



# GUIDE DE FACILITATION

visant à faciliter la présentation du film « Servir avec fierté » sur la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté

## SOMMAIRE

<b>1. Introduction .....</b>	<b>3</b>
1.1 Objectifs du film et discussion .....	3
<b>2. Notes pour le Facilitateur .....</b>	<b>4</b>
2.1 Préparation et considérations essentielles .....	4
2.2 Outils et sources d'information .....	5
2.3 Feuilles d'information pour les participants .....	6
2.4 Structure de la session .....	6
2.5 Durée .....	6
2.6 Plan de la session .....	7
<b>3. Discussion facilitée .....</b>	<b>7</b>
3.1 Introduction .....	7
3.2 Discussion initiale.....	8
3.3 Introduction à la CSG .....	9
3.4 A qui s'applique la CSG .....	9
3.5 Examen des définitions .....	12
3.6 Conséquences de l'EAS.....	16
3.7 Six principes fondamentaux de la CSG .....	17
3.8 Mariage.....	21
3.9 Procédures de signalement :	
Points de contact/Equipes Déontologie et discipline.....	21
3.10 Suivi des rapports .....	23

## **ANNEXES**

Feuillelet d'information : circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2003/13

Feuillelet d'information : questions courantes

Feuillelet d'information : fiche d'information sur la PEAS

Présentation PowerPoint

## **ACRONYMES**

EDD	Equipe Déontologie et discipline
GDD	Groupe de la déontologie et de la discipline
DOMP	Département des opérations de maintien de la paix
FAQ	Questions courantes
OIG	Organisation intergouvernementale
ONG	Organisation non gouvernementale
BGRH	Bureau de la gestion des ressources humaines
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
PPP	Présentation PowerPoint
PEAS	Protection contre l'exploitation et les abus sexuels
EAS	Exploitation et abus sexuels
CSG	Circulaire du Secrétaire général (sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels)

*Le présent guide a été initialement créé par le Groupe de travail des Nations Unies et des ONG des Comités exécutifs pour les affaires humanitaires et pour la paix et la sécurité (CEAH/CEPS) pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels en 2008. Toutefois, la version actuelle dudit guide a été révisée par le PNUD en 2010 afin de l'adapter aux besoins et finalités spécifiques de l'organisation.*

## 1. INTRODUCTION

Le présent guide vise à faciliter la présentation et la discussion sur le film de formation « Servir avec fierté : tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels ». Le film traite du problème de l'exploitation et de l'abus sexuels commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté<sup>1</sup> ainsi que par des membres du personnel des ONG<sup>2</sup>. C'est un outil utile pour mieux comprendre l'EAS qui constitue un type de faute causant un préjudice à ceux que le PNUD et nos partenaires ont pour mandat de servir et portant également atteinte à notre réputation.

Le film a été réalisé en 2006 avec l'intention de le faire visionner par l'ensemble du personnel des Nations Unies et du personnel apparenté. Il est recommandé que le visionnage et la discussion soient facilités par l'équipe de direction, les cadres responsables de la formation ou les points focaux pour les Ressources Humaines ou pour l'exploitation et les abus sexuels. Dans la mesure où la lutte contre l'EAS est une question de leadership, il est essentiel que l'équipe de direction participe à la session.

Veuillez noter que le film et le guide de facilitation peuvent être téléchargés à partir du centre documentaire en ligne sur les outils de PEAS ([www.un.org/psea/taskforce](http://www.un.org/psea/taskforce)).

### **1.1 Les objectifs du film et de la discussion sont de :**

1. Sensibiliser les membres du personnel du PNUD et le personnel apparenté sur le fait que se produisent des actes d'exploitation et d'abus sexuels, sur la gravité du problème et sur ce qui devrait être fait pour les prévenir et y répondre;
2. Expliquer les principes de la Circulaire du Secrétaire général sur les *dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels* (ST/SGB/2003/13) (la CSG); en insistant sur l'interdiction 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 *et*,
3. Souligner l'impact de l'exploitation et des abus sexuels ainsi que le fait qu'il est important que les membres du personnel du PNUD et le personnel apparenté se conforment aux dispositions de la CSG.

---

<sup>1</sup> Ceci comprend : le personnel des Nations Unies et le personnel apparenté tels que les Volontaires des Nations Unies, le personnel ou les employés des entités ou individus ne faisant pas partie des Nations Unies et qui ont passé un accord de coopération avec les Nations Unies (y compris les stagiaires, les consultants internationaux et locaux ainsi que les fournisseurs individuels et d'entreprise), des experts en mission, y compris les officiers de police des Nations Unies, les membres des unités de police formées au niveau national, les spécialistes des questions pénitentiaires et les observateurs militaires, ainsi que les militaires des contingents nationaux servant dans les missions de maintien de la paix des Nations Unies).

<sup>2</sup> Ceci comprend : le personnel tel que défini par les organisations internationales et leurs organes participants ; et le personnel des organisations non gouvernementales.

La tâche du facilitateur consiste à susciter l'attention de l'auditoire, à sensibiliser, à lancer des discussions et à mettre en exergue les aspects principaux de la CSG.

## 2. NOTES POUR LE FACILITATEUR

### 2.1 Préparation et considérations préalables

- Les facilitateurs doivent préparer la session de sensibilisation en **regardant le film à l'avance**. Le faire en compagnie d'un collègue ou d'un ami peut fournir l'occasion de discuter de toute question ou interrogation susceptible de se dégager et de vous aider à clarifier vos réflexions avant de présenter les éléments aux autres.
- Il peut être difficile pour certains de discuter de l'exploitation et des abus sexuels commis par les membres du personnel des Nations Unies ou le personnel apparenté, pour diverses raisons. Certaines questions culturelles et de sensibilités inhérentes aux propres expériences des individus doivent être abordées avec précaution et respect. Les gens auront leur propre opinion, avec laquelle les autres participants pourront être ou non d'accord. Il est important de **respecter l'opinion des autres**, de faire preuve de tact et de ne pas juger ou critiquer durement. Le rôle de facilitateur consiste à encourager les participants à explorer leurs attitudes et perceptions à propos de la PEAS ainsi que les principes mis en exergue dans le film et dans la CSG.
- Vous devez vous former vous-même aux questions et aux sensibilités culturelles susceptibles d'inhiber la discussion sur la PEAS dans le contexte dans lequel la session est menée à bien. Dans certains cadres, par exemple, il peut s'avérer difficile d'avoir un auditoire mixte discutant des questions d'exploitation et d'abus sexuels. Vous devez rechercher l'avis de ceux qui ont une expérience de travail sur ces questions dans le contexte dans lequel la session est menée à bien, en vue de maximiser les bénéfices de la session.
- Vous pourrez juger utile de **travailler avec un co-facilitateur**. Ce deuxième facilitateur peut être un conseiller pour l'égalité des sexes, un formateur expert ou peut-être quelqu'un qui vient compléter vos qualifications d'une manière qui corresponde aux différents horizons des participants.

### 2.2 Outils et sources d'information

- Une présentation PowerPoint (PPP) a été créée sur la base du présent guide afin de vous fournir une aide supplémentaire pour procéder à la session. Une version électronique de la PPP, ainsi que le Guide de Facilitation et des feuillets d'information sont disponibles sur le CD-Rom joint aux présentes.

- Pour mener à bien la discussion après le film, il est crucial que vous **ayez une solide connaissance de la Circulaire du Secrétaire général** sur les *dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels* (ST/SGB/2003/13) (CSG), qui fait partie de l'ensemble de ce guide.
- Parfois, des questions compliquées apparaissent pendant les sessions de questions/réponses (Q & A) sur le sujet de l'exploitation et des abus sexuels. L'ensemble des **questions courantes accompagnant ce guide doit être lu à l'avance par les facilitateurs** de la session, et il convient également de s'y reporter pendant la session pour vous aider à répondre à de telles questions. En fait, les questions courantes fournissent des informations complémentaires significatives et peuvent former la base d'une conversation de fond sur les questions difficiles. Si vous avez quelque doute que ce soit sur la manière de répondre à une question qui n'est pas couverte par le guide de facilitation et/ou les questions courantes, il est préférable d'admettre ne pas connaître la réponse à ladite question et de proposer de reprendre ultérieurement contact avec l'auteur de la question une fois obtenues les informations pertinentes. Des conseils peuvent être obtenus auprès du point de contact du siège du PNUD à l'adresse suivante : psea@undp.org.
- Vous pourrez également trouver des informations complémentaires qui vous aideront à vous préparer à la session et à traiter des questions exigeantes sur le site Internet [www.un.org/pseataaskforce](http://www.un.org/pseataaskforce) ou par l'intermédiaire du point de contact du siège (tel qu'indiqué ci-dessus).

### **2.3 Feuilles d'information pour les participants**

- Le guide de facilitation comprend un bref feuillet d'information résumant les points principaux relatifs à la CSG et des informations relatives aux procédures de signalement du PNUD, ainsi que les questions courantes et un exemplaire de la CSG. Tous ces éléments doivent être distribués aux participants au cours de la session (voir ci-dessous).

### **2.4 Structure de la session**

- Il est recommandé que la session commence avec une courte introduction (si possible par un membre de l'équipe de direction) expliquant les objectifs de la session. Il convient alors de montrer le film, et de faire suivre le visionnage d'une discussion facilitée. Vous pouvez vouloir alors conclure la session en insistant de nouveau sur les principaux messages de la CSG. Veuillez trouver ci-dessous une proposition de structure de la session.

### **2.5 Durée**

- Un maximum d'une heure doit être consacré à la session, temps de visionnage du film et de discussion compris.

### **2.6 Plan de la session**

Ci-dessous, un modèle de plan de session pour la présentation facilitée du film.

MINUTAGE	CONTENU	PAR QUI	EQUIPEMENT
9:00	Mots de bienvenue et présentations	Membres de l'équipe de direction	
9:05	Présentation générale de la session (objectifs)	Facilitateur	Ordre du jour de la formation
9:10	DVD sur l'EAS	Facilitateur	DVD, ordinateur/TV avec lecteur de DVD, écran, enceintes
9:30	Discussion sur le DVD – premières impressions	Facilitateur	
9:45	Discussion sur la CSG	Facilitateur	CSG, questions courantes
9:55	Résumé des discussions/nouvelle mise en exergue des principaux messages de la CSG	Facilitateur	Résumé des points principaux
10:00	Conclusion	Membres de l'équipe de direction/Facilitateur	

### 3. DISCUSSION FACILITEE

#### 3.1 Introduction

⇒ Souhaitez la bienvenue aux participants, rappelez-leur d'éteindre leurs portables.

Si possible, demandez à un représentant de l'équipe de direction d'ouvrir la session en vue de souligner l'importance de la question. (Page 1 de la PPP)

Examinez les objectifs de la session (Page 2 de la PPP):

- Sensibilisez le personnel des Nations Unies et le personnel apparenté au fait que des actes d'exploitation et d'abus sexuels sont perpétrés, à la gravité de ce problème et à ce qui devrait être fait en vue de le prévenir et d'y répondre.
- Expliquez les principes de la Circulaire du Secrétaire général sur les *dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels* (ST/SGB/2003/13) (la CSG); et

- Soulignez l'importance des conséquences de l'exploitation et des abus sexuels ainsi que sur le fait qu'il est important que le personnel des Nations Unies et le personnel apparenté se conforment aux dispositions de la CSG.

⇒ Regardez maintenant le film de formation de 20 minutes « Servir avec fierté : tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels ». Informez les participants que le film, qui a été élaboré par les Nations Unies, a été conçu pour les Nations Unies et les ONG et sera suivi d'une discussion et de certaines explications en vue d'élargir le thème et de couvrir toute préoccupation ou question soulevées par le film. Il peut s'avérer utile d'informer également les participants que le film a été réalisé en 2006, ce qui explique que certaines des personnes que les participants y verront ne se trouvent plus à leurs postes – par exemple, il montre le Secrétaire général précédent. Toutefois, les messages-clés du film demeurent parfaitement applicables. En outre, le film se concentre sur les pays d'Afrique subsaharienne et la mission de maintien de la paix. Veuillez informer les participants que des actes d'EAS peuvent être perpétrés en tout point du globe et encouragez les participants à évoquer le contexte dans lequel de tels actes pourraient être commis dans leur activité.

### **3.2 Discussion initiale**

⇒ Dans les cas où les participants hésitent à commencer un dialogue sur le film, vous pouvez décider de choisir une ou deux des questions ci-dessous pour lancer la discussion entre les participants. Il peut s'avérer utile de stimuler la participation en faisant partager vos propres impressions, par exemple « lorsque j'ai vu le film la première fois, ce qui m'a le plus frappé est que... » et demandez alors ce que les autres en pensent.

- Que pensez-vous du film ? Quelque chose vous a-t-il surpris ? Interloqué ? Paru confus ? Quelques images vous ont-elles frappé le plus ? Qu'est-ce que vous en retirez ? Avez-vous appris quelque chose de nouveau ?
- Le film soulève-t-il des questions, des préoccupations, des doutes ?
- Quelles sont à vos yeux les conséquences de l'exploitation et de l'abus sexuels ? Sur les victimes ? sur les communautés ? sur notre travail ? sur nos relations avec les gouvernements ?
- En tant que personne travaillant auprès du PNUD, nous avons tous l'obligation de créer et de maintenir un environnement empêchant les actes d'exploitation et d'abus sexuels. Comment selon vous pourriez-vous contribuer personnellement à un tel environnement ?
- Dans l'ensemble de votre carrière professionnelle (pas seulement à votre poste actuel), combien d'entre vous ont eu le sentiment que quelqu'un avec qui vous travailliez avait peut-être exploité ou abusé quelqu'un sexuellement ? *[En demandant aux participants de lever la main]* Avez-vous observé que quelqu'un avait signalé cette impression/observation à la direction ?
- Ce film a été tourné en Afrique et en Asie, et il se focalise principalement sur les missions de maintien de la paix. Toutefois, les actes d'EAS sont perpétrés dans



un grand nombre de contextes et de parties du monde différents. Avez-vous à l'esprit d'autres cas d'actes d'EAS, différents de ceux mentionnés dans le film ?

### **3.3 Introduction à la CSG**

⇒ Distribuez les copies de la CSG à tous les participants.

Vous pouvez décider d'utiliser le texte ci-dessous comme introduction à la CSG.

- Il est important que nous comprenions les règles de la CSG et que nous soyons en mesure de faire le lien entre les normes de cette Circulaire et notre environnement de travail.
- L'objectif fondamental de cette CSG n'est pas de placer des restrictions à nos vies ou de prévenir des relations sexuelles, mais de prévenir des relations sexuelles basées sur l'exploitation ou les abus. C'est notre mandat de protéger et d'aider les plus vulnérables et de respecter la dignité humaine. La CSG établit certaines normes spécifiques sur la manière d'éviter que l'on fasse du mal à ceux que nous nous sommes engagés à protéger.
- Nous utilisons souvent le terme de « bénéficiaire de l'aide » lorsque l'on parle de ceux que la CSG tente de protéger. Il est important que nous comprenions que les bénéficiaires ne sont pas seulement des receveurs d'aide passifs : ils sont nos partenaires et doivent être traités avec dignité et respect à tout moment.

### **3.4 A qui s'applique la CSG**

⇒ Demandez maintenant aux participants à qui s'applique la CSG.

Utilisez le texte ci-dessous pour clarifier la question, en veillant à souligner que la PEAS n'est pas uniquement un sujet de préoccupation dans les contextes de conflits armés !

Le film se focalise principalement sur les travailleurs des Nations Unies oeuvrant dans les contextes humanitaires et en Afrique subsaharienne, mais en fait, la CSG a des applications bien plus larges. Elle s'applique :

- à l'ensemble du personnel des Nations Unies recruté sur le plan international et local, y compris au personnel des organes, fonds et programmes des Nations Unies gérés de manière distincte ;
- à toutes les catégories de personnel du maintien de la paix des Nations Unies (voir résolution 59/300 de l'Assemblée générale du 22 juin 2005), y compris aux membres militaires des contingents nationaux, aux experts en missions, y compris aux officiers de police, aux spécialistes des questions pénitentiaires et aux observateurs militaires ; et aux membres des unités de police formés au niveau national ;
- au personnel ou les employés des entités ou individus ne faisant pas partie des Nations Unies qui ont passé un accord de coopération avec les Nations Unies, y compris aux stagiaires, aux administrateurs auxiliaires, aux consultants

- internationaux, et aux fournisseurs d'entreprise et individuels, y compris aux travailleurs journaliers ; et
- aux Volontaires des Nations Unies.
  - Il convient de remarquer que la CSG s'applique au personnel des Nations Unies et au personnel apparenté à tout moment. C'est une condition de recrutement et qui s'applique tout au long de la période intégrale pendant laquelle quelqu'un se trouve sous contrat avec les Nations Unies. Cela signifie que ces normes s'appliquent pendant et en-dehors des « heures de bureau » ainsi que pendant les congés ou les interruptions de mission. Elles s'appliquent au niveau mondial, et pas seulement dans un lieu d'affectation particulier.

### **3.6 Examen des définitions**

- Il convient de noter que la CSG souligne que l'exploitation et les abus sexuels ont toujours constitué un comportement non acceptable et une conduite interdite en vertu des règles et règlements du personnel (s3.1).
- La CSG donne des définitions de l' « exploitation sexuelle » et de l' « abus sexuel » et interdit de tels actes.
- Demandez aux participants de se reporter à la page 1 de la CSG, et demandez leur de trouver les définitions de l'exploitation et des abus sexuels.

### **Exploitation sexuelle**

- L'exploitation sexuelle (Page 3 de la PPP) est :
  - Tout abus **réel** ou **tentative** d'abus
  - d'une position de vulnérabilité
  - d'un différentiel de pouvoir,
  - ou de confiance,
  - à des fins sexuelles,
  - y compris, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement,
  - socialement,
  - ou politiquement
  - de l'exploitation sexuelle d'un autre.

#### Questions possibles :

- Quels types de relations entre le personnel des Nations Unies et le personnel apparenté d'une part, les bénéficiaires d'autre part, peuvent-il mener à une exploitation en vertu de cette définition ?

Citez un ou deux exemples, par exemple, les relations avec les fournisseurs potentiels, les bénéficiaires vivant dans les camps de réfugiés ou de personnes déplacées, les victimes des crises humanitaires, les travailleurs du sexe.

- Veuillez noter qu'en tant que membre du personnel travaillant parmi les populations vulnérables, nous nous trouvons presque toujours dans des positions de pouvoir ou de confiance par rapport à ceux que nous sommes chargés d'aider. C'est cette position qui crée un potentiel pour l'abus et exige que nous fassions preuve de jugement et de vigilance.
- Veuillez également noter que même si quelqu'un n'est pas directement impliqué dans l'acte sexuel (ou la tentative d'acte sexuel) mais en tire avantage d'une des 3 manières identifiées ci-dessus, sa conduite constitue alors également un cas d'exploitation sexuelle.
- Il peut également être utile de noter que les Nations Unies font la différence entre le harcèlement sexuel et l'EAS. Si certains actes constituant une exploitation et des abus sexuels peuvent également constituer un harcèlement sexuel, dans le contexte des Nations Unies, le terme « harcèlement » est utilisé lorsque l'incident présumé se produit **entre membres du personnel des Nations Unies**. Au sein du Secrétariat des Nations Unies, le document ST/SGB/2008/5 (*Prohibition de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité*) définit le « harcèlement sexuel » comme toute avance sexuelle malvenue, demande de faveur sexuelle, conduite verbale ou physique ou geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement escompter qu'il occasionnera, ou qui peut être raisonnablement perçu comme causant, offense ou humiliation à une autre personne, lorsque de telles conduites interfèrent avec le travail, sont posées comme une condition d'emploi ou créent un environnement de travail intimidant, hostile ou déplaisant. Contrairement au lien entre le harcèlement sexuel et le lieu de travail, l'exploitation et les abus sexuels ne sont pas par définition liés à un quelconque contexte particulier. Le plus souvent, les actes d'EAS se produisent **entre un membre du personnel des Nations Unies/ONG et une personne extérieure (quelqu'un qui ne travaille pas pour les Nations Unies ou au sein d'une ONG)**. Pour déterminer si un acte constitue un acte d'exploitation ou d'abus sexuels, il convient de chercher s'il correspond à la définition, sans se préoccuper s'il intervient entre collègues ou entre des membres du personnel et de la communauté locale. Les plaintes et les rapports sur le harcèlement sexuel doivent suivre les propres politiques de l'organisation (à savoir, le Secrétariat des Nations Unies en vertu du document ST/SGB/2008/5, qui offre à la victime présumée d'un harcèlement sexuel l'option de choisir entre des procédures officielles ou officieuses pour traiter de la question). En particulier, la CSG sur la PEAS ne permet pas à un membre du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté de choisir de signaler ou non un incident d'exploitation et d'abus sexuels.

### Abus sexuel

- Question possible :
  - Faut-il que la force soit exercée pour qu'on puisse parler d'abus sexuel ?

- Selon la CSG (Page 4 de la PPP):

Un acte d' « abus sexuel » peut se définir quand il y a :

- **Intrusion physique** réelle
- ou menace d'intrusion physique
- de nature sexuelle
- qui peut intervenir par la force,
- dans des situations d'inégalité,
- ou des conditions coercitives.

Cela signifie que l'exercice de la force réelle n'est pas nécessaire pour qu'on puisse parler d'abus sexuel. Ce dernier peut se produire également dans des situations d'inégalité ou des conditions coercitives.

Questions possibles :

- Pouvez-vous fournir des exemples de conditions d'inégalité ?

Citez quelques exemples, à savoir, adulte par rapport à enfant.

- Exemples de conditions coercitives ?

Citez quelques exemples, à savoir, un travailleur humanitaire refusant des rations à moins que le bénéficiaire n'accepte une relation sexuelle, ou un travailleur humanitaire donnant des rations supplémentaires si un bénéficiaire consent à une relation sexuelle.

- Qu'en est-il si la personne est consentante ? Même s'il s'agit d'une femme vulnérable, est-ce un problème si elle est adulte et accepte une relation sexuelle avec quelqu'un de la communauté des Nations Unies, des ONG ou des OIG ?

Expliquez : les personnes qui sont vulnérables ou ont moins de pouvoir peuvent ne pas savoir ou avoir le sentiment qu'elles ne peuvent pas refuser d'avoir une relation sexuelle ; une personne vulnérable peut considérer le sexe comme un bien pouvant permettre d'obtenir des articles de survie, tels que des aliments ou la sécurité (ce que l'on appelle le « sexe de survie »), mais il ne revient pas aux membres du personnel des Nations Unies, des ONG et des OIG de tirer avantage de son désespoir.

Même ceux qui s'engagent « volontairement » dans le travail du sexe le font souvent à cause des opportunités limitées qui leur sont offertes de s'appuyer eux-mêmes et/ou d'appuyer leurs familles par d'autres moyens. Une fois encore, il ne revient pas aux membres du personnel des Nations Unies, des ONG et des OIG de tirer avantage de cette situation.

- Veuillez noter qu'en vertu des deux définitions, l'exploitation et les abus sexuels peuvent se produire même dans le cas où il y a juste eu tentative ou menace restée sans succès. Le fait de simplement demander une relation sexuelle à un enfant est un acte prohibé.
- Veuillez noter qu'en vertu des deux définitions, l'exploitation sexuelle peut se produire entre des hommes et des femmes, mais aussi entre les personnes du même sexe. La CSG englobe l'exploitation et l'abus sexuels homosexuels.
- Veuillez noter que le « consentement », ou ce que l'on appelle souvent le « consentement informé » n'est pas mentionné dans les définitions et n'est pas pertinent (le ou les facilitateurs peuvent vouloir clarifier à ce stade que le consentement informé suppose que 1) la personne donnant son consentement comprenne les implications de ce qu'il ou qu'elle accepte ; 2) la personne donnant son consentement comprend et est en mesure d'exercer son droit de dire « non ».) Les enfants (les personnes âgées de moins de 18 ans selon les normes stipulées dans la Convention relative aux droits de l'enfant) ne sont pas en mesure de donner leur consentement car ils n'ont pas la maturité de comprendre les implications de ce à quoi ils consentent. Dans le cas des adultes, même si un adulte donne son consentement informé à une relation sexuelle, cela peut quand même constituer un cas d'exploitation ou d'abus sexuels si les autres conditions – telles que les conditions d'inégalité et/ou coercitives – existent.

**Question possible :**

- Avez-vous des questions sur les types de relations qui sont considérées comme pouvant mener à une exploitation ou un abus ?
- Le facilitateur peut vouloir faire remarquer, lorsque les participants abordent les définitions, que certains termes des définitions, tels que « position de vulnérabilité » et « différentiels de pouvoir » ont été critiqués pour leur caractère vague et par conséquent par la difficulté qu'il y a à les appliquer et/ou à les mettre en œuvre. Les facilitateurs peuvent vouloir passer un peu de temps supplémentaire à discuter de la manière dont ces aspects des définitions peuvent être interprétés.

### **3.7 Conséquences de l'EAS**

- L'exploitation et les abus sexuels ont de véritables et graves conséquences physiques, mentales et émotionnelles. Ainsi que le démontre le film, celles-ci peuvent parfois être très traumatisantes et durables. Si nos préoccupations principales concernent la victime directe, les conséquences négatives de l'exploitation et des abus sexuels peuvent s'étendre bien au-delà de la victime.

**Questions possibles :**

- Quelles sont les conséquences pour (a) la victime ? (b) la communauté ? (c) l'auteur du crime ? (d) l'organisation ?

Ne citez qu'un ou deux exemples, tels que (a) les infections sexuellement transmissibles, la stigmatisation, la grossesse, (b) l'éclatement des structures familiales, l'épuisement des ressources, (c) la perte d'emploi/de revenu, la perte de la réputation, la prison (d) la perte de confiance à l'égard de la communauté des Nations Unies et de ses partenaires, les risques sur la sécurité et autres problèmes.

- Veuillez noter que les Nations Unies ont établi une stratégie d'aide aux victimes en vue de répondre aux besoins de certaines catégories de victimes d'actes d'EAS, qui sera examinée brièvement avant la clôture de la session.

### **3.8 Six principes fondamentaux de la CSG**

*Veuillez noter que la CSG peut être ordonnée selon six principes fondamentaux. Parcourez chacun d'entre eux (pages 5 à 9 de la PPP) et expliquez en détails les points ci-dessous.*

**(a) L'exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves et sont par conséquent des motifs de mesures disciplinaires, y compris de renvoi sans préavis;**

**(b) Les relations sexuelles avec des enfants (des personnes de moins de 18 ans) sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense;**

**(c) L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit. Ceci concerne tout échange de l'aide due aux bénéficiaires;**

- Le manque d'options économiques offertes aux femmes vivant dans une situation de vulnérabilité peut conduire à un travail sexuel et/ou au sexe de survie, ceci étant un des rares moyens à leur portée pour obtenir l'argent nécessaire à l'assouvissement de leurs besoins de base. Il ne revient pas aux membres du personnel des Nations Unies de tirer profit de la vulnérabilité des femmes. Néanmoins, il est bien connu que dans de nombreux pays où les Nations Unies sont présents, le niveau de travail du sexe et/ou de sexe de survie augmente sensiblement, générant et maintenant souvent à son tour une demande au niveau des personnes soumises à ce trafic. Nous créons la demande et devenons partie intégrante du problème.
- En vertu de la CSG, il est interdit de recourir aux services des personnes prostituées. Peu importe si la prostitution est légale dans le pays où a lieu la relation sexuelle ou dans le propre pays du membre du personnel : il est absolument interdit à tout le personnel des Nations Unies, au personnel apparenté et aux partenaires

d'utiliser les services des personnes prostituées. Il est également interdit d'offrir à quelqu'un un emploi en échange de sexe, d'offrir à quelqu'un de l'aide supplémentaire contre du sexe, ou d'échanger tout type d'argent ou de biens et de services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements sexuellement humiliants, dégradants ou caractérisés par l'exploitation. Demander du sexe à des bénéficiaires en échange de l'aide qui leur est due constitue une violation claire de cette disposition.

- Il est important que les membres du personnel des Nations Unies, du personnel apparenté et des partenaires demeurent vigilants s'agissant des risques d'EAS dans les communautés où le travail du sexe/sexes de survie est manifeste/en augmentation.

Les facilitateurs peuvent vouloir se reporter à la section des questions courantes consacrée à la prostitution, en vue de traiter de toute question complémentaire concernant ce sujet.

**(d) Les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires de l'aide, puisqu'elles sont basées sur une dynamique de pouvoir inégal de manière inhérente, sapent la crédibilité et l'intégrité du travail des Nations Unies, et sont fortement déconseillées;**

- L'objectif de cette disposition est de souligner que les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires de l'aide (que le groupe soit petit ou grand) sont généralement basées sur une dynamique de pouvoir inégale de manière inhérente. Lorsqu'il existe une dynamique de pouvoir inégale, le potentiel d'abus est élevé. La CSG demande aux membres du personnel des Nations Unies, des ONG et des OIG – qu'ils soient membres du personnel international ou issus de la population locale – de faire preuve de jugement, et de réfléchir à leurs actions et aux conséquences de leurs actions. En raison de la dynamique de pouvoir inégale existant dans les relations sexuelles entre les membres du personnel des Nations Unies, des ONG et des OIG d'une part, les bénéficiaires de l'aide d'autre part, ces relations sont fortement déconseillées.
- La définition d'un bénéficiaire de l'aide est différente selon les agences et départements. Pour les missions de maintien de la paix, qui sont mandatées pour apporter la paix et la sécurité, les « bénéficiaires de l'aide » désignent la population d'un pays donné dans son ensemble. Pour les autres agences et organisations, la définition est plus étroite et peut se contenter d'inclure les personnes d'un camp de réfugiés ou de personnes déplacées particulier, ou bien les gens présents sur une liste de distribution donnée. Quoi qu'il en soit, il est important de se souvenir que l'objectif de la CSG est de protéger les gens contre l'exploitation et les abus sexuels, et que les éléments-clés de l'exploitation et des abus sexuels concernent l'abus de vulnérabilité, de confiance et/ou du différentiel de pouvoir, que ce soit par la force, les conditions inégales ou la coercition. Toutes les actes remplissant ces conditions sont interdits, qu'ils soient commis contre un bénéficiaire direct de l'aide ou

quelqu'un d'autre vivant dans le contexte dans lequel les membres du personnel des Nations Unies, des ONG et des OIG sont en train de travailler.

- Il convient de remarquer que les actes d'EAS peuvent être commis par du personnel local – qui peut également être techniquement classé dans la catégorie des « bénéficiaires de l'aide ». Il est important de se souvenir que, une fois qu'une personne vivant au sein de la communauté bénéficiaire est devenue employé ou même volontaire au sein d'une agence des Nations Unies ou d'une ONG ou OIG, elle est tenue de respecter les normes qui s'appliquent à tous les employés, quel que soit leur statut ancien ou actuel de « bénéficiaires ».

**(e) Lorsqu'un membre du personnel des Nations Unies nourrit des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une exploitation ou d'abus sexuels commis par un collègue, qu'il travaille dans la même agence ou pas, et qu'il se trouve au sein du système des Nations Unies ou pas, il ou elle doit signaler de telles préoccupations par l'intermédiaire des mécanismes de communication établis.**

- Veuillez remarquer que cette obligation concerne tout le personnel des Nations Unies, des ONG et des OIG et de leurs partenaires. Selon la Circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2005/21) – celle-là consacrée à la protection contre les représailles suite au signalement d'une faute -, les membres du personnel ont le devoir de signaler toute violation des règles et règlements des Nations Unies. Tout membre du personnel ayant connaissance d'une faute commise par un autre membre du personnel doit signaler ce fait. Cela signifie que l'obligation de signalement s'applique même si l'auteur présumé est issu d'une autre agence, ou de l'une des organisations partenaires des Nations Unies, ou bien est membre du personnel en uniforme.
- Il convient de noter qu'il y a obligation de signaler les « préoccupations et soupçons ». Il n'est pas nécessaire d'être sûr ou d'avoir des preuves avant de signaler une préoccupation. Les responsables et/ou les membres du personnel ne doivent pas prendre eux-mêmes l'initiative d'enquêter sur les allégations en vue d'obtenir des « preuves » avant d'établir leur rapport. Toutefois, tous les préoccupations ou soupçons doivent être signalés de bonne foi. Déposer une plainte que l'on sait fausse est en soi-même un motif de procédures disciplinaires.
- Des mesures sont en place pour protéger ceux qui signalent des allégations de faute (de bonne foi) :
  - Diverses organisations des Nations Unies apportent une protection aux individus qui font une allégation de bonne foi. Le document ST/SGB/2005/21 susmentionné est connu sous le terme de CSG « dénonciatrice d'abus » et met en exergue la politique du Secrétariat des Nations Unies en ce qui concerne la protection des « dénonciateurs d'abus » et la manière dont ils sont protégés.



- Le CSG établit que tout individu qui coopère de bonne foi à un audit ou à une enquête a le droit d'être protégé contre des représailles. Cela s'applique à tous les membres du personnel. Les représailles constituent une faute en elles-mêmes.
- Il convient de noter qu'il n'est pas nécessaire aux responsables et/ou membres du personnel de distinguer si un acte particulier constitue un cas d'exploitation ou d'abus sexuels avant de le signaler. De nombreux actes peuvent se ranger dans les deux catégories à la fois. De même, certains actes peuvent violer plusieurs des normes stipulées dans la CSG, telles que les relations d'exploitation sexuelle avec quelqu'un de moins de 18 ans contre de l'argent.

Questions possibles :

- Pouvez-vous citer un exemple de comportement suspect qui devrait être signalé ?

Merci de noter que les informations sur les procédures de signalement seront examinées dans quelques minutes.

**(f) Le personnel des Nations Unies a l'obligation de créer et de maintenir un environnement à même d'empêcher l'exploitation sexuelle et les abus sexuels. Les responsables à tous les niveaux ont une responsabilité particulière pour ce qui est d'appuyer et de concevoir des systèmes qui maintiennent cet environnement.**

- Cela oblige l'ensemble du personnel des Nations Unies, des ONG et des OIG ainsi que leurs partenaires à être proactifs. D'autres sections de la CSG détaillent certains des moyens par lesquels les responsables doivent remplir cette obligation, y compris en fournissant au personnel des exemplaires de la CSG et en les informant de son contenu (s4.1), en prenant les mesures appropriées lorsqu'il y a raison de croire qu'un acte d'exploitation et d'abus sexuels s'est produit (s4.2), en nommant des points de contact et en conseillant la population locale sur la manière de les contacter (s4.3), en gérant les rapports sur l'exploitation et les abus sexuels en toute confidentialité (s4.3), et en gardant le Département de la gestion (ou l'organe responsable au sein de l'organisation) informé des actions qui ont été prises (s4.6). Une fois encore, cette liste n'est pas exhaustive. Les efforts requis dépendront des circonstances et du développement de nouvelles politiques et pratiques visant à lutter contre l'exploitation et les abus sexuels.
- **L'implication des responsables** est extrêmement importante pour régler le problème avec succès, et davantage de travail est en train d'être réalisé sur la manière de tenir les responsables spécifiquement pour responsables de la mise en œuvre de la CSG. Il existe déjà des exemples, dans les contextes de maintien de la paix, de commandants renvoyés chez eux pour n'avoir pas réussi

à empêcher que leurs troupes s'engagent dans des actes d'exploitation et d'abus sexuels alors qu'ils auraient pu prendre des mesures pour régler le problème. Le site Internet du BSCI [www.un.org/depts/oios/pages/annual\\_reports.html](http://www.un.org/depts/oios/pages/annual_reports.html) accessible par tous peut se révéler comme une source d'information utile sur les investigations concernant des allégations d'EAS. La brochure de la Division des investigations du BSCI ([www.un.org/depts/oios/pages/id\\_brochure.pdf](http://www.un.org/depts/oios/pages/id_brochure.pdf)) contient également des informations sur les numéros d'urgence du BSCI et peut être une source d'information utile pour les personnes qui ont des questions complémentaires.

### **3.9 Mariage**

Passez à cette section (Page 10 de la PPP):

- La section 4.4 de la CSG crée une exception extrêmement limitée à l'interdiction des relations sexuelles avec les enfants, et s'applique lorsqu'un membre du personnel est marié légalement à quelqu'un de moins de 18 ans mais qui est plus âgé que l'âge de consentement de son pays de citoyenneté : si un membre du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté est marié à une personne de moins de 18 ans, leur relation n'est pas un problème au niveau des dispositions de la CSG. Elle ne permet pas les relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans en vue d'un mariage ou lorsqu'un mariage a été promis, et ne peut être utilisée comme excuse de cette manière-là.

Distribuez le feuillet d'information sur les questions courantes (FAQ). Demandez s'il y a des questions supplémentaires sur ce qui constitue l'exploitation et les abus sexuels et les principes de la CSG.

### **3.10 Procédures de signalement : points de contact/Equipes Déontologie et discipline**

Questions possibles :

- Savez-vous à qui vous devez faire le signalement ?
- Savez-vous ce qu'est un point de contact sur l'exploitation et les abus sexuels ?
- Savez-vous qui sont vos points de contact, dans le pays et au siège ?

⇒ Si les participants ne savent pas, procédez aux explications suivantes (Page 11 de la PPP):

- (a) Les signalement doivent être effectués auprès du Bureau de l'Audit et des enquêtes :

par l'intermédiaire du système de messagerie vocale au +1-212-906-5050 ;

par fax, au +1-212-906-6767 ;

par courrier électronique, à l'adresse suivante : [hotline@undp.org](mailto:hotline@undp.org)

par courrier postal adressé au Directeur

Bureau de l'audit et des enquêtes

Programme des Nations Unies pour le développement, One United Nations Plaza,  
DC1, 4th Floor, New York, NY 10017 USA

(b) En général, les points de contact sur l'exploitation et les abus sexuels ont la responsabilité de recevoir et de faire parvenir les plaintes, de référer les victimes/survivants aux personnes responsables appropriées (« facilitateurs d'appui aux victimes ») en vertu du mécanisme d'aide aux victimes (point qui sera traité plus bas), de mener à bien des formations et de conseiller les responsables sur les stratégies de prévention, entre autres tâches.

(c) Voici les détails pour votre point de contact :

⇒ **Siège du PNUD**

Jaqueline Carleson, courrier électronique: [jaqueline.carleson@undp.org](mailto:jaqueline.carleson@undp.org) ou [psea@undp.org](mailto:psea@undp.org)

Téléphone: +1 212 906 6238

⇒ **il convient de noter que plusieurs points-clés additionnels doivent être gardés à l'esprit pour ce qui est du signalement d'une allégation :**

- Idéalement, les personnes effectuant un signalement doivent fournir toutes les informations dont elles disposent pour l'étayer, telles que la date de l'incident, le lieu, les noms des témoins, etc. Moins il y a d'informations disponibles à propos de l'incident, plus il s'avérera difficile de prouver l'incident présumé à l'étape de l'investigation. Il est toutefois essentiel que les rapports soient effectués sur la seule base des informations/faits qui sont déjà à disposition de la personne faisant le rapport. On ne doit pas rechercher de nouvelles informations avant de faire le signalement, ceci pouvant alerter l'auteur et, ce faisant, vulnérabiliser les preuves et les témoins par rapport aux manipulations et aux intimidations. SEULS LES ENQUETEURS PROFESSIONNELS EXPERIMENTES ONT LES COMPETENCES NECESSAIRES POUR ENQUETER.
- La confidentialité est l'un des aspects-clés pour ce qui est de déposer ou recevoir une plainte/un rapport sur l'exploitation et les abus sexuels, pour

protéger la victime présumée tout comme l'auteur présumé, qui a le droit à la procédure normale. Il n'est pas besoin de suivre la chaîne de commandement normale ou de passer par votre superviseur. La confidentialité est plus facilement préservée lorsque le nombre le plus réduit possible de personnes s'occupent du rapport.

- Vous n'êtes pas obligé de faire votre rapport localement. Vous pouvez effectuer votre signalement au point de contact d'une autre organisation ou à une autre Equipe Déontologie et discipline si vous ne vous sentez pas à l'aise de parler au vôtre. Plusieurs missions ont établi des mécanismes en vue de faciliter l'établissement des rapports sur les plaintes, y compris des boîtes aux lettres fermées, des salles de réunions privées, des numéros téléphoniques d'urgence, des adresses email sécurisées, la communication avec la société civile, y compris les organisations locales de femmes, et l'utilisation du réseau local ONU-ONG de points de contact sur l'exploitation et les abus sexuels en vue de transmettre les plaintes reçues par d'autres agences.

### **3.11 Suivi des rapports**

Il existe des systèmes établis pour enregistrer et transmettre de manière confidentielle les informations sur une base de « nécessité de savoir », pour mener à bien les investigations et pour appliquer les mesures disciplinaires. De plus amples informations sur ce point peuvent être obtenues auprès de votre point de contact ou du Bureau de l'audit et des enquêtes (OAI).

### **Questions de conclusion**

⇒ Demandez s'il y a des questions sur le film, la présentation ou l'exploitation et les abus sexuels.

### **Résumé final**

Distribuez des exemplaires de la fiche d'information sur la PEAS.

Vous pouvez vouloir indiquer brièvement que cette fiche d'information résume les points principaux de la circulaire du Secrétaire général et des informations sur les procédures de signalement spécifiques au PNUD.

Résumez la session grâce aux indications suivantes (Page 12 de la PPP):

En résumé, les messages-clés sont que :

- L'exploitation et l'abus sexuels sont inacceptables et occasionnent des maux graves;
- L'objectif de la CSG est de protéger les personnes vulnérables, et
- Chacun de nous, individuellement, peut jouer un rôle pour traiter de ce problème, principalement en prenant cette question au sérieux et en faisant état de ses soupçons et de ses préoccupations.

Attirez l'attention sur le site Internet ([www.un.org/pseataaskforce](http://www.un.org/pseataaskforce)) à l'intention de ceux qui désirent trouver de plus amples informations (Page 13 de la PPP) :

### **Conclusion suggérée**

Il est recommandé si possible que le représentant de l'équipe de direction qui a ouvert la session vienne également la clôturer. Le facilitateur peut ajouter plusieurs points, comme suit :

- Cette question est difficile. Nous devons également nous souvenir que sur toute la planète, les membres du personnel des Nations Unies et le personnel apparenté se dévouent pour aider et servir les plus vulnérables et *pour transformer leurs vies pour le mieux*. Dans les circonstances les plus difficiles, les Nations Unies ont réussi à réaliser de grandes choses, et nous pouvons tous être fiers de cela. Mais alors que les actes d'exploitation et d'abus sexuels se poursuivent, le rôle et les objectifs des Nations Unies sont gravement sapés, et nous nuisons à ceux que nous sommes venus aider.
- L'exploitation et l'abus sexuels ne sont pas inévitables. En faisant preuve de compassion, de discipline et de bravoure, nous pouvons travailler à éliminer l'exploitation et les abus sexuels ainsi qu'à restaurer la fierté, l'espoir et la foi que le monde place en les Nations Unies.

**Merci aux participants d'avoir assisté à cette session.**

Le présent guide a été initialement créé par le Groupe de travail des Nations Unies et des ONG des Comités exécutifs pour les affaires humanitaires et pour la paix et la sécurité (CEAH/CEPS) pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels en 2008. Toutefois, la version actuelle dudit guide a été révisée par le PNUD en 2010 afin de l'adapter aux besoins et finalités spécifiques de l'organisation.