



CERCLE INTERNATIONAL POUR LA PROMOTION DE LA CREATION

ONG de l'Ecologie et de Développement Durable

Récépissé de Déclaration N° 003/RDD/F35/BAPP du 4 août 1992
Arrêté N° 00160/A/MINATD/DAP/SDLP/SONG du 22 octobre 2008
portant agrément du CIPCRE au Statut d'ONG

DIRECTION GENERALE : B.P. 1256 Bafoussam-Cameroun
Tél (237) 694 03 30 42
E-mail : cipcre_dg@cipcre.org ; Site web : <http://www.cipcre.org>

**Une organisation sûre pour toute personne,
notamment les femmes et les enfants**

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS et CODE DE CONDUITE

**Pour empêcher la commission des actes d'exploitation
et d'abus sexuels et répondre aux cas qui surviennent**

Version octobre 2020

POLITIQUE INSPIREE ET ADAPTEE :

- à celle développée et promue par Kinderrechte Afrika e.V pour protéger les enfants contre l'abus et l'exploitation sexuelle
- au modèle de politique PEAS développé par l'UNFPA et mis à disposition par UNICEF

unicef 
pour chaque enfant

KiRA 
Droits des enfants
AFRIQUE

CIPCRE-Cameroun
B.P. 1256 Bafoussam
Tél. : (237) 694 02 14 74
E-Mail: cipcre_cameroun@cipcre.org

CIPCRE-Bénin
B.P. 287, Porto-Novo
Tél (229) 97 63 77 87
E-Mail : cipcre.benin@cipcre.org

Bureau de Liaison de Yaoundé
B.P. 15059, Yaoundé
Tél. : (237) 222 23 75 92 ; 699 68 95 14
E-mail : cipcre.ccs@cipcre.org

CODE DE BONNE CONDUITE

Signée par toute personne sous contrat/mandat avec le CIPCRE

Je, soussigné, déclare par la présente :

1. n'avoir jamais fait l'objet dans le passé d'une condamnation pour exploitation ou abus sexuels et ne pas avoir fait l'objet d'une mesure administrative ou d'une enquête pour des actes criminels de pédophilie, de viol, d'outrage à la pudeur, de harcèlement sexuel, de détournement de mineur ou pour toute mauvaise conduite en lien avec les mœurs ;
2. avoir reçu et pris bonne note de la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels et du Code de conduite du CIPCRE relatif à la protection des personnes, notamment de la femme et de l'enfant contre de tels actes ;
3. m'engager à respecter les principes fondamentaux suivants :
 - a. L'exploitation et les abus sexuels commis par toute personne sous contrat/mandat avec le CIPCRE constituent des actes d'inconduite grave et ils sont donc des motifs de licenciement ;
 - b. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement sur le plan local. La croyance erronée à propos de l'âge d'un enfant n'est pas une défense ou une justification.
 - c. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les relations sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance due aux bénéficiaires.
 - d. Toute relation sexuelle entre ceux qui fournissent une assistance et une protection sociale/humanitaires et une personne bénéficiant d'une telle assistance et d'une telle protection qui implique une utilisation inappropriée du rang ou de la position est interdite. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail.
 - e. Lorsqu'une personne sous contrat/mandat avec le CIPCRE a des préoccupations ou des soupçons concernant l'exploitation ou des abus sexuels commis par un collègue, que ce soit au sein du CIPCRE ou en communauté, il/elle doit signaler ces préoccupations par le biais des mécanismes de signalement en vigueur.
 - f. Les personnes sous contrat/mandat avec le CIPCRE sont obligées de concevoir et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels, et qui favorise la mise en œuvre du présent code de conduite.

4. m'engager à porter à la connaissance de mes supérieurs tout comportement inacceptable ou toute suspicion d'exploitation et d'abus sexuel ou de mauvais traitement des enfants à l'intérieur du CIPCRE, ainsi que toute information sur de tels actes ou tout comportement inacceptable qui auraient été portés à ma connaissance ;
5. avoir été informé de la vigilance particulière du CIPCRE relative à la protection des enfants et à la prévention des risques de mauvais traitement ou des violations de l'intégrité physique ou psychologique des enfants placés sous ma responsabilité professionnelle ;
6. avoir été informé qu'en cas de suspicion, même sur base de rumeur, d'un comportement incompatible avec la politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, le CIPCRE se réserve le droit de prendre des mesures de protection incluant une suspension provisoire, avant même d'avoir commis une enquête administrative à cet effet ;
7. avoir été informé qu'en cas de preuves tangibles et d'incidents connus, qui entrent en contradiction avec la politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, que le CIPCRE prendra des mesures appropriées, administratives et judiciaires, sans limites de temps ni de lieu, à la fois dans le pays où l'incident est supposé avoir eu lieu et dans mon pays d'origine où se trouve mon domicile principal ;
8. avoir été informé qu'en cas de résiliation du contrat pour exploitation et abus sexuels, le CIPCRE se réserve le droit d'informer les autres organisations/institutions, qui pourraient demander des références professionnelles, des raisons de la résiliation du contrat, tout en respectant la législation relative à la protection de l'information.

Date :

Lieu :

Nom :

Signature :

Pourquoi une Politique de protection et un Code de conduite ?

- La politique PEAS a pour objectifs de :
 - o promouvoir une politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) pour toutes les personnes sous contrat/mandat avec le CIPCRE et de veiller à ce que les rôles, les responsabilités et les normes de conduite attendues en matière d'EAS soient connus au sein du CIPCRE.
 - o Créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, en prenant des mesures appropriées à cette fin, en interne et dans les communautés où le CIPCRE intervient, par un travail de prévention et de réponse solide.
- Ce document constitue la première étape du développement de la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels à l'intérieur du CIPCRE. Il est destiné avant tout aux personnes qui travaillent directement pour le CIPCRE, ainsi que celles qui prennent part à ses activités à différents niveaux. Il décrit l'engagement du CIPCRE à empêcher l'exploitation et les abus sexuels sur toute personne, notamment les femmes et les enfants. La Politique de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PEAS) est à l'origine de la gestion des risques à l'intérieur du CIPCRE.
- Ce document souligne les principaux éléments de la Politique PEAS du CIPCRE. Son but est d'informer les collaborateurs, le personnel et les responsables des organisations partenaires de ce que l'on attend d'eux, de sensibiliser les personnes aux différentes formes de violences sexuelles, d'empêcher ces violences et de mettre en place un mécanisme de réponse adéquate.
- En plus des lois nationales et sous réserve de conformité avec les engagements internationaux pris par le Gouvernement du Cameroun, le Code de conduite du CIPCRE se base sur les normes juridiques internationales, par exemple, en matière de définition de l'âge de l'enfant (la Convention des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant dispose qu'un enfant est toute personne étant âgée de moins de 18 ans).
- Le Code de Conduite s'appliquera à tous les membres du personnel. Il sera demandé à ces derniers de le signer. Tous les collaborateurs des organisations partenaires du CIPCRE ont la responsabilité d'encourager, de plaider et de promouvoir la diffusion du Code de conduite et de la Politique PEAS. Ils doivent aussi s'occuper de la mise en œuvre, de la surveillance et du respect de ses normes.
- Il est vivement conseillé au personnel de persuader les partenaires de terrain d'adhérer et de soutenir aussi les normes du Code de conduite.

Date d'entrée en vigueur : 7 octobre 2020

Date de révision obligatoire : décembre 2021

Une organisation sûre

Politique PEAS du CIPCRE pour une tolérance zéro pour les cas qui surviennent en son sein, à l'intérieur des organisations partenaires et en communauté.

Préambule

Le phénomène de l'exploitation et des abus sexuels est mondial et il a lieu dans tous les pays et toutes les sociétés. Il implique entre autres les actes suivants : viol, attouchement, rapport sexuel même consenti avec les enfants, mise en prostitution, clientélisme prostitutionnel, harcèlement sexuel, pédophilie, etc.

Toutes les organisations et les institutions de développement ont été, sont et seront confrontées un jour au risque d'avoir dans leurs programmes des personnes ayant un comportement sexuel déviant.

Malgré l'amélioration des procédures de recrutement et de prévention, le recrutement et l'embauche de personnes fournissant de sérieuses références n'exclut pas le risque d'engager des pervers sexuels dangereux. Par conséquent, les organisations peuvent se voir obligées d'agir en urgence afin de protéger leur personnel/communautés (notamment les femmes et les enfants) et d'aider ceux qui ont subi des abus à se remettre de ces actes, d'entreprendre des recherches internes, de prendre des décisions administratives et légales et d'avoir une stratégie de communication plus ample.

Déclaration de politique générale

Les EAS violent les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et constituent des comportements inacceptables et des conduites interdites pour tous les travailleurs humanitaires et de développement, y compris les employés du CIPCRE ainsi que le personnel associé.

Le CIPCRE applique une politique de tolérance zéro en matière d'EAS. Tous les employés du CIPCRE et le personnel associé sont tenus de respecter les normes de conduite personnelle et professionnelle les plus élevées à tout moment, et de fournir une assistance et des interventions sociales et humanitaires qui respectent et favorisent les droits des bénéficiaires et des autres membres vulnérables des communautés locales.

Définitions

Aux fins de la présente politique, l'expression « *exploitation sexuelle* » désigne tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

De même, le terme « *abus sexuel* » désigne l'intrusion physique de nature sexuelle, effective ou menacée, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

Construire une organisation sûre pour les enfants

Le but de ce document est de tout faire à l'intérieur du CIPCRE afin d'empêcher l'exploitation et les abus sexuel par les membres du personnel.

Ces dernières décennies, les sociétés ont été de plus en plus sensibilisées, et ce de manière constante, au problème de l'EAS. Par conséquent, le silence et le secret qui entourent

traditionnellement ce phénomène sont remis en question. Des stratégies de prévention efficaces peuvent être développées et mises en œuvre lorsque cette information et compréhension sont ancrées dans les structures de l'organisation.

Il faut mentionner le fait qu'il y a un déséquilibre de pouvoir entre les intervenants sociaux et les membres des communautés bénéficiaires des projets de développement, ce qui peut être la source de plusieurs cas d'EAS. C'est un fait que les délinquants sexuels ciblent le plus souvent les organisations qui travaillent avec les femmes et les enfants afin d'avoir un accès facile et légitimé à leurs proies. En effet, les statistiques de la police de certains pays indiquent que plus de quarante pour cent des délinquants (personnes ayant abusé sexuellement d'enfants) officiellement interrogés ont eu accès à leurs victimes à travers les organisations d'enfants.

Les recherches entreprises semblent indiquer qu'il soit plus que probable qu'il y ait des cas d'EAS, systématiques ou occasionnels, dans les organisations qui présentent les caractéristiques suivantes :

- Il y a un fossé entre la politique officielle et la pratique ;
- Les lignes directrices de l'organisation ne sont pas adéquates ;
- Il y a peu de coordination entre le personnel et ces lignes directrices ainsi que la réglementation existante ne sont pas mises en œuvre de manière constante ;
- Le personnel ne dispose pas de certaines aptitudes spécifiques ;
- Il y a un manque de mécanisme d'information et de formation régulière du personnel
- il n'y a pas un dispositif de réponse administrative connue pour les cas d'AES qui surviennent ;
- il n'y a pas un Point Focal PEAS avec un cahier des charges connus par tout le monde ;

Il existe, évidemment, plus de raisons qui peuvent mener à des situations d'EAS à l'intérieur des organisations.

Cham d'application

Cette politique définit l'approche du CIPCRE pour prévenir l'EAS et y répondre. La politique s'applique à tous les employés et au personnel connexe, qu'ils soient en service ou non.

L'engagement du CIPCRE envers la PEAS

L'expérience a montré que l'abus sexuel est un acte prémédité et planifié. Cela demande du temps et il repose sur le secret et une possibilité. Les délinquants sexuels sont souvent doués pour gagner la confiance des enfants, de leur famille ainsi que de ses collègues. Certains utilisent leur position de pouvoir pour influencer leurs victimes

Il est bien connu qu'un incident d'abus qui se passe dans une organisation ne fait pas seulement du mal aux victimes/survivantes, et ce parfois de manière irréparable, mais aussi à l'organisation, à la famille et à l'ensemble de la communauté. Même un seul incident peut nuire à l'efficacité et à la réputation des organisations.

Dans ce climat international actuel orienté vers la PEAS, il est devenu nécessaire de développer des mécanismes de protection efficaces. Les donateurs veulent être certains que les organisations ont adopté des mesures afin d'essayer d'empêcher l'abus et l'exploitation sexuels en leur sein.

A cet effet, le CIPCRE s'efforcera de créer et de maintenir un environnement sûr, exempt d'EAS, et prendra les mesures appropriées à cette fin dans les collectivités où elle exerce ses activités, grâce à un cadre solide de PEAS, y compris des mesures de prévention et de réponse.

Ce cadre PEAS affirme l'engagement du CIPCRE envers la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels

(ST/SGB/2003/13) et envers la mise en œuvre complète et continue des six principes fondamentaux du IASC relatifs à l'EAS.

Le CIPCRE reconnaît, qu'il a la responsabilité morale et légale de s'assurer que les membres de ses communautés d'intervention soient en sûreté lorsqu'ils sont en relation de travail avec son personnel, directement ou indirectement.

Il ne sera pas toléré qu'un membre de son personnel commette un cas d'exploitation ou d'abus sexuel.

Le cadre de la PEAS au CIPCRE : La prévention

Contrôle : le CIPCRE examine systématiquement tous les candidats potentiels à un emploi conformément aux procédures de présélection établies.

Formation : le CIPCRE organise des formations d'initiation et de recyclage obligatoires pour tous les employés et le personnel concerné sur la politique et les procédures de l'organisation en matière d'EAS.

Sensibilisation : Le CIPCRE s'assure que tous les personnels des organisations partenaires sont conscients du problème de l'EAS et des risques encourus par les victimes et les auteurs.

Le cadre de la PEAS au CIPCRE : La réponse

Rapports : le CIPCRE dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, y compris les enfants, de signaler les allégations d'EAS et veille à ce que les bénéficiaires en soient informés.

Enquête : le CIPCRE dispose d'un processus d'enquête sur les allégations d'EAS et doit mener correctement et sans délai une enquête sur l'EAS par ses employés ou le personnel concerné ou en référer à l'organisme d'enquête compétent si l'auteur de l'infraction est affilié à une autre entité.

Renvoi aux autorités nationales : Si, après une enquête en bonne et due forme, il existe des preuves à l'appui des allégations d'EAS, ces affaires peuvent être renvoyées aux autorités nationales pour des poursuites pénales.

Assistance aux victimes : le CIPCRE dispose d'un système permettant d'orienter rapidement les survivants d'une EAS vers les services disponibles, en fonction de leurs besoins et de leur consentement.

Le cadre de la PEAS au CIPCRE : Accords de coopération

Tous les contrats et accords de partenariat du CIPCRE comportent une clause standard exigeant des entrepreneurs, fournisseurs, consultants et sous-partenaires qu'ils s'engagent à appliquer une politique de tolérance zéro en matière d'EAS et à prendre des mesures pour prévenir les EAS et y répondre.

Le fait que ces entités ou personnes ne prennent pas de mesures préventives contre l'EAS, n'enquêtent pas sur les allégations de celle-ci ou ne prennent pas de mesures correctives lorsqu'une EAS a eu lieu, constitue un motif de résiliation de tout accord de coopération.

Code de conduite

- **Un Code de conduite est réellement un code de comportement qui crée des limites claires pour toutes les personnes concernées.**
- **Il fait partie de la Politique PEAS du CIPCRE.**

Le CIPCRE et ses partenaires s'engagent à définir clairement les normes de base d'un comportement acceptable, à la fois dans et hors du lieu de travail. Ce Code de conduite s'applique à tous les employés, stagiaires, bénévoles, prestataires du CIPCRE.

Le CIPCRE et ses partenaires s'engagent à traiter toutes personnes, notamment les femmes et les enfants avec dignité et respect, ainsi qu'à les protéger contre toutes formes d'EAS.

Le CIPCRE et ses partenaires s'engagent à ce que ces normes et **les six (6) principes fondamentaux** suivants soient observés afin d'empêcher l'abus et l'exploitation sexuels :

- L'exploitation et les abus sexuels commis par toute personne sous contrat/mandat avec le CIPCRE constituent des actes d'inconduite grave et ils sont donc des motifs de licenciement ;
- L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement sur le plan local. La croyance erronée à propos de l'âge d'un enfant n'est pas une défense ou une justification.
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les relations sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance due aux bénéficiaires.
- Toute relation sexuelle entre ceux qui fournissent une assistance et une protection sociale/humanitaires et une personne bénéficiant d'une telle assistance et d'une telle protection qui implique une utilisation inappropriée du rang ou de la position est interdite. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail.
- Lorsqu'une personne sous contrat/mandat avec le CIPCRE a des préoccupations ou des soupçons concernant l'exploitation ou des abus sexuels commis par un collègue, que ce soit au sein du CIPCRE ou en communauté, il/elle doit signaler ces préoccupations par le biais des mécanismes de signalement en vigueur.
- Les personnes sous contrat/mandat avec le CIPCRE sont obligées de concevoir et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels, et qui favorise la mise en œuvre du présent code de conduite.

Certaines règles de conduite sont spécifiques aux relations enfants / adultes. Elles sont reprises ci-après pour indiquer ce que l'on doit et ne doit pas faire.

Bonnes pratiques

Toutes les personnes sous contrat/mandat avec le CIPCRE qui entrent en contact avec des enfants devraient toujours :

- Donner du pouvoir aux enfants en promouvant leurs droits, c'est-à-dire en discutant de leurs droits avec eux, de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas et des recours possibles s'ils ont un problème ;
- Reconnaître les situations qui présentent des risques pour les enfants ainsi que pour le personnel et pouvoir leur faire face de manière efficace ;
- Remettre en question les pratiques insatisfaisantes et reconnaître les pièges éventuels qui pourraient mener à des situations où des enfants sont abusés ;
- Promouvoir une culture d'ouverture où l'on peut poser et discuter de sujets et d'inquiétudes;
- Assurer la visibilité, à tout moment, quand les collaborateurs sont avec des enfants et appliquer la règle « des deux adultes » ;
- Définir avec les enfants ce qui constitue un comportement acceptable et ce qui ne l'est pas ;
- Ecouter les enfants et leur parler de leurs contacts avec les collaborateurs de l'organisation ;
- Discuter de sujets qui préoccupent les enfants et leur expliquer comment exprimer leurs inquiétudes ;
- Eviter les situations délicates et/ou de compromis qui pourraient mener à des accusations;
- S'assurer que les images prises des enfants (photos ou vidéos) respectent ceux-ci, c'est-à-dire où ils portent des vêtements adéquats et où ils n'adoptent pas des poses à caractère sexuel.

Pratiques à proscrire

Toutes les personnes sous contrat/mandat avec le CIPCRE qui entrent en contact avec des enfants ne devraient jamais :

- Utiliser toute forme de punition physique : battre, agresser et abuser physiquement d'un enfant;
- Se comporter physiquement d'une manière qui est inappropriée ou sexuellement provocante ;
- Avoir des relations physiques et/ou sexuelles avec les enfants ;
- Tenir, embrasser, serrer dans ses bras ou toucher un enfant d'une manière qui est culturellement inacceptable ;
- Agir de manière ou organiser des activités qui constituent des abus où les enfants courent le risque d'être abusés ;
- Tenir un langage ou se comporter d'une manière qui soit physiquement ou sexuellement provocante et inappropriée.
- Passer la nuit avec un enfant qui ne soit pas surveillé ;
- Inviter des enfants à domicile sans surveillance;
- Faire des choses pour les enfants qui savent les faire par eux-mêmes ;
- Excuser ou participer à des activités au cours desquelles il est probable que le comportement de l'enfant mène à des actes abusifs et illégaux ;
- Agir de manière à couvrir de honte, humilier, rabaisser ou dégrader les enfants ou à prendre part à toutes formes d'abus émotionnels ;

- Discriminer des enfants en en favorisant un plus particulièrement, par exemple, en lui offrant des cadeaux, de l'argent ou encore en le parrainant ;
- Passer trop de temps seul avec un enfant, s'isolant des autres ;
- Prendre des images d'enfants, comme des photos et des vidéos, qui sont explicites ou préjudiciables à l'enfant ou qui lui font perdre toute dignité.

Rôles et responsabilité sur la PEAS

La politique PEAS du CIPCRE est expliquée dans ce document. Dès lors, il est obligatoire qu'elle soit complètement mise en œuvre par chaque membre du personnel et chaque membre des différentes assemblées statutaires à quelque niveau que ce soit.

La direction du CIPCRE a la responsabilité de s'assurer que tous ses collaborateurs soient conscients de cette politique.

Tous les membres du personnel ou des assemblées statutaires du CIPCRE doivent être au courant des exigences de la politique et se comporter selon celle-ci. Si l'on découvre qu'une de ces personnes commet des actes d'EAS, que ce soit dans ou hors du contexte du travail, qui soient criminels, violent gravement leurs droits et enfreignent les principes et les normes contenus dans ce document, le CIPCRE prendra immédiatement des actions disciplinaires ainsi que toute autre action qui puisse être appropriée aux circonstances. Cela signifie pour :

- Le personnel : action disciplinaire/licenciement ;
- Les volontaires : action disciplinaire/ fin de la relation de volontariat ;
- Les membres des assemblées ou du conseil d'administration : rupture de la relation ;
- Les partenaires : retrait des fonds/des soutiens financiers ;
- Les contractants : résiliation du contrat.

Selon la nature, les circonstances et le lieu de l'EAS, la direction du CIPCRE envisagera aussi d'impliquer d'autres autorités comme la police afin d'assurer la protection des victimes/survivantes et d'entreprendre des poursuites judiciaires le cas échéant.

À l'intérieur du CIPCRE, les fonctions et les responsabilités suivantes sont assumées par :

Le Directeur Général et les Directeurs Nationaux ont une responsabilité d'ensemble pour faire respecter la Politique PEAS du CIPCRE. À ce titre, ils veillent à :

- Assurer la supervision de la prévention et de la réponse à la PEAS
- Examiner et mettre à jour les politiques et les directives liées à la PEAS
- Assurer l'attention et les ressources à la PEAS dans toute l'organisation
- Faciliter et superviser les enquêtes sur les allégations d'EAS
- Coordonner avec d'autres organisations sur la PEAS, y compris les donateurs
- Désigner un Point Focal PEAS au sein de chaque Direction Nationale et prendre des mesures pour faciliter ses interventions

Les Points Focaux PEAS (une femme et un homme), lesquels est chargés de :

- Aider la haute direction à s'acquitter de ses responsabilités de PEAS
- Signaler les préoccupations ou les problèmes liés à la mise en œuvre de la PEAS à la haute direction
- Recevoir des rapports d'allégations d'EAS et coordonner la réponse
- Mener des activités de formation et de sensibilisation du personnel et des autres sur la PEAS

- Coordonner avec d'autres acteurs concernés sur la PEAS, notamment les efforts inter-organisations

Les Chef de Service/Bureaux Administratif et financier qui, en matière de gestion des ressources humaines, sont chargés de :

- Effectuer un examen des violations antérieures d'EAS et des autres codes de conduite et des violations de politiques (par ex. fraude, corruption, abus de pouvoir), dans le cadre du processus de recrutement ;
- Veiller à ce que tout le personnel signe le code de conduite de l'organisation ;
- Intégrer une clause PEAS dans les accords contractuels, notamment lors de la sous-traitance ;
- Soutenir la communication avec le personnel pendant l'enquête sur les allégations d'EAS ;
- Conserver les dossiers du personnel liés à la PEAS, y compris les codes de conduite signés.

Les membres statutaires et tout le personnel (les Chefs d'Antennes, les Coordinateurs de Programmes, les cadres et agents d'animation, le personnel d'appui, les animateurs endogènes, les stagiaires, etc.) ont pour devoir de :

- Faire respecter le code de conduite et les politiques de PEAS ;
- Participer activement aux formations sur l'EAS et aux efforts de sensibilisation, notamment le soutien à la diffusion des supports de PEAS ;
- Signaler les allégations d'EAS via les canaux de signalement désignés ;
- Participer aux enquêtes sur les allégations d'EAS, le cas échéant ;
- Identifier et atténuer/éviter les risques de programme liés à l'EAS (en particulier pour le personnel impliqué dans la programmation).

Tous les employés du CIPCRE doivent être conscients qu'ils ont la responsabilité d'empêcher l'EAS. De plus, les employés doivent aussi être conscients qu'ils ont la responsabilité de protéger les enfants et de rapporter obligatoirement leurs inquiétudes (témoignages, accusations, révélations, suspicions d'abus d'enfants). Le Code de conduite du CIPCRE souligne le comportement type de ce qui est, et de ce qui n'est pas considéré comme un comportement acceptable. Quand on considère que les employés ont un comportement à haut risque dans leur vie professionnelle et/ou privée, et donc qu'ils enfreignent le Code de conduite, le code sera appliqué de manière stricte à travers des procédures disciplinaires.

Les employés doivent être conscients que la direction du CIPCRE peut avoir l'obligation légale, en cas d' inquiétudes sur les cas d'EAS, de résilier le contrats et/ou de rapporter ces inquiétudes aux autorités pertinentes et compétentes, et d'entreprendre en outre toute action qu'elle considère comme appropriée.

Les partenaires (OSC, prestataires)

Bien que l'autonomie des partenaires soit préservée, CIPCRE est moralement coresponsable des cas d'EAS qui surviennent en cas de mise en œuvre conjoints de projets, bien qu'en dehors de son contrôle immédiat. Par conséquent, lorsque nous planifions, développons et appliquons un projet conjoint avec des partenaires, il est essentiel que ces derniers adoptent totalement la philosophie du CIPCRE en matière de PEAS.

La philosophie doit être reflétée dans la conception et la négociation de documents de fond, de propositions, d'accords et de fonds. Bien que l'on ne puisse pas obliger les partenaires résistants à accepter la politique PEAS du CIPCRE, il faut bien faire comprendre à tout le monde que c'est une condition non négociable pour tout rapport direct avec l'organisation.

Les partenaires doivent être conscientes que CIPCRE peut avoir l'obligation légale, en cas d'inquiétudes sur les cas d'EAS, de résilier l'accord/contrat ou de rapporter ces inquiétudes aux autorités pertinentes et compétentes, d'entreprendre en outre toute action considérée comme appropriée.

Les volontaires/s bénévoles

Les volontaires/bénévoles fournissent un large éventail de services à l'intérieur des projets. La direction identifie les domaines par lesquels les procédures pour les employés et les autres personnes peuvent être leur être appliquées, et/ou les nouvelles procédures sont adaptées pour correspondre à la fonction spécifique, souvent unique, des volontaires/bénévoles. Le volontaire/bénévole doit se soumettre aux procédures de recrutement et de sélection, comme tout employé, selon les modalités contenues dans la section « *recrutement et sélection* » de l'organisation.

Les volontaires/bénévoles doivent être conscients que le CIPCRE peut avoir l'obligation, en cas d'inquiétudes sur les cas d'EAS, d'expulser une personne ou un groupe et de rapporter ces inquiétudes aux autorités pertinentes et compétentes, d'entreprendre en outre toute action considérée comme appropriée.

Les visiteurs, « officiels » et « non officiels »

Le CIPCRE reçoit des visiteurs locaux et internationaux. Il est essentiel que tous les visiteurs soient conscients de la Politique PEAS du CIPCRE et qu'ils soient mis au courant en conséquence. Tous les visiteurs doivent comprendre cette politique. En vertu de cette politique, les visiteurs ont la responsabilité de rapporter, comme le feraient les employés et les autres personnes sous contrat/mandat du CIPCRE, toutes inquiétudes sur les cas d'EAS. Toutes les visites devraient être surveillées et enregistrées. En ce qui concerne la protection spéciale des enfants, en aucun cas les visiteurs ne doivent être laissés seuls en présence de ces derniers.

Les visiteurs doivent être conscients que le CIPCRE peut avoir l'obligation légale et/ou morale, en cas d'inquiétudes sur les cas d'EAS, d'expulser une personne du projet/de l'événement et de rapporter ces inquiétudes aux autorités pertinentes et compétentes, d'entreprendre en outre toute action considérée comme appropriée par la Direction.

Politique de recrutement

Le recrutement et la sélection rigoureuse demandent de la vigilance. Les délinquants sexuels savent quelles sont les organisations qui ne fonctionnent pas avec des procédures strictes de sélection. La majorité des délinquants sexuels ressemblent à « Monsieur tout le monde » et se comportent comme lui. Ils sont souvent doués pour se présenter comme des personnes humaines et dignes de confiance.

Afin de réduire le risque de survenance d'EAS au sein du CIPCRE, la procédure de recrutement est rigoureuse.

- **Rien n'est présumé, tous les détails sont vérifiés !**
- **Nous n'avons pas à nous excuser pour des procédures strictes de vérification !**

A cet effet, toutes les spécifications de l'emploi, tous les devoirs des postulants, tous les termes de référence doivent contenir une déclaration générale concernant l'engagement de l'organisation contre l'EAS, les attentes qu'elle fonde sur toutes les personnes qui adhèrent à ses principes et à ses pratiques.

La liste de contrôle suivante est appliquée à toutes les procédures de recrutement, les contrats et la gestion de performance sensibles à la PEAS¹ :

- Inclure une phrase dans les annonces d'emploi pour informer les candidats que des vérifications des antécédents et des références seront effectuées et que l'éthique fait partie des évaluations annuelles de performance
- Exiger des candidats qu'ils déclarent eux-mêmes les problèmes antérieurs d'inconduite sexuelle ou autre, de cessation d'emploi, de casier judiciaire et de préoccupations enregistrés auprès des autorités gouvernementales concernant les contacts avec des enfants, et qu'ils consentent à la divulgation de ces informations par leurs anciens employeurs lors de la vérification des références
- Effectuer des vérifications des antécédents (par ex. rapports de police, recherches Google) et contacter les références pour vérifier les fautes antérieures conformément aux lois locales en matière d'emploi, de confidentialité et de protection des données
- Assurer des panels d'entretiens équilibrés entre les sexes lors des processus d'embauche et mener des entretiens non sexistes
- Poser des questions aux candidats sur l'éthique et les dilemmes éthiques (par exemple, quelle est votre idée d'une organisation éthique? Parlez-moi d'un moment où vous avez été confronté à un défi éthique.)
- Exiger que les candidats examinent et signent le code de conduite avant de se voir proposer un contrat
- Intégrer une clause PEAS dans les contrats de travail, notamment lors de la sous-traitance
- Décrire les mesures disciplinaires en cas d'allégations avérées d'EAS (par ex. résiliation du contrat)
- Inclure une formation à la PEAS dans le cadre du processus d'intégration et fournir des cours de recyclage à intervalles réguliers pendant la durée de l'emploi
- Inclure l'adhésion au code de conduite (par ex. la participation aux formations PEAS) dans les évaluations de performance du personnel
- Inclure dans les évaluations de performance des cadres supérieurs leur efficacité à créer et à maintenir un environnement qui prévient et répond à l'EAS
- Geler les possibilités d'avancement professionnel/recrutement des personnes faisant l'objet d'une enquête
- En cas de faute confirmée, prendre des mesures disciplinaires sévères (par ex. licenciement, suspension, blâme écrit ou autres mesures administratives/correctives) et, lorsque cela implique un éventuel acte criminel, envisager de signaler l'incident aux autorités locales chargées de l'application des lois
- Tenir une base de données interne documentant toutes les mesures disciplinaires à l'encontre du personnel, y compris les licenciements, pour éviter de les réengager ultérieurement

¹ Basé sur l'IASC, [PSEA-MOS](#), Janvier 2016; IASC, [Summary of IASC Good Practices: Preventing Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment and Abuse of Aid Workers](#), Mai 2018.

- Dans la mesure où cela est légalement possible, partagez systématiquement les informations pertinentes du personnel connu pour avoir commis des actes d'EAS avec d'autres employeurs potentiels lors des vérifications des antécédents.

ANNEXE I

A-Cadre de transmission des inquiétudes : Evaluation

Si vous vous inquiétez de la survenance des cas d'EAS, vous êtes tenus de suivre cette procédure :

Quelles sont les circonstances de votre inquiétude ?

Avez-vous été témoin d'un cas d'EAS ?	oui/non
Soupez-vous quelqu'un de commettre l'EAS ?	oui/non
Une personne a-t-elle accusé une autre d'EAS?	oui/non
Quelqu'un vous a-t-il révélé un cas d'AES ?	oui/non

Est-ce que votre inquiétude correspond à l'une des catégories d'abus ?

Pensez-vous qu'une personne soit en train de subir un harcèlement sexuel ?	oui/non
Pensez-vous qu'une personne puisse avoir été violée ?	oui/non
Pensez-vous qu'un-e collègue entretienne des rapports sexuels avec un enfant ?	oui/non
Pensez-vous qu'un-e collègue achète des services sexuels ?	oui/non
Pensez-vous qu'un-e collègue est impliqué dans la mise en prostitution ?	oui/non

Votre inquiétude est justifiée si vous avez répondu oui au moins à une des questions ci-dessus. Votre devoir est de rapporter ces inquiétudes à l'une des personnes mentionnées ci-dessous. N'attendez pas avant d'agir, il peut être déjà trop tard !

Point Focal Féminin PEAS du CIPCRE :

Noms et prénoms : Judith HAPPI
Titre : Coordinateur-trice du Programme Droits Humains et Démocratie
Lieu du travail: Bafoussam-Cameroun
Téléphone : numéros SOS : 690 306 111 / 678 510 777
E-mail : happi.judith@cipcre.org

Point Focal Masculin PEAS du CIPCRE :

Noms et prénoms : Alex DONFACK NOMENY
Titre : Animateur au Programme Education Globale dans les Etablissements Scolaires (PEGES)
Lieu du travail: Bafoussam-Cameroun
Téléphone : 690 44 76 28
E-mail : alex.nomeny@cipcre.org

Les personnes mentionnées ci-dessus informeront immédiatement une des personnes mentionnée ci-dessous et écrira une lettre confirmant ses inquiétudes dans un délai de 24 heures après la réception de l'information :

Nom : Rev. Dr Jean-Blaise KENMOGNE

Titre : Directeur Général
Lieu du travail: Bafoussam-Cameroun
Téléphone : 699 91 10 14
E-mail : jean-blaise_kenmogne@cipcre.org

Nom : Mathieu FOKA SIMO
Titre : Directeur National du CIPCRE-Cameroun
Lieu du travail: Bafoussam-Cameroun
Téléphone : 699 68 95 10
E-mail : Mathieu_foka@cipcre.org

L'équipe concernée au CIPCRE s'accordera sur un plan d'action avec des délais et des responsabilités pour agir sur le terrain. Une lettre devra suivre le plan d'action dans un délai de 24 heures après la réception de l'information ; elle sera destinée à toutes les personnes concernées.

Il est essentiel pour nous de préserver et de respecter la **confidentialité**. Un manque de confidentialité peut avoir des effets dévastateurs sur les vies des victimes ainsi que de graves conséquences sur les adultes impliqués dans la procédure. Chaque personne impliqué dans une enquête doit garder confidentiel l'existence de ladite enquête ainsi que tout ce qui a été discuté avec elle dans ce cadre.

Le CIPCRE ne tolère aucun type ou menace de représailles contre quiconque signalant une EAS ou coopère à une enquête.

Garder les dossiers confidentiels

Les révélations, les inquiétudes ou les accusations sont consignées quand elles sont faites, et ce, endéans les 24 heures. Elles sont signées et datées.

Les dossiers seront le plus détaillés et précis possible, surtout lorsque c'est la victime qui fait une révélation ou une accusation. Les dossiers seront gardés en lieu sûr. Ces informations sont communiquées de la manière à garder la confidentialité.

B-Cadre de transmission des inquiétudes : Formulaire de rapport d'incident sur les allégations d'EAS

CONFIDENTIEL : Veuillez restreindre l'accès à ce document et le conserver en lieu sûr (par ex. en utilisant des mots de passe ou des cryptages pour les ordinateurs et verrouiller les bureaux lorsqu'ils sont sans surveillance). Utilisez toujours des noms de code lorsque vous faites référence à des personnes impliquées dans l'affaire, omettez les informations susceptibles de révéler des identités (par ex. date de naissance, adresse, numéro de téléphone, description des traits physiques uniques) et conservez les informations sur l'identité et les données personnelles des personnes impliquées séparément des incidents et rapports connexes.

1. Détails sur comment, quand et par qui l'allégation a été reçue :
2. Description de l'incident présumé, notamment les dates, heures et lieux:
3. Description des survivants suspectés ou présumés (par ex. nom, âge, sexe, origine ethnique/nationalité, besoins spécifiques) :

4. Description des auteurs suspectés ou présumés (par ex. nom, âge, sexe, nationalité, affiliation/fonction dans l'organisation, antécédents de faute) :
5. Mesures prises par l'organisation en réponse aux allégations à ce jour (par ex. référencement pour assistance, enquêtes, notification aux Nations Unies/gouvernement hôte) :
6. Mesures prises par les autres organisations ou entités (par ex. Nations Unies/gouvernement hôte) en réponse à l'allégation :
7. Soutien demandé aux partenaires (par ex. soutien aux survivants de l'EAS, enquêtes)

Rapport transmis par :	
Nom :	Coordonnées (email, téléphone) :
Fonction :	Date :

ANNEXE II

FORMULAIRE DE RÉFÉRENCEMENT

CONFIDENTIEL : Veuillez restreindre l'accès à ce document et le conserver en lieu sûr

Remarque : Veuillez partager des copies des formulaires de référencement remplis avec le survivant et l'organisme d'accueil et conserver une copie pour les dossiers internes et le suivi de l'organisation.

Agence référente	
Agence/org. :	Contact :
Téléphone :	Email :
Lieu	

Agence d'accueil	
Agence/org. :	Contact :
Téléphone :	Email :
Lieu	

Informations sur le survivant	
Nom :	Téléphone :
Adresse :	Âge :
Sexe	Nationalité :
Langue :	Numéro d'identification
Si le survivant est mineur (moins de 18 ans)	
Nom du tuteur principal :	Liens avec l'enfant :
Coordonnées du tuteur :	L'enfant est-il séparé ou non accompagné ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Le soignant est-il informé du référencement ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (Si non, expliquez)	

Renseignements généraux/motif du référencement et services déjà fournis	
Le survivant a-t-il été informé du référencement ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (Si non, expliquez ci-dessous)	Le survivant a-t-il été référé à une autre organisation ? c Oui <input type="checkbox"/> Non (Si non, expliquez ci-dessous)

--

Services demandés

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Services de santé mentale | <input type="checkbox"/> Services de protection | <input type="checkbox"/> Abri |
| <input type="checkbox"/> Soutien psychosocial | <input type="checkbox"/> Assistance juridique | <input type="checkbox"/> Assistance matérielle |
| <input type="checkbox"/> Services sociaux | <input type="checkbox"/> Éducation | <input type="checkbox"/> Nutrition |
| <input type="checkbox"/> Soins médicaux | <input type="checkbox"/> Appui aux moyens de subsistance | <input type="checkbox"/> Soutien aux enfants nés de l'exploitation et des abus sexuels |

Veillez expliquer les services demandés :

Consentement à divulguer des informations. (Lire avec le survivant/tuteur et répondre à toutes les questions avant de signer ci-dessous. Signer au nom du survivant/tuteur si le consentement est donné verbalement et que le survivant/tuteur ne peut pas signer.)

Je, _____ (**nom du survivant**), comprends que le but du référencement et de la divulgation de ces informations à _____ (**nom de l'agence d'accueil**) est d'assurer la sécurité et la continuité des soins parmi les prestataires de services qui cherchent à servir le patient. Le prestataire de services, _____ (**nom de l'agence référente**), m'a clairement expliqué la procédure de référencement et a énuméré les informations exactes qui doivent être divulguées. En signant ce formulaire, j'autorise cet échange d'informations.

Signature de la partie responsable (survivant ou tuteur s'il s'agit d'un enfant) :

Date (JJ/MM/AA) :

Détails du référencement

Un contact ou d'autres restrictions ? Oui Non (Si non, expliquez ci-dessous)

Référencement délivré via : Téléphone (urgence uniquement) Email Électroniquement (par ex., App ou base de données) En personne

Suivi attendu via : Téléphone Email En personne. Par date (JJ/MM/AA) :

Les agences d'information conviennent d'échanger dans le cadre du suivi:

Nom et signature du destinataire :

Date de réception (JJ/MM/AA) :

ANNEXE III

Douze étapes vers une organisation sûre pour les enfants

