lorsque cela est possible dans des conditions de sécurité adaptées, les signalements relatifs à une autre organisation doivent être transmis à l'organisation concernée au moyen des canaux de sauvegarde appropriés. Lorsque cela s'avère nécessaire, des organes de coordination ou les autorités doivent être impliqués.

Si SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres ne peuvent en aucun cas mener d'enquête sur des incidents impliquant des partenaires ou d'autres organisations, elles sont en revanche tenues de les signaler. Les mesures appropriées doivent être mises en place dès que l'allégation a été portée à la connaissance de SOS Villages d'Enfants International ou de l'une de ses associations membres, et ce, afin de garantir la sécurité de l'ensemble des personnes impliquées.

Si les allégations se révèlent fondées, il conviendra de procéder à une révision interne du respect de cette réglementation ainsi que d'autres réglementations relatives aux relations avec le partenaire concerné.



## 9 Réaction

L'association membre concernée ou SOS Villages d'Enfants International réagira de façon professionnelle, objective et opportune à toutes les situations préoccupantes ou allégations de harcèlement, d'exploitation ou de violences à caractère sexuel. Les situations préoccupantes ou les allégations seront prises au sérieux, feront l'objet d'une enquête et déclencheront la mise en place d'actions, si nécessaire.

### 9.1 Évaluation initiale

L'équipe Intégrité et sauvegarde évalue l'allégation dans un maximum de 5 jours ouvrables à compter de la réception du signalement ; si nécessaire, les rapporteurs apportent des clarifications concernant les informations. L'équipe décide alors des suites à donner.

Si l'incident peut potentiellement relever d'une procédure pénale, les **autorités** pertinentes en sont informées dans les plus brefs délais afin de leur permettre d'engager des actions et de réaliser une enquête externe. La seule exception pouvant s'appliquer ici (à confirmer par l'association concernée ou par les directeurs du bureau du Secrétariat général) concerne une éventuelle mise en péril des droits des rescapés, des rapporteurs, des témoins ou des auteurs présumés.

Dès lors que des preuves d'une partie tierce sont nécessaires pour étayer ou réfuter les allégations, une **enquête** est commandée. Un enquêteur est désigné conformément à des conditions générales claires.

Si l'existence d'un **conflit d'intérêts** est mise en lumière, la responsabilité de traiter le signalement fait l'objet d'une **procédure d'escalade**. Un conflit d'intérêt existe notamment si le signalement porte sur une situation préoccupante impliquant un cadre dirigeant/des membres du comité directeur d'une association membre, ou l'équipe de direction d'un bureau du Secrétariat général. Dans le cadre d'une telle procédure d'escalade :

- les signalements effectués au niveau des programmes nationaux peuvent être transmis au bureau national ;
- les signalements effectués à l'échelle des associations membres peuvent être transmis au bureau international de la région et/ou au comité directeur de l'association ;
- les signalements effectués au niveau du bureau international de la région sont transmis au Bureau international ;
- les signalements impliquant les membres d'un organe de gouvernance de SOS Villages d'Enfants International (comme le Conseil exécutif, le Sénat international, etc.) sont transmis à l'organe de gouvernance concerné, qui effectue un suivi du signalement conformément aux étapes décrites dans la présente réglementation. Cet organe doit superviser l'évaluation et l'enquête relatives à l'incident à l'aide de ressources externes si nécessaire, puis décider des conséquences et des mesures disciplinaires.

Si les informations fournies indiquent que des options alternatives de résolution du conflit (telles qu'une médiation ou encore des actions de formation ou de sensibilisation, etc.) sont plus appropriées qu'une enquête, l'équipe Intégrité et sauvegarde peut suggérer cette solution aux parties impliquées.

Toutes les parties sont à tout moment en droit de mettre un terme au processus alternatif de résolution du conflit et de s'adresser de nouveau à l'équipe Intégrité et sauvegarde.

Si les informations disponibles pour ouvrir une enquête ou transmettre le rapport dans le cadre d'une procédure d'escalade ne sont pas suffisantes, l'équipe peut exceptionnellement décider de clore l'incident. Si de nouvelles informations pertinentes se présentent, l'incident devra alors être réexaminé.

Les parties concernées sont informées des étapes à suivre.

### 9.2 Enquêtes

Si les résultats de l'évaluation initiale indiquent que cela est nécessaire, une enquête peut être commandée par l'équipe Intégrité et sauvegarde de SOS Villages d'Enfants International ou de l'association membre concernée. L'allégation déterminera la portée de l'enquête : celle-ci pourra être conduite par un enquêteur ou par une équipe composée d'enquêteurs externes ou de membres du personnel de SOS Villages d'Enfants formés à cet effet. SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres doivent conduire des enquêtes impartiales dans le respect des principes suivants.

**Sécurité** : la sécurité et le bien-être des rescapés présumés, des rapporteurs et des témoins constituent la préoccupation principale. Les rescapés doivent être traités avec sensibilité.

**Confidentialité** : sauf circonstances spéciales (notamment lorsque l'incident est transmis aux autorités), les rapporteurs, les rescapés présumés, les témoins et les auteurs présumés jouissent du droit à la confidentialité. Seul un nombre limité de personnes ont accès aux informations aux fins de l'enquête (autrement dit, les informations ne sont divulguées qu'aux personnes en ayant un besoin absolu).

**Légalité** : les enquêtes doivent être transparentes, conduites et consignées conformément à toutes les règles, réglementations et directives en vigueur, et notamment dans le respect des droits et de la vie privée des personnes impliquées. Il convient de tenir compte de la législation locale, dans la mesure où celle-ci encadre le recueil de preuves à l'extérieur des infrastructures de l'organisation ainsi que les entretiens avec des témoins ne travaillant pas pour l'organisation.

Si des éléments émergent au cours d'une enquête semblent la faire converger vers une éventuelle procédure pénale, les autorités pertinentes sont informées (sauf si cela a pour conséquence de mettre en péril les droits des parties impliquées).

**Rigueur** : les enquêtes sont conduites avec diligence, de façon complète et ciblée, afin de garantir le recueil des preuves pertinentes permettant d'établir les faits associés à l'allégation ou aux allégations.

**Professionalisme** : les membres du personnel chargés des enquêtes doivent posséder les compétences, la formation et les connaissances adéquates. La méthodologie et les techniques utilisées dans le cadre des enquêtes doivent être appropriées aux objectifs et aux circonstances propres à chacune d'entre elles.

**Impartialité** : les enquêtes doivent être menées de façon juste et équitable. Les preuves visant à déterminer la validité d'une allégation doivent être recueillies et transmises de façon indépendante et dénuée de parti pris. Les enquêteurs doivent être libres de toute influence pouvant invalider leur jugement, en faits ou en apparence. Les enquêteurs doivent porter à la connaissance de leur responsable hiérarchique tout conflit d'intérêts ou toute influence éventuels, et ce, de sorte que soient mises en place en amont de l'enquête les mesures nécessaires à la résolution de ces problèmes.

**Planification, calendrier, documentation** : les enquêtes doivent être commandées, planifiées, documentées et terminées clairement et dans les plus brefs délais. Les rapports d'enquête ainsi que leurs conclusions doivent être étayés par des supports et des documents exacts et pertinents. Les documents associés à une enquête sont conservés de façon confidentielle et gérés conformément à la législation en matière de protection des données et de la vie privée en vigueur.

Les enquêteurs assument une responsabilité importante et doivent de ce fait recevoir le soutien de l'organisation pour mener à bien leurs tâches. Toute pression exercée ou représailles entreprises à l'encontre des enquêteurs doivent déclencher des conséquences de nature disciplinaire.

Le rapport d'enquête remis à l'équipe Intégrité et sauvegarde présente des recommandations spécifiques en matière de suivi.

Les rescapés et les auteurs présumés reçoivent un exemplaire de la synthèse des conclusions.

### 9.3 Prise de décision et conséquences

Sur la base des résultats de l'enquête, l'équipe Intégrité et sauvegarde recommandera des actions appropriées au décideur.

Les rescapés et les auteurs présumés disposent d'un droit de réponse quant aux conclusions de l'enquête avant toute prise de décision. Ils peuvent s'exprimer par écrit ou à l'occasion d'une audition formelle.

La décision finale quant aux conséquences et aux mesures disciplinaires à mettre en place incombe aux personnes ou entités suivantes. À l'échelle des associations membres :

- les directeurs nationaux/exécutifs ;
- les comités directeurs des associations, si l'incident concerne les directeurs nationaux/exécutifs.

À l'échelle des bureaux internationaux des régions :

- les directeurs internationaux des régions ;
- le Conseil exécutif, si l'incident implique les directeurs internationaux des régions.

À l'échelle du Bureau international :

- le Conseil exécutif ;
- si l'incident implique des membres d'organes juridiques de SOS Villages d'Enfants International (Conseil exécutif, Sénat international, etc.) : l'organe juridique correspondant.

La décision quant aux conséquences doit être prise au plus tard 20 jours ouvrables à compter de la réception du rapport d'enquête.

Conformément à notre politique de tolérance zéro, toutes les allégations avérées doivent s'ensuivre de mesures disciplinaires claires. Une action proportionnelle à la gravité de la transgression est entreprise. Dans certaines circonstances, et uniquement avec le plein consentement des rescapés, d'autres approches (justice réparatrice, médiation) peuvent être envisagées.

D'autres actions de suivi peuvent inclure un soutien psychosocial et/ou des mesures de protection des rescapés, des rapporteurs ou des témoins. Les mesures de soutien mises en œuvre tout au long de la phase de réaction reposent sur une cartographie locale des services de soutien psychologique, médical et juridique disponibles.

Les rapporteurs, les rescapés et les auteurs sont informés des décisions prises et de la logique qui les sous-tend, dans la mesure permise par la législation nationale en vigueur. Des mesures appropriées visant à garantir la sécurité de toutes les parties impliquées et un soutien continu seront mises en place. Les rescapés et les auteurs présumés peuvent demander le réexamen de la décision prise dans un délai précisément établi dans les guides pratiques pertinents.

### 9.4 Clôture de l'incident et enseignements tirés

La clôture de l'incident est signifiée à l'écrit à toutes les parties impliquées.

La documentation associée à l'incident est archivée pour une durée limitée dans un fichier confidentiel. Tous les autres documents associés à l'incident doivent être détruits au moyen de procédures sécurisées. Les violations confirmées et les mesures disciplinaires associées sont inscrites au fichier confidentiel du membre du personnel.

L'équipe Intégrité et sauvegarde ainsi que l'équipe d'enquêteurs tiennent une réunion finale sur l'incident afin de discuter des enseignements à en tirer. Les rescapés et les rapporteurs sont invités à faire part de leur retour d'information. Des enseignements tirés rendus anonymes peuvent être communiqués aux organes pertinents dans une démarche d'amélioration.

### 9.5 Production de rapports à l'échelle de l'organisation

SOS Villages d'Enfants International et chacune de ses associations membres doivent préparer régulièrement des rapports relatifs à l'intégrité présentant les statistiques de base en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel ainsi que les actions préventives mises en œuvre au cours de la période visée par le rapport et telles que décrites ci-dessous.

#### 9.5.1 Associations membres

Les directeurs nationaux/exécutifs remettent un rapport semestriel relatif à l'intégrité au comité directeur de l'association, sur qui repose une responsabilité de surveillance consistant à s'assurer qu'une approche solide de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel est en place.

Les directeurs nationaux/exécutifs remettent à SOS Villages d'Enfants International un rapport annuel relatif à l'intégrité.

#### 9.5.2 SOS Villages d'Enfants International

Les directeurs nationaux/exécutifs des activités gérées par le Secrétariat général remettent à SOS Villages d'Enfants International un rapport annuel relatif à l'intégrité.

Tous les directeurs internationaux des régions remettent au Conseil exécutif un rapport annuel relatif à l'intégrité décrivant la situation en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel au sein du bureau international de la région.

L'équipe Intégrité et sauvegarde du Bureau international remet au Conseil exécutif un rapport annuel relatif à l'intégrité décrivant la situation en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel au sein du Bureau international.

Le Conseil exécutif de SOS Villages d'Enfants International remet au Sénat international un rapport annuel relatif à l'intégrité synthétisant la situation en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel au sein de la fédération et au niveau de SOS Villages d'Enfants International. Le Sénat international assume une responsabilité de surveillance consistant à s'assurer qu'une approche solide de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel est en place.

SOS Villages d'Enfants International publie un rapport externe annuel résumant la situation en matière de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les violences à caractère sexuel au sein de la fédération et décrivant la façon dont les mécanismes de signalement et de réaction ont fonctionné au cours de l'année précédente.

## Annexe

### A. Principaux termes utilisés dans ce document

<b>Association membre</b>	Organisation membre de SOS Villages d'Enfants International, qui met en œuvre et/ou finance les programmes de SOS Villages d'Enfants.
<b>Conflit d'intérêts</b>	Situation pouvant potentiellement nuire à l'impartialité d'un individu en raison d'un conflit potentiel entre les devoirs et responsabilités associés à son poste d'une part, et ses intérêts privés de l'autre.
<b>Enfant</b>	S'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans ( <i>Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant</i> , article 1).
<b>Équipe Intégrité et sauvegarde</b>	Équipe plurifonctionnelle établie au niveau de SOS Villages d'Enfants International et de chaque association membre afin de soutenir la mise en œuvre de mesures de prévention et de gérer le processus de signalement et de réaction (voir à ce propos le paragraphe 3.5).
<b>Jeunes</b>	Personne âgée de 10 à 24 ans (conformément aux définitions de l'OMS et de l'UNICEF).
<b>Partenaire</b>	Dans ce document, le terme « partenaire » désigne toute organisation avec laquelle travaille SOS Villages d'Enfants International et ayant accès aux membres du personnel, aux bénévoles, aux participants aux programmes et/ou aux données relatives à ces groupes. Cela inclut les donateurs, les partenaires de mise en œuvre, les partenaires de financement, les prestataires chargés de l'entretien, les organisations communautaires, les départements gouvernementaux, etc.
<b>Rapporteurs</b>	Personnes signalant une plainte, une inquiétude, une allégation ou une suspicion (désignées par le terme « signalement » dans le présent document) d'incident relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel. Il arrive que l'expression « lanceurs d'alerte » soit utilisée pour désigner les rapporteurs.
<b>Rescapés</b>	Victimes d'un incident ou d'une tentative d'incident relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel.
<b>SOS Villages d'Enfants International</b>	L'association autrichienne inscrite au registre autrichien des associations, ayant son siège à Innsbruck (Autriche) et légalement représentée par son directeur général, son directeur des opérations et son directeur des finances. Son Secrétariat général gère ses activités quotidiennes, parmi lesquelles lesdites « activités gérées par le Secrétariat général », et comprend le Bureau international autrichien et les bureaux internationaux des régions en Europe, en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

### B. Liste des canaux de signalement internationaux

Si vous souhaitez signaler une situation préoccupante relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel, veuillez **avant toute chose envisager les canaux de signalement disponibles au niveau de votre association ou bureau**.

Les canaux suivants sont disponibles pour signaler des incidents relevant du harcèlement, de l'exploitation et des violences à caractère sexuel à l'échelle de la fédération : si vos préoccupations concernent la **sécurité d'un enfant**, vous pouvez effectuer un signalement au moyen du canal de signalement en ligne : <https://www.sos-childrensvillages.org/what-we-do/child-safeguarding-sos/report-a-child-safety-concern>. Vous pouvez signaler d'autres

situations préoccupantes en matière de harcèlement, d'exploitation et de violences à caractère sexuel en écrivant à l'adresse [PSHEA@sos-kd.org](mailto:PSHEA@sos-kd.org).