

POLITIQUE DE PEAS

1. Déclaration et engagement

L'exploitation sexuelle et les abus sexuels (EAS) constituent une violation grave des normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus. Ils représentent un comportement inacceptable et strictement interdit pour l'ensemble des travailleurs humanitaires, y compris les employés de MadAvance et les personnels associés.

Dans ce contexte, MadAvance réaffirme son engagement en faveur d'une politique de « tolérance zéro » à l'égard de tout acte d'exploitation ou d'abus sexuels (EAS) commis par ses employés et ses personnels associés.

Afin de garantir la mise en œuvre de cette politique de tolérance zéro dans toutes les antennes de MadAvance, la Directrice générale a décidé d'adopter des normes de conduite et des dispositions visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels conformément aux énoncées du circulaire du Secrétaire Général de l'ONU (ST/SGB/2003/13) relative aux « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » tout en les adaptant au contexte de l'organisation.

Cette démarche se traduit par la formulation d'une **politique interne de protection contre l'exploitation et les abus sexuels**. Ci-prénomme « La Politique » et de les appliquer au personnel de MadAvance et ses collaborateurs.

Tous les employés de MadAvance et le personnel associé¹ sont tenus de respecter et de promouvoir les plus hauts standards de conduite personnelle et professionnelle, en fournissant une assistance et des services qui protègent et valorisent les droits des bénéficiaires ainsi que des membres les plus vulnérables des communautés locales.

MadAvance s'engage à :

- **Diffuser clairement les rôles, responsabilités et normes de conduite** en matière de prévention de l'EAS afin que chaque membre du personnel en ait pleine connaissance.
- **Créer et maintenir un environnement sûr et exempt d'EAS**, en mettant en place des actions préventives et des mécanismes d'intervention efficaces, aussi bien au sein de l'organisation que dans les communautés où elle opère.
- **Établir un cadre solide de prévention et de réponse**, garantissant la mise en œuvre de mesures correctives immédiates en cas d'incident d'exploitation ou d'abus sexuels.
- **Assurer une prise en charge des victimes respectueuse de leurs droits**, fondée sur une approche centrée sur la victime, sensible à l'âge, au genre, au handicap, aux spécificités culturelles, et non discriminatoire

2. Portée

2.1. La présente politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ci-après « la politique ») s'applique à toutes les personnes employées par MadAvance, à savoir les membres du personnel recrutés ou des membres du personnel associé, tels que les contractants, sous-traitants, stagiaires, volontaires, travailleurs occasionnels et parties prenantes.

¹ Le terme personnel « associé » couvre, par exemple, les sous-traitants, les consultants, les stagiaires ou les volontaires associés ou les parties prenantes travaillant pour le compte de MadAvance,.

Par « contractant », on entend toute personne engagée par l'ONG dans le cadre d'un contrat de service, d'un contrat de courte durée ou d'un contrat de consultant. La Politique s'applique également à l'ensemble des activités et des projets mis en œuvre par MadAvance.

2.2. Les membres du personnel soupçonnés d'avoir commis des actes d'exploitation et d'abus sexuels sont passibles d'une procédure disciplinaire et/ou de tout autre mesure administrative. Les personnels associés sont, quant à elles, soumises aux mesures prévues dans les termes de leur contrat.

2.3. Les prestataires de services et les fournisseurs (le cas échéant) sont également tenus de respecter les normes énoncées dans la présente Politique. Tout manquement à cette obligation pourra entraîner la résiliation immédiate de tout accord en cours entre MadAvance et le partenaire d'exécution ou le fournisseur concerné. L'ONG se réserve le droit de transmettre aux autorités nationales toute allégation crédible d'infraction pénale.

2.4. La Politique s'applique aux situations d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) survenant aussi bien sur le lieu de travail qu'à l'extérieur, pendant ou en dehors des heures de travail.

3. Définitions :

3.1. Aux fins de la présente politique, le terme « exploitation sexuelle » désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris — sans s'y limiter — pour en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique, au détriment d'un bénéficiaire d'aide.

3.2. De même, le terme « abus sexuels » fait référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, pouvant survenir par la force, dans un contexte d'inégalité ou dans des conditions coercitives.

3.3. L'exploitation et les abus sexuels (EAS) désignent tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles par le personnel des Nations unies, leurs partenaires d'exécution ou d'autres travailleurs humanitaires, contre les personnes qu'ils servent.

3.4. Le terme personnel « associé » couvre les sous-traitants, les consultants, les stagiaires, les volontaires ou toute partie prenante associés ou travaillant pour le compte de MadAvance.

4. Principes Fondamentaux

4.1. L'exploitation sexuelle et les abus sexuels (EAS) constituent des infractions aux normes et aux principes juridiques nationaux et internationaux universellement reconnus et sont interdits par le statut et règlement au personnel et au personnel associé.

4.2. Afin de mieux protéger les plus vulnérables, en particulier les femmes et les enfants, les règles spécifiques suivantes, qui réaffirment les obligations générales prévues au titre du Statut et Règlement du personnel, sont promulguées :

a- **Fautes graves** : L'exploitation sexuelle et les abus sexuels constituent des fautes graves et sont à ce titre passibles de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis (motif de licenciement²);

² Y compris toutes les autres formes d'accords contractuels.

- b- **Relations avec les mineurs** : Toute relation sexuelle avec un enfant (c'est-à-dire toute personne âgée de moins de 18 ans) est strictement interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays concerné. Une erreur de jugement concernant l'âge d'un enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ;
- c- **Faveurs sexuelles et comportements dégradants** : Il est interdit de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Cette interdiction couvre tout échange mettant en jeu l'aide due aux bénéficiaires d'une aide ;
- d- **Relations avec les bénéficiaires** : Les relations sexuelles entre le personnel de MadAvance ou son personnel associé et toute personne bénéficiaire d'une aide ou d'autres membres vulnérables de la communauté locale, relations qui par définition sont fondées sur un rapport de force inégal, nuisant à la crédibilité et à l'intégrité du travail de MadAvance, sont interdites ;
- e- **Signalement obligatoire** : Tout employé de MadAvance ou un membre du personnel associé qui a des préoccupations ou des soupçons d'abus ou exploitation sexuels commis par un collègue, que ce soit dans la même organisation ou d'une autre, doit signaler ces préoccupations par le biais des mécanismes prévues à cet effet ;
- f- **Responsabilité de prévention** : Le personnel de MadAvance et le personnel associé est tenu d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir les cas d'exploitation et d'abus sexuels. Il incombe notamment aux responsables, à tous les niveaux, de mettre en place et d'assurer le bon fonctionnement de dispositifs favorables à cet environnement.

4.3. Les règles énoncées ci-dessus ne sont pas exhaustives. D'autres formes d'exploitation ou d'abus sexuels sont possibles de mesures administratives et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis, conformément au Statut et Règlement du personnel ou aux dispositions contractuelles spécifiques applicables aux différentes catégories de personnel de MadAvance.

4.4. La règle énoncée au paragraphe 4.2 (b) ne s'applique pas lorsqu'un membre du personnel est légalement marié à une personne âgée de moins de 18 ans mais ayant atteint l'âge légal de la majorité ou du consentement dans le pays dont ils sont tous deux ressortissants.

5. Cadre PEAS

- 5.1. Le cadre de la politique PEAS sera appliqué en tenant compte du contexte, de la dynamique et de la structure organisationnelle propres à MadAvance. Le cas échéant, d'autres mesures pertinentes prévues dans les politiques et procédures internes de l'organisation viendront également compléter sa mise en œuvre.
- 5.2. Le cas échéant, MadAvance consultera les bénéficiaires et les communautés locales, notamment les groupes à risque identifiés par MadAvance, afin de garantir que les systèmes mis en place et les mesures prises pour la prévention et la réponse à l'EAS sont sensibles aux vulnérabilités et besoins des bénéficiaires et sont culturellement appropriés.

5.3. Intégration de la PEAS dans la planification et les processus opérationnels

- 5.3.1. MadAvance garantit que les risques d'exploitation et d'abus sexuels sont dûment évalués, traités et suivis grâce à l'intégration de la PEAS dans sa planification, sa programmation et à l'ensemble de ses processus opérationnels, et prévoit l'allocation de ressources adéquates à cet effet.
- 5.3.2. MadAvance réalise des analyses et évaluations inclusives des risques d'EAS dans le cadre de la conception de ses projets et activités et met en place les mesures d'atténuation appropriées.

5.4. Recrutement

- 5.4.1. MadAvance a instauré des pratiques et des processus de gestion des ressources humaines sécurisés et intégrant la politique PEAS, notamment en matière de recrutement.
- 5.4.2. **Offres d'emploi** : MadAvance énonce explicitement, dans un paragraphe standard de ses offres d'emploi, sa politique de zéro tolérance à l'égard de l'EAS.
- 5.4.3. **Entretiens** : Lors des entretiens de recrutement, MadAvance intègre systématiquement des questions portant sur l'éthique professionnelle et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS).
- 5.4.4. **Vérification** : MadAvance procède systématiquement à l'examen de tous les candidats potentiels à un poste, conformément aux procédures de sélection établies, afin de garantir que MadAvance n'engage pas d'employés potentiels susceptibles de présenter un risque pour le personnel et ces bénéficiaires.
- 5.4.5. **Auto-déclaration** : MadAvance demande aux candidats sélectionnés de signer une déclaration sur l'honneur dans laquelle ils certifient n'avoir pas commis d'EAS dans le passé et s'engagent à ne pas en commettre dans l'exercice de leurs nouvelles fonctions au sein de l'organisation.
- 5.4.6. **Contrats de travail** : MadAvance inclut une clause de PEAS dans ses contrats de travail, qui établit clairement les définitions et les rôles et responsabilités du personnel en matière de PEAS. Cette clause impose notamment l'obligation de ne pas commettre d'EAS, de signaler les cas d'EAS et de coopérer de bonne foi à toute enquête ou audit en rapport avec un cas d'EAS mené par l'organisation.
- 5.4.7. **Points focaux PEAS** : MadAvance fournit aux points focaux PEAS désignés les termes de référence spécifiques relatifs à leurs rôles et responsabilités en matière de PEAS.
- 5.4.8. **Processus RH** : MadAvance aligne l'ensemble de ses processus de gestion des ressources humaines sur sa politique de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) en y intégrant un mécanisme clair de signalement et de traitement des allégations, ainsi que les mesures disciplinaires prévues en cas d'allégations avérées.

5.5. Gestion organisationnelle - Accords de coopération :

- 5.5.1. MadAvance intègre dans tous ses contrats et accords de partenariat avec ses prestataires, sous-traitants, et sous-partenaires une clause standard exigeant leur engagement à appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels

(EAS) et à mettre en œuvre des mesures de prévention et de lutte contre l'EAS, conformément à la politique PEAS de MadAvance.

- 5.5.2. Lorsque ses prestataires, sous-traitants, sous-partenaires ou, le cas échéant, ses fournisseurs n'ont pas prévu des politiques et des mesures appropriées, MadAvance les assistera dans l'élaboration de telles politiques et prendra les mesures jugées pertinentes dans le cadre de leur accord de coopération (accord d'une durée égale ou supérieure à un an).

5.6. Sensibilisation du personnel, notamment par des formations obligatoires

- 5.6.1. MadAvance s'engage à veiller à ce que l'ensemble de son personnel comprenne les principes de la PEAS, connaît les systèmes PEAS de l'organisation (mécanisme de signalement, prise en charge de la victime et du plaignant) et pleinement informé de ses obligations ainsi que des démarches à entreprendre en cas d'allégation (processus d'enquête et mesures correctives).

Le personnel doit notamment être informé des éléments suivants :

- a- **Interdiction explicite de l'EAS** : compréhension claire de l'interdiction formelle de tout acte d'exploitation et d'abus sexuels ;
- b- **Définitions et comportements concernés** : Les définitions de l'EAS et une compréhension claire des comportements qui constituent l'EAS ;
- c- **Obligation de signalement** : devoir, pour tout membre du personnel, de signaler tout soupçon ou toute préoccupation, ainsi que les conséquences en cas de non-signalement (par exemple, mesures disciplinaires) ;
- d- **Signalement anonyme** : possibilité de signaler des informations de manière anonyme ;
- e- **Protection des dénonciateurs** : garantie de protection pour toute personne formulant une allégation de bonne foi, conformément à la politique de protection des dénonciateurs ou aux plans de protection des plaignants (protection de l'identité du lanceur d'alerte et des informations transmises pour permettre une réponse et un suivi appropriés) ;
- f- **Protection contre les représailles** : engagement de MadAvance à maintenir une culture de transparence et un environnement sûr, permettant au personnel et aux bénéficiaires de signaler sans délai toute allégation d'EAS, sans risque de mesures défavorables ou punitives à leur encontre.
- g- **Utilisation des informations** : description de la procédure interne de réponse et de suivi, y compris le mécanisme de gestion, de traitement des signalements et le référencement des victimes vers les services appropriés.

- 5.6.2. MadAvance organise des formations initiales obligatoires ainsi que des sessions de recyclage pour l'ensemble des employés et du personnel associé, afin de garantir en continue la compréhension et l'application de sa politique et de ses procédures de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS).

Pour ce faire, MadAvance:

- a- Elabore un plan de formation annuel couvrant l'ensemble du personnel, en adaptant les contenus aux différents niveaux de public et de participants.
- b- Tient un registre de présence de l'ensemble du personnel ayant participé aux formations initiales et les sessions de recyclage.
- c- Met à disposition des supports de formation sur la PEAS, adaptés au type de formation dispensée (initiale ou recyclage) ainsi qu'au public cible de la formation, et offre des opportunités d'échange et de discussion entre membres du personnel.

5.6.3. En complément des formations, MadAvance met en place des actions écrites et orales afin de garantir que l'ensemble des employés et du personnel associé connaissent leurs obligations en matière de PEAS et les démarches à suivre en cas d'allégation (par exemple : signature attestant la réception de la politique PEAS, envoi régulier d'e-mails de rappel à tous les collaborateurs).

Les responsables et supérieurs hiérarchiques ont, à ce titre, la responsabilité :

- a- De veiller à ce que les membres du personnel placés sous leur supervision suivent la formation obligatoire sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels ;
- b- De rappeler régulièrement aux membres de leur équipe — qu'ils soient actuels ou nouvellement recrutés — le principe de tolérance zéro à l'égard de l'EAS, de s'assurer qu'ils sont pleinement informés de la politique de l'organisation sur ce sujet et qu'un exemplaire de ladite politique leur a bien été remis.

5.7. Établissement de rapports :

5.7.1. MadAvance dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés – notamment les enfants – de signaler toute allégation d'EAS, conformément aux normes essentielles de signalement, et veille à ce que les bénéficiaires en soient informés.

Le mécanisme permettra de restreindre l'accès à l'information et de sécuriser les rapports écrits afin de garantir la sécurité de la victime et du plaignant. Les informations relatives à une allégation ne seront partagées qu'en cas de nécessité absolue (Conformément aux points 5.6.1.d, 5.6.1.e et 5.6.1.f).

5.7.2. MadAvance veille à ce que ses mécanismes de signalement respectent les principes fondamentaux d'un signalement efficace :

- Accessibilité
- Réactivité
- Sécurité
- Confidentialité
- Transparence

5.7.3. MadAvance dispense au personnel susceptible de recevoir des plaintes une formation sur les procédures applicables et sur le rapport d'incident présumé (cf. point 5.4.7).

5.7.4. L'organisation ne tolère aucune forme de représailles, ou de menace de représailles, à l'encontre de quiconque signalant une situation d'EAS ou coopérant à une procédure d'enquête dans le cadre d'une allégation d'EAS. MadAvance dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires

et aux communautés — notamment aux enfants — de signaler toute considération de représailles à leur égard (en appui au point 5.6.1.f).

- 5.7.5. La description des mécanismes de signalement, des procédures d'examen des allégations d'EAS, des mécanismes d'établissement de rapports (enquêtes ou investigation), protocole d'échange d'informations associé est présentée dans des documents distincts.

5.8. Sensibilisation des bénéficiaires et des communautés locales

- 5.8.1. Là où des activités sont mises en œuvre, MadAvance s'engage à sensibiliser ses bénéficiaires et les communautés locales, sur la PEAS et à ses systèmes organisationnels relatif à cela (les politiques et procédures pertinentes).

À cette fin, MadAvance dispose de supports de communication visuelle pour les communautés et de messages de sensibilisation « prêts à l'emploi » portant sur :

- L'explication de la PEAS ;
- Les normes de conduite applicables au personnel de l'organisation ;
- La procédure pour effectuer un signalement ;
- Les engagements de l'organisation pour répondre aux incidents d'EAS

Ces supports sont :

- a- Adaptés au contexte local ;
- b- Rédigés dans les langues locales respectives ;
- c- Conçus pour être facilement compréhensibles et accessibles aux bénéficiaires de MadAvance, en particulier aux groupes considérés comme présentant un risque d'abus très élevé.

5.9. Assistance aux victimes/survivants d'EAS

- 5.9.1. MadAvance s'engage à garantir que toute victime d'EAS ait accès à une assistance et à un soutien dès réception d'informations relatives à une allégation, indépendamment (i) de la décision de MadAvance d'enquêter sur l'affaire, (ii) du résultat de l'enquête et (iii) de la coopération ou non de la victime à l'enquête ou à toute autre procédure de redevabilité.

- 5.9.2. L'assistance et le soutien sont fournis par des prestataires de services qualifiés et compétents, conformément à l'approche « ne pas nuire », centrée sur la victime, dans le strict respect des droits et de l'intérêt supérieur des victimes ainsi que des principes clés de la lutte contre la violence basée sur le genre, en particulier le consentement éclairé. Les services doivent être conformes aux droits, sensibles à l'âge, au handicap et au genre, non discriminatoires et culturellement appropriés, et garantir l'intérêt supérieur de l'enfant.

- 5.9.3. Le soutien et l'assistance comprennent notamment :

- a- L'adoption de mesures de sécurité pour éviter les représailles, la victimisation secondaire et la retraumatisation,
- b- Des services comprenant, sans s'y limiter, des soins médicaux et de santé immédiate, des kits de dignité, des services de santé mentale et de soutien psychosocial, des services juridiques, une assistance matérielle de base et un soutien aux enfants nés à la suite d'un acte d'EAS.

- 5.9.4. MadAvance dispose d'un système et un processus définis et articulé, décrits dans sa procédure opérationnelle standard (POS) pour le référencement et la prise en charge des victimes, détaillé dans un document distinct.

5.10. Enquêtes

- 5.10.1. MadAvance a mis en place un processus d'enquête sur les allégations d'EAS et doit mener correctement et sans délai une enquête sur toute situation d'EAS signalée et commise par ses employés ou le personnel associé ou en référer à l'organisme d'enquête approprié si l'auteur est affilié à une autre entité. Les procédures de gestion et d'exécution des enquêtes seront détaillées dans un document distinct.
- 5.10.2. **Remontée aux autorités nationales** : si, à l'issue d'une enquête dûment menée, des preuves confirment les allégations d'EAS, ces affaires peuvent être soumises aux autorités nationales pour que ces dernières prennent les mesures qui s'imposent, notamment en engageant des poursuites pénales. Le consentement éclairé et volontaire de la victime est requis avant tout renvoi aux autorités nationales.
- 5.10.3. **Mesure corrective** : La personne ou l'équipe chargée des enquêtes sur les allégations d'EAS formulera des recommandations d'amélioration afin que MadAvance puisse réduire le risque de récurrence de toute mauvaise conduite. La Direction de l'organisation est chargée d'examiner et de mettre en œuvre ces recommandations. Les changements apportés aux systèmes de PEAS de l'organisation seront communiqués au personnel, le cas échéant.

5.11. Signalement et réponse aux actes d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) :

Tout membre du personnel de MadAvance ainsi que son personnel associé qui est témoin ou soupçonne des actes d'EAS doit immédiatement signaler l'incident via les canaux de communication qui ont été développés pour reporter cela, à savoir :

- par courrier électronique à confidentiel_grievance@madavance.org avec pour objet « Suspicion d'exploitation et d'abus sexuels ».
- dans les boîtes à plaintes
- par l'intermédiaire du personnel « Point Focal PEAS» désigné officiellement par la Direction

Les signalements d'EAS seront traités avec la plus grande confidentialité et feront l'objet d'une enquête rapide et approfondie. MadAvance prendra les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de toute personne soupçonnée de s'être livrée à des actes d'EAS, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation des accords contractuelles. MadAvance fournira également un soutien et une assistance à toute personne ayant été victime d'exploitation sexuelle et coopérera pleinement à toute enquête ou investigation de par les autorités juridiques compétentes, le cas échéant.

Entrée en vigueur :

La présente version de la politique de PEAS prend effet à compter du **26 Septembre 2025**.