

Politique du Secrétariat de la Fédération internationale relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention

Numéro de référence du document :

Numéro de version : 1.0

Autorisation du document				
Responsable	Nom	Fonction	Signature	Approuvée le
Rédigée par	Gry Tina Tinde	Coordonnatrice, Questions liées au genre et à la diversité		
Propriété de	Cécile Aptel	Directrice, département Politiques, stratégie et connaissances		
Approuvé par	Jemilah Mahmood	Sous-secrétaire générale, Partenariats		
	Elhadj As Sy	Secrétaire général		
Participants	Gemina Archer-Davis	Directrice, département Ressources humaines		
	Anthony Garnett	Directeur, Bureau de l'audit interne et des enquêtes		
	Lucie Laplante	Conseillère juridique principale		
	David Fisher	Responsable, unité Politiques et diplomatie		

Table des matières

1. Définitions.....	3
2. Introduction	5
3. Objet, champ d'application et public cible	6
4. Principes clés et règles de conduite.....	8
5. Rôles et responsabilités	9
6. Procédures de signalement	12
7. Suivi et évaluation.....	13
8. Documents connexes.....	15
9. Historique des modifications apportées à la Politique	17
Annexe 1 : modèle de rapport confidentiel dénonçant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels	18

1. Définitions

Aux fins de la présente politique :

- 1.1 **Les personnes touchées** désignent les personnes qui attendent ou reçoivent une protection ou une aide de la part de la Fédération internationale. Elles englobent toute personne vivant dans le pays ou dans la communauté locale où la Fédération internationale conduit une opération.
- 1.2 **Les mécanismes de plainte au niveau communautaire** désignent les canaux fiables par le biais desquels les membres d'une communauté touchée peuvent déposer une plainte et demander de l'aide en toute sécurité. Ces mécanismes s'appuient sur un engagement solide avec les communautés, créant un environnement dans lequel les personnes peuvent faire part en toute sécurité et, le cas échéant, en toute confidentialité de leurs doléances (y compris concernant des cas d'exploitation ou d'abus sexuels), qui sont ensuite soumises aux entités compétentes à des fins de suivi.
- 1.3 **Le personnel de la Fédération internationale** désigne toute personne au service de la Fédération internationale, et comprend les fonctionnaires, le personnel national et le personnel en détachement (tels que définis dans le Règlement interne), ainsi que le personnel à déploiement rapide¹, les volontaires, les stagiaires et les consultants.
- 1.4 **Les règlements internes de la Fédération internationale** comprennent le Règlement du personnel, le Règlement interne et ses annexes, y compris le Code de conduite et les Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement, et tout autre règlement ou toute autre politique applicable au sein de la Fédération internationale.
- 1.5 **La prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels** désignent les politiques, les règlements et les mesures visant à prévenir toute forme d'exploitation et d'abus sexuel de la part du personnel de la Fédération internationale et à garantir une action appropriée le cas échéant.
- 1.6 **Les représailles** désignent toute mesure préjudiciable directe ou indirecte qu'une personne prend ou recommande ou menace de prendre à l'encontre d'une personne qui a été victime d'un comportement répréhensible, tel que des actes d'exploitation ou des abus sexuels, qui a fait part de bonne foi de ses soupçons à propos d'un tel comportement, ou qui a pris part à une enquête ou à un audit autorisé. Les représailles peuvent inclure le refus de venir en aide aux personnes touchées, l'affectation inéquitable de l'aide ou la prise de mesures administratives préjudiciables, telles que l'attribution injustifiée de mauvais résultats lors des évaluations, la modification des responsabilités professionnelles, l'instauration d'un climat de travail hostile ou toute autre décision négative ayant une incidence sur les conditions de travail de la personne concernée. Les représailles peuvent également prendre la forme de violences verbales ou d'actes de harcèlement.

¹ Le personnel à déploiement rapide comprend les chefs des opérations d'urgence, les équipes d'évaluation et de coordination sur le terrain (FACT), les unités d'intervention d'urgence (ERU) et les équipes régionales d'intervention d'urgence (RDRT) / les équipes régionales d'intervention (RIT).

- 1.7 **Les abus sexuels** désignent toute atteinte physique ou psychologique de nature sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal à l'encontre des personnes touchées, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.
- 1.8 **L'exploitation sexuelle** désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser, à des fins sexuelles, de la vulnérabilité des personnes touchées, de leur confiance ou du rapport de force inégal entretenu avec elles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Tout paiement (en espèces ou sous la forme de toute autre ressource ou faveur) pour des services sexuels est considéré comme une forme d'exploitation sexuelle.
- 1.9 **L'expression « exploitation et abus sexuels »** est utilisée tout au long du présent document pour désigner l'ensemble des actes définis ci-dessus.
- 1.10 **Le harcèlement sexuel** s'entend de toute avance sexuelle importune ou de tout propos ou comportement verbal ou physique non voulu à connotation sexuelle entre des membres du personnel de la Fédération internationale. Il se distingue de l'exploitation et des abus sexuels, qui s'entendent des actes d'exploitation et des abus sexuels commis à l'encontre des personnes touchées.
- 1.11 **Le personnel tiers** désigne toute personne qui est employée par un tiers et ne fait donc pas partie du personnel de la Fédération internationale, mais qui est rendue disponible aux fins des activités de cette dernière, en vertu par exemple d'un contrat de services entre la Fédération internationale et un prestataire de services.
- 1.12 **Les lanceurs d'alerte** désignent toute personne qui fait part de ses soupçons à propos d'une violation des règlements internes de la Fédération internationale. Les lanceurs d'alerte ont des motifs raisonnables de soupçonner qu'une faute a été commise et fournissent des informations à ce sujet.

2. Introduction

- 2.1. En tant qu'organisation humanitaire et conformément à son mandat, la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (« Fédération internationale ») a l'obligation de respecter et de protéger les personnes vulnérables exposées à des risques. En tant que composante du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, la Fédération internationale est présente aux niveaux mondial et local.
- 2.2. Les actes d'exploitation et les abus sexuels commis à l'encontre des personnes que la Fédération internationale s'efforce d'aider font partie des cas les plus graves de manquement à la mission de l'Organisation. Bien que le secteur humanitaire se penche sur cette question depuis des décennies, de nouveaux cas continuent de voir le jour et de nombreux autres ne sont pas signalés par crainte de représailles. Il est donc crucial que la Fédération internationale prenne toutes les mesures nécessaires pour empêcher que de tels actes ne soient commis en son sein et pour gérer de manière adéquate les cas qui pourraient malgré tout survenir. Bien que la présente politique ne couvre que les actes d'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel de la Fédération internationale, elle peut également servir de référence pour l'élaboration, par les Sociétés nationales, de leurs propres politiques relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.
- 2.3. Le Code de conduite de la Fédération internationale interdit toute forme d'exploitation et d'abus sexuel à l'encontre de toute personne, dont les personnes qui « attendent ou reçoivent de la Fédération protection ou assistance ». L'interdiction couvre également l'utilisation de tout matériel offensant et toute offre « d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de relations sexuelles, de faveurs sexuelles et d'autres comportements humiliants, dégradants ou exploitateurs ». L'utilisation de professionnel(le)s du sexe est également interdite.
- 2.4. En 2015, la XXXII^e Conférence internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge a adopté la résolution 3, qui condamne la violence sexuelle et sexiste quelles que soient les circonstances, en particulier dans les conflits armés, les situations de catastrophe et autres situations d'urgence. La résolution 3 appelle également toutes les composantes du Mouvement « à adopter et à appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard des actes d'exploitation ou des abus sexuels commis par leur personnel ou leurs volontaires à l'encontre des bénéficiaires, et à prendre des sanctions à l'encontre de ceux qui seraient coupables de tels actes ».
- 2.5. En outre, la Fédération internationale s'est jointe aux organisations partenaires du Comité permanent interorganisations pour approuver en 2015 la Déclaration de haut niveau sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

3. Objet, champ d'application et public cible

3.1. **Objet**

- a) La présente politique a pour objet de garantir que la Fédération internationale prend toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des actes d'exploitation et des abus sexuels ne soient commis par son personnel et pour gérer de manière adéquate les cas qu'elle n'a pas su prévenir. La réalisation de cet objectif doit permettre de garantir le bien-être des survivants ainsi que la redevabilité et l'intégrité de notre engagement envers les membres des communautés locales. L'application de la présente politique doit quant à elle permettre de garantir un traitement juste aux membres du personnel accusés d'avoir commis un acte d'exploitation ou d'abus sexuels, conformément aux règlements internes de la Fédération internationale.
- b) La présente politique et les procédures qui en découlent doivent contribuer à renforcer les mécanismes internes de compte rendu, d'enquête et de suivi qui existent en cas de violation présumée des dispositions du Code de conduite, du Règlement du personnel et du Règlement interne de la Fédération internationale relatives à l'exploitation et aux abus sexuels. Les mesures à prendre face aux cas d'exploitation et d'abus sexuels sont détaillées ci-après à la section 5, consacrée aux rôles et aux responsabilités, et à la section 6, consacrée aux procédures de compte rendu. Le plan d'action relatif à la mise en œuvre de la présente politique vise à renforcer les activités de sensibilisation et de formation en vue d'accroître la capacité de la Fédération internationale de gérer les cas d'exploitation et d'abus sexuels conformément aux normes internationales.
- c) La présente politique vise à renforcer et à étendre les mécanismes de redevabilité afin que les victimes d'actes d'exploitation et d'abus sexuels, ainsi que le personnel de la Fédération internationale, le personnel tiers ou toute personne qui prend connaissance de tels actes, ne craignent pas de les signaler et soient mis à l'abri de toute forme de représailles.
- d) La mobilisation des communautés locales, la mise en place de mécanismes de plainte au niveau communautaire et la fourniture d'une assistance aux survivants sont des éléments importants de la présente politique ainsi que des procédures et du plan d'action qui en découlent. L'approche qui sous-tend la présente politique s'inscrit dans le droit fil du Guide de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sur l'engagement communautaire et la redevabilité (2017). La présente politique se fonde sur les lignes directrices définies dans les Procédures opérationnelles normalisées mondiales du Comité permanent interorganisations relatives aux mécanismes communautaires de plainte interorganisations (2016), dont les lignes directrices relatives au renvoi des plaintes et à l'assistance aux survivants. La Fédération internationale s'est inspirée des meilleures pratiques des Sociétés nationales pour élaborer et mettre en œuvre sa politique relative à la

protection contre l'exploitation et les abus sexuels, et se tient prête à soutenir les Sociétés nationales devant élaborer et renforcer leurs propres politiques en la matière.

3.2. Champ d'application

- a) La présente politique s'applique à tout le personnel de la Fédération internationale.
- b) En ce qui concerne le personnel tiers, une clause relative à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doit être incluse dans tout accord conclu entre la Fédération internationale et une tierce partie. De même, une clause similaire doit figurer dans les accords de subventions conclus entre la Fédération internationale et ses partenaires d'exécution, y compris les Sociétés nationales.
- c) La procédure relative à la gestion des plaintes concernant des membres du personnel, des volontaires ou d'autres membres des Sociétés nationales est détaillée à la section 6.3.1.
- d) La présente politique ne s'applique pas aux cas de harcèlement et aux comportements sexuels répréhensibles qui surviennent entre des membres du personnel de la Fédération internationale. Ces cas font l'objet de dispositions distinctes dans le Règlement du personnel, le Code de conduite et les Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement.

4. Principes clés et règles de conduite

- 4.1. La Fédération internationale applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels, ce qui signifie que toute personne coupable d'actes répréhensibles devra rendre des comptes.
- 4.2. La Fédération internationale adopte une approche axée sur les survivants face à l'exploitation et aux abus sexuels², qui se fonde sur les principes suivants :
 - a) **Innocuité** : les mesures prises ne doivent pas aggraver la situation des victimes d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels.
 - b) **Respect** : les mesures prises doivent respecter les choix, les souhaits, les droits et la dignité des survivants.
 - c) **Sécurité** : la sécurité des survivants doit être la priorité absolue de toutes les parties prenantes.
 - d) **Confidentialité** : l'identité des survivants doit rester strictement confidentielle à chaque étape de la gestion des cas, de même que toute autre donnée d'identification. Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour garantir la confidentialité absolue de chaque cas.

² Pour de plus amples informations sur le soutien apporté aux survivants, veuillez consulter la procédure connexe relative à l'assistance aux survivants.

- e) **Non-discrimination** : la Fédération internationale doit assurer un traitement juste et équitable à toute personne qui sollicite son aide du fait d'un acte d'exploitation ou d'abus sexuels commis par le personnel de la Fédération internationale.
 - f) **Protection des enfants** : les enfants survivants doivent bénéficier d'une attention particulière et leurs besoins spécifiques doivent être pris en compte. Des spécialistes de la protection des enfants doivent être consultés afin de garantir un soutien approprié.
- 4.3. Les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels doivent être menées de manière équitable et dans le respect des droits de chacune des parties concernées.
- 4.4. Les efforts consacrés à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doivent se fonder sur l'approche relative à l'engagement des communautés et à la redevabilité à leur égard, qui place les communautés au centre de l'action de la Fédération internationale.
- 4.5. Comme le dispose le Code de conduite, le personnel de la Fédération internationale :
- a) s'abstient de commettre tout acte d'exploitation ou d'abus sexuels ;
 - b) s'abstient de toute activité sexuelle avec :
 - des personnes de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la législation locale (le fait d'ignorer ou de s'être trompé sur l'âge de l'enfant n'est pas une excuse) ;
 - des personnes qui attendent ou reçoivent une protection ou une assistance de la part de la Fédération internationale.
 - L'activité sexuelle s'entend de toutes les formes d'activité et d'abus de nature sexuelle, avec ou sans contact physique, que l'autre partie ait conscience ou non de cet abus ;
 - c) n'offre pas d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de relations sexuelles, de faveurs sexuelles et d'autres comportements humiliants, dégradants ou exploités, et ce quel que soit le statut juridique de la prostitution dans la législation du pays d'origine ou du lieu de travail des membres du personnel de la Fédération internationale.
 - d) s'abstient de produire, d'acheter, de distribuer ou d'utiliser du matériel pornographique dans les bureaux de la Fédération internationale ou sur l'équipement de la Fédération, y compris de se connecter à des sites Web pornographiques ou des forums en ligne ou d'envoyer ou de faire suivre des courriels pornographiques.
- 4.6. *Protection des lanceurs d'alerte* : comme l'indique la Politique de la Fédération internationale relative à la protection des lanceurs d'alerte (2015), « la Fédération internationale a une politique de tolérance zéro envers toute forme de représailles contre une personne qui fait part de ses

raisons de soupçonner une violation des règlements internes de la Fédération internationale ou qui coopère à un processus d'audit ou d'enquête mené sous l'autorité du secrétaire général ».

- 4.7. La Politique de la Fédération internationale relative à la protection des lanceurs d'alerte dispose en outre que « toute personne faisant part de ses soupçons à propos d'un comportement répréhensible doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de penser que les informations divulguées font état d'une violation potentielle des règlements internes de la Fédération internationale ».

5. Rôles et responsabilités

5.1 Responsabilités des cadres dirigeants

- 5.1.1 Les sous-secrétaires généraux, les directeurs des bureaux régionaux, les chefs des bureaux pays et des groupes de pays, les chefs des opérations d'urgence et les responsables des équipes d'intervention de la Fédération internationale³ a la responsabilité générale de garantir l'application de la présente politique par le personnel de la Fédération internationale placé sous leur supervision. La personne de référence principale pour les questions relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels basée au siège de la Fédération internationale à Genève leur apporte un soutien le cas échéant.
- 5.1.2 *Les responsabilités communes à tous les cadres dirigeants sont notamment les suivantes :*
- a) S'assurer que tous les membres du personnel de la Fédération internationale ont été informés du contenu de la présente politique et reçoivent régulièrement des rappels à ce sujet.
 - b) Servir de modèles en déployant tous les efforts raisonnables pour créer et maintenir un environnement qui facilite la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.
 - c) Dès réception d'une plainte ou du signalement d'allégations, de préoccupations ou de soupçons portant sur des cas d'exploitation ou d'abus sexuels ou sur des représailles faisant suite au signalement de tels cas, prendre immédiatement les mesures nécessaires, conformément à la présente politique et à la procédure connexe relative à l'assistance aux survivants.

³ Sont inclus les chefs des opérations d'urgence et les responsables des équipes d'évaluation et de coordination sur le terrain (FACT), des équipes d'intervention d'urgence (ERU), des équipes régionales d'intervention d'urgence (RDRT) et des équipes régionales d'intervention (RIT).

- d) S'assurer, avec le soutien de la personne de référence principale pour les questions relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, que tous les membres du personnel de la Fédération internationale participent régulièrement aux formations obligatoires sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

5.1.3 Les cadres dirigeants sur le terrain assument en outre les responsabilités suivantes :

- a) Intégrer systématiquement la question de l'exploitation et des abus sexuels dans les campagnes d'information ainsi que dans les formations et les réunions organisées à l'intention des personnes touchées, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables.
- b) Mettre en place un mécanisme de signalement des actes d'exploitation et des abus sexuels tel que décrit ci-après à la section 6.1.1.
- c) Promouvoir la mobilisation des groupes locaux, tels que les associations de femmes, et des groupes représentant les personnes marginalisées, tels que les organisations de personnes handicapées, afin de les informer de la politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels et, le cas échéant, de travailler en collaboration avec eux à la mise en place au niveau communautaire de mécanismes de plainte qui garantissent l'égalité de genre et qui accordent une place centrale aux droits, aux capacités et aux besoins des survivants.
- d) Les responsables des bureaux pays et des groupes de pays sont plus particulièrement chargés d'encourager et d'aider les Sociétés nationales à élaborer leurs propres politiques relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, sur la base de leurs besoins et en coopération avec la personne de référence principale pour les questions relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels basée au siège de la Fédération internationale.

5.2 Responsabilités de tous les membres du personnel

5.2.1. En plus des responsabilités définies à la section 4.5 ci-dessus, tous les membres du personnel de la Fédération internationale doivent :

- a) avoir lu et compris la présente politique ;
- b) avoir suivi les formations obligatoires sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels ;
- c) signaler tout acte d'exploitation et d'abus sexuels dont ils ont été témoins, dont ils ont entendu parler ou à propos duquel ils conçoivent des soupçons (conformément à la section 6.2.1) ;

- d) coopérer pleinement avec les personnes responsables de mener une enquête ;
- e) garantir la confidentialité en cas de signalement d'un acte (conformément aux droits définis dans la Politique de la Fédération internationale relative à la protection des lanceurs d'alerte).

5.3 Responsabilités du Bureau de l'audit interne et des enquêtes

- 5.3.1 Le directeur du Bureau de l'audit interne et des enquêtes doit veiller à ce que les allégations d'exploitation et d'abus sexuels au sein de la Fédération internationale fassent l'objet d'une enquête⁴. L'examen et/ou l'enquête peuvent être externalisés en fonction des ressources et des compétences nécessaires.
- 5.3.2 Toutes les allégations, quelle que soit la façon dont elles ont été soulevées, doivent être communiquées sans délai au directeur du Bureau de l'audit interne et des enquêtes. Ces allégations peuvent être formulées de façon anonyme et doivent rester confidentielles.
- 5.3.3 Dès réception d'une allégation, le Bureau de l'audit interne et des enquêtes effectue un examen préliminaire. Si celui-ci révèle qu'il existe des raisons légitimes de penser que l'allégation est fondée, une enquête administrative est ouverte conformément aux procédures d'enquête ainsi qu'au Règlement du personnel et au Règlement interne de la Fédération internationale.
- 5.3.4 Toutes les parties concernées doivent protéger la confidentialité des enquêtes menées par le Bureau de l'audit interne et des enquêtes. La personne qui fait l'objet d'une allégation doit être présumée innocente tout au long de l'examen préliminaire et de l'enquête et doit avoir la possibilité d'être entendue.
- 5.3.5 À l'issue de l'enquête, le Bureau de l'audit interne et des enquêtes établit un rapport d'enquête présentant les résultats obtenus ainsi que ses conclusions et ses recommandations.
- 5.3.6 En fonction de la nature et de la gravité de l'allégation ainsi que du cadre juridique applicable, le secrétaire général peut décider de renvoyer l'affaire devant les autorités locales et de lever l'immunité des personnes concernées.

5.4 Responsabilités du Département des ressources humaines

- 5.4.1 Le Bureau de l'audit interne et des enquêtes doit, le cas échéant, informer le directeur du Département des ressources humaines de l'ouverture d'une

⁴ En cas d'allégation d'exploitation et d'abus sexuels impliquant un membre du personnel en détachement, l'enquête doit être menée par l'organisation qui a détaché la personne. Dans ce cas, la Fédération internationale demandera à la Société nationale concernée de l'informer de l'issue de l'affaire.

enquête, lequel doit à son tour informer le membre du personnel de la Fédération internationale dont le comportement est examiné.

- 5.4.2 Sur la base du rapport d'enquête, le directeur du Département des ressources humaines, en consultation avec le Département des affaires juridiques, doit : 1) déterminer s'il existe des raisons légitimes d'accuser la personne d'avoir commis un acte d'exploitation ou d'abus sexuels ; 2) si tel est le cas, examiner les réponses apportées à cette accusation ; et 3) formuler des recommandations concernant les mesures disciplinaires devant être prises, le cas échéant, par le secrétaire général conformément au Règlement interne de la Fédération internationale⁵, et informer la personne concernée de la décision finale.
- 5.4.3 La personne qui fait l'objet de l'allégation et les membres du personnel de la Fédération internationale qui sont interrogés dans le cadre de l'enquête doivent se voir proposer le soutien nécessaire, et pouvoir accéder notamment à des services de soutien psychosocial, tels que des conseils.
- 5.4.4 Le Département des ressources humaines doit également :
- a) examiner les antécédents de tous les nouveaux employés ;
 - b) passer au crible le personnel de la Fédération internationale qui est amené à interagir avec des enfants ;
 - c) s'assurer que les membres du personnel de la Fédération internationale ont suivi les formations obligatoires.

6. Procédures de signalement

6.1 *Signalement par les personnes touchées*

- 6.1.1 Un mécanisme permettant aux personnes touchées de signaler tout acte d'exploitation ou d'abus sexuels commis par un membre du personnel de la Fédération internationale doit être mis en place dans chaque pays où l'Organisation mène des opérations, et des informations y relatives doivent être diffusées efficacement. Par exemple, un mécanisme de plainte au niveau communautaire peut être mis en place en collaboration avec la communauté, la permanence téléphonique de la Fédération internationale qui permet de dénoncer des abus (actuellement, le système SafeCall) peut être mise à profit et/ou une personne de référence chargée de recevoir les plaintes peut être désignée.

⁵ Si le cas implique un membre du personnel en détachement, la Fédération internationale peut résilier le contrat, mais il revient à l'organisation qui a détaché la personne de déterminer les sanctions à prendre. Si le cas implique un consultant, les mesures à prendre seront fixées en vertu des termes du contrat.

6.2 *Signalement par le personnel de la Fédération internationale*

- 6.2.1 Tout membre du personnel de la Fédération internationale qui est au courant ou qui est témoin d'un acte d'exploitation ou d'abus sexuels commis par un autre membre du personnel de la Fédération internationale, ou qui conçoit des soupçons à propos d'un tel acte, doit le signaler au travers de l'un des canaux suivants :
- a) le Bureau de l'audit interne et des enquêtes ;
 - b) la personne de référence en charge de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels au niveau local (le cas échéant) ;
 - c) son supérieur hiérarchique ou tout autre responsable, y compris les cadres dirigeants ;
 - d) les ressources humaines, à Genève ou dans les régions ;
 - e) la permanence téléphonique de la Fédération internationale qui permet de dénoncer des abus (actuellement, le système SafeCall).
- 6.2.2 Quel que soit le canal ayant reçu la plainte, celle-ci doit être soumise sans délai au Bureau de l'audit interne et des enquêtes.
- 6.2.3 Les partenaires extérieurs, dont les Sociétés nationales, qui souhaitent soumettre une allégation concernant un membre du personnel de la Fédération internationale peuvent eux aussi utiliser les canaux susmentionnés.

6.3 *Signalement d'actes commis par des personnes ne faisant pas partie du personnel de la Fédération internationale*

- 6.3.1 Toute plainte concernant un membre du personnel ou un volontaire d'une Société nationale doit être transmise à la Société nationale concernée par le Bureau de l'audit interne et des enquêtes, en consultation avec le département Soutien à la gouvernance si nécessaire. Il est demandé aux Sociétés nationales de faire rapport à la Fédération internationale sur les résultats des enquêtes menées et sur les mesures prises pour garantir la réponse à tout besoin immédiat que peuvent avoir les victimes des actes d'exploitation ou des abus sexuels allégués en matière notamment de santé ou de soutien psychosocial.
- 6.3.2 Toute plainte concernant un membre du personnel tiers ou un membre du personnel d'une organisation extérieure doit être transmise à l'employeur de la personne concernée par le Bureau de l'audit interne et des enquêtes.

7. Suivi et évaluation

- 7.1 La personne de référence principale pour les questions relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels basée au siège de la Fédération internationale à Genève a la responsabilité générale de promouvoir la mise en œuvre de la présente politique et d'en assurer le suivi.

- 7.2 L'équipe dirigeante mondiale examine chaque année l'avancement de la mise en œuvre de la présente politique, avec le soutien de la personne de référence principale pour les questions relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.
- 7.3 Conformément à la présente politique, les responsabilités des cadres dirigeants en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels doivent être incluses dans la description de leur poste (ou dans leur cahier des charges, le cas échéant) et dans les évaluations de leur performance.
- 7.4 Le Bureau de l'audit interne et des enquêtes informe chaque année l'équipe dirigeante mondiale et le Conseil de direction du nombre de plaintes reçues concernant des actes d'exploitation et des abus sexuels, ainsi que du nombre de cas avérés parmi ces plaintes et de la façon dont ils ont été résolus.
- 7.5 Un rapport, ainsi qu'une description des procédures relatives à la gestion des allégations, des mesures de prévention et des comptes demandés aux cadres dirigeants concernant la diffusion et l'application de la présente politique, sont également mis à disposition du public.
- 7.6 La Fédération internationale travaille en collaboration avec les autres organisations internationales, intergouvernementales et non gouvernementales, dont les Sociétés nationales, à l'évaluation de la mise en œuvre et de l'impact des efforts collectifs déployés pour mettre fin à l'exploitation et aux abus sexuels ainsi qu'aux abus de pouvoir connexes.
- 7.7 L'utilité et les résultats de la présente politique seront évalués deux ans après son adoption.

8. Documents connexes

Numéro de référence	Titre	Version
109	Code de conduite	2007
205	Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte	2015
193	Politique relative à la protection des enfants	2013
122	Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement	2007
112	Règlement du personnel	
111	Règlement interne	
	Guide de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sur l'engagement communautaire et la redevabilité	2017
085	Normes relatives aux enquêtes	
086	Charte de l'audit interne	
	Plan d'action de la Fédération internationale relatif à la protection des enfants	2015-2020
	Lignes directrices de l'Alliance CHS relatives aux enquêtes	2015

	<p>Défis et possibilités liés à l'amélioration des processus de recrutement en vue de renforcer la protection contre l'exploitation et les abus sexuels commis par nos propres employés, rapport du Comité permanent interorganisations</p>	2013
	<p>Procédures opérationnelles normalisées mondiales – Mécanisme communautaire de plainte interorganisations</p>	2016

9. Historique des modifications apportées à la Politique

Version	Date	Détails
Projet	1 ^{er} juillet 2017	Première version soumise au Groupe de travail pour commentaires.
Projet	31 août 2017	Version légèrement modifiée (sur la base d'une partie des commentaires formulés par le Groupe de travail) soumise au Groupe de travail.
Projet	29 novembre 2017	Version révisée soumise au Groupe de travail et au Réseau sur l'égalité de genre et la diversité pour commentaires ; cette version a également fait l'objet de discussions avec le CICR.
Projet	19 avril 2018	Recueil des commentaires du Réseau sur l'égalité de genre et la diversité au début de l'année, puis organisation d'ateliers de rédaction (Groupe de travail) en mars 2018 (examen du projet ligne par ligne, ainsi que des questions nouvelles soulevées dans les commentaires additionnels). Version finale soumise au Groupe de travail étendu.
Projet final	Juin 2018	Dernières modifications apportées par le Groupe de travail, et examen final par le Groupe de travail et la direction.

Annexe 1 : modèle de rapport confidentiel dénonçant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels

(Il n'est pas obligatoire de remplir tous les champs – le rapport peut être soumis même s'il manque des informations.)

Aux superviseurs et aux personnes de référence chargées de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels : veuillez remplir ce formulaire de votre mieux et vous assurer de le soumettre en temps voulu.

I. Informations sur le plaignant ou sur l'auteur du rapport

- Nom du plaignant ou de l'auteur du rapport :
- Coordonnées (adresse, numéro de téléphone et courriel) :
- Âge : Sexe ou identité de genre :

II. Actes d'exploitation et d'abus sexuels, ou mesures de représailles

- Date et lieu des faits (début / dates les plus récentes) :
- Lieu des faits :
- Description détaillée des faits :
- Témoins (noms et coordonnées) et faits auxquels les témoins ont assisté :
- Comment le plaignant se sent-il ?

III. Informations sur l'auteur du comportement allégué

- Nom :
- Employeur et fonction :
- Coordonnées (adresse, numéro de téléphone et courriel) :
- Âge : Sexe :
- Description physique :

IV. Assistance au plaignant

- Adoption d'une approche axée sur les survivants, qui se fonde sur les principes directeurs suivants en matière de protection des victimes d'actes de violence sexuelle et sexiste : 1) consentement ; 2) confidentialité ; 3) sécurité ; 4) respect ; et 5) non-discrimination.
- Le plaignant souhaite-t-il ou requiert-il une assistance médicale ou a-t-il reçu des soins médicaux, et si oui, où et de la part de qui ?
- Quels autres services le plaignant a-t-il déjà reçus et a-t-il besoin d'une aide pour obtenir ?
- Qui est responsable de garantir la sécurité du plaignant ?
- Des mesures de sécurité ont-elles été mises en place pour protéger le plaignant ? Si oui, veuillez décrire ces mesures.
- Le plaignant a-t-il été orienté et conseillé au sujet de l'assistance disponible dans les domaines notamment de la santé, du soutien psychosocial, des politiques et de la sécurité ? Si oui, veuillez décrire ces orientations et ces conseils.

V. Informations supplémentaires

- Date de la première réception du rapport / de la plainte et nom de la personne qui l'a reçu(e) :

- Le plaignant / l'auteur du rapport connaît-il les procédures de la Fédération internationale en matière de gestion des plaintes ?
- Le plaignant a-t-il donné son consentement à la communication de la plainte à l'auteur du comportement allégué ?
- Toute plainte, qu'elle soit formulée par le survivant ou par un tiers, doit être rendue la plus anonyme possible lorsqu'elle est communiquée à l'auteur du comportement allégué. Seules les informations garantissant le respect de la procédure régulière seront communiquées à l'auteur du comportement allégué.
- Rapport rempli par :

VI. Autres informations utiles

- En cas de besoin uniquement.
-

Nom, date et lieu