



Politique de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS)

Place de la gare 1, 1082 Berchem-
Sainte-Agathe, Belgique

Tél : +32466408068

Email : contact@sapi.belgium.be

www.sapi-belgium.be

Table des matières

1. CONTEXTE DE LA PRESENTE POLITIQUE	2
1.1 Cadre de référence	4
Article 1 : Objectifs de la politique.....	5
Article 2 : Champ d'application	5
Article 3 : Définitions	6
Exploitation et Abus sexuels :	6
Le harcèlement sexuel.	6
Abus de pouvoir.	7
Exploitation sexuelle :	7
Victime ou Rescapée :	7
Tolérance zéro :	7
Le viol :	7
Le trafic d'être humains :	7
Relation sexuelle tarifée :	8
Relation sexuelle avec Mineur :	8
Parties prenantes :	8
Personnel de SAPI :	8
Bénéficiaire	8
Fournisseur :	8
Consultant :	8
2. Les Axes	8
Article 4 : Engagement de la communauté	8
Mapping des acteurs et organisations locaux.....	8
Sensibilisation	9
Adaptation des outils et du mécanisme de signalement aux réalités locales	9
Une approche sensible aux dynamiques de genre, de diversité et d'inclusion sociale	9
Prévention.....	9
Article 5 : L'approche préventive pratiquée par SAPI repose sur les axes suivants :	10
Article 6 : Réponse & Procédure de signalement des cas.....	12
Article 7 : Mesures de protection à l'égard du/de la victime/rescapée et/ou du/des témoin(s)	12
Article 8 : Suites légales d'un cas	13
Article 9 : Sanctions disciplinaires.....	13
1.2. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS	13
Article 10 –	13
Article 11 – Mécanisme de prévention et d'identification	13
Article 12 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels	14
1.3. GESTION ET COORDINATION	14
Article 13 : Mise en place d'un point focal PEAS	14
Article 14 : Participation à la task force et à différents plates forme EAS dans les pays d'interventions.....	14
Article 15 : Mise en place d'un plan d'action annuel par délégation	15
1.4. ROLES ET RESPONSABILITES	15
Article 16 : Responsabilités de l'individu	15
Article 17 : Les Responsables d'équipe.....	15
Article 18 : Les opérations : Les opérations portent la responsabilité finale de la mise en œuvre et du suivi de la présente politique par les équipes sur le terrain, ainsi que des directives, procédures, outils et mécanismes qui en découlent.....	16
Article 19 : Le Secteur de la Gestion des Risques.....	16
Article 19 : Le Département des Ressources Humaines	16
Article 20 - Le Directeur Général et les points focaux.....	16
.....	16
Article 21- Sanction de l'exploitation et des abus sexuels	17
Sanction disciplinaire	17
Autres sanctions.....	17

Signalement aux autorités compétentes.....	17
Article 22 – Protection des victimes	17
Article 23 –	17
ANNEXE 1 : RESUME DE LA CHARTE DE PEAS SAPI.	17
Définitions clés:.....	18
ANNEXE 2: LIGNES DIRECTRICES POUR UN RECRUTEMENT PLUS SUR	21
Annexe 3 : Formulaire de Consentement Éclairé pour les Parents, Tuteurs Légaux ou Caregivers des enfants Interviewés âgés de moins de 15 Ans	24
Annexe 4: Déclaration de Condamnation Pénale	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 5: Déclaration d'Engagement à respecter la Charte PE de SAPI et la Charte PEAS SAPI pour le Personnel.....	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 6: Déclaration d'Engagement à respecter la Charte PEAS de SAPI pour les Partenaires.....	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 7: Déclaration d'Engagement à respecter le Code de Conduite issu de la Charte PEAS de SAP pour les Visiteurs.....	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 7: Formulaire de Consentement Éclairé pour des Adultes ou des Enfants Âgés de plus de 15 Ans étant Interviewés	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 8: Formulaire de Consentement Éclairé pour les Parents, Tuteurs Légaux ou Caregivers des enfants Interviewés âgés de moins de 15 Ans	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 9: Termes de Référence relatifs au Point Focal PEAS au niveau du pays.....	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 10: Formulaire de Signalement d'Incident	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 11: Serment de Confidentialité pour les Enquêteurs	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 12 : <i>Analyse des Risques</i>	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 13: Check-list des Stratégies PEAS spécifiques du pays.....	Erreur ! Signet non défini.
Table des matières	2

1. CONTEXTE DE LA PRESENTE POLITIQUE

1.1 Cadre de référence

La présente politique découle directement du *Code Global de Conduite* de Save the people international Belgique (ci-après : CGC), qui définit l'importance et réunit les exigences en matière de bonne conduite du personnel et établit une obligation systématique de signaler tout comportement qui y contreviendrait. Toute forme d'Exploitation et d'Abus Sexuels (ci-après : EAS) à l'égard de nos bénéficiaires et des communautés auprès desquelles nous intervenons représente une profonde trahison des valeurs fondamentales de SAPI BE , ainsi que de notre mandat de protection des populations vulnérables. Il est de ce fait exigé de toutes nos collaboratrices et collaborateurs, y compris les consultant(es) et de nos partenaires, sans exception, qu'ils/elles prennent toutes les mesures nécessaires, en faisant preuve d'un devoir de diligence élevé, pour prévenir et gérer tout cas présumé ou avéré d'EAS.

Les obligations en matière de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (ci-après : PEAS) découlent du droit international relatif aux droits de l'homme, en particulier des dispositions en matière de lutte contre la traite d'êtres humains.

En outre, le bulletin du Secrétariat Général des Nations Unies de 2003 donne la définition des notions d'EAS ainsi que leur interdiction totale au sein des organisations partenaires des Nations Unies. Le travail réalisé au sein de la Task Force du comité permanent inter-institutions (Nations **Unies 2003**) en matière d'EAS vient compléter ce cadre de référence. De même, la politique est issue d'une recherche et d'un processus de réflexion basés sur les bonnes pratiques internationales en matière d'EAS.

Plusieurs comportements issus de la présente politique sont également sanctionnés par le droit pénal national de la plupart des pays dans lesquels nous intervenons et une analyse de la législation nationale devra être systématiquement conduite.

La présente politique s'applique exclusivement à la protection et à la gestion de cas à l'encontre des bénéficiaires et membres des communautés de plus de 18 ans. Pour tout cas concernant un enfant la Politique de Sauvegarde de l'Enfant (PSE) s'applique. Cette politique définit les différents types d'abus à l'égard de ces derniers et dernières et règle l'entier des modalités de prévention et de gestion des risques¹.

L'engagement de SAPI BE vise à développer des pratiques et influencer sur les politiques mises en œuvre dans des contextes humanitaires et de développement, afin d'avoir un impact positif sur l'existence des populations et de leurs communautés. SAPI BE vise à faciliter une prise de décision améliorée et plus efficace, en développant et promouvant des connaissances, des outils et des pratiques pour les parties prenantes aux activités d'aide humanitaire et de développement.

ARTICLE 1 : OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

SAPI s'engage à respecter les standards les plus exigeants en termes d'efficacité, de responsabilité et de transparence dans ses activités. A cette fin, la politique de SAPI BE de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêts : Encourage la prévention, promeut la détection, définit une procédure d'enquête claire Et met en place des mécanismes de sanctions.

A travers la présente politique, SAPI BE met en place la stratégie de prévention et de gestion des risques d'EAS et précise ses engagements en vertu d'une approche de tolérance zéro à leur égard. La présente politique se base sur une approche centrée sur les victimes/rescapées à toutes les étapes de prévention et de gestion des cas, respectueuse de leur volonté et du cadre général du « Do No Harm ». La présente politique régit et définit la politique de gestion des risques d'EAS basée sur les axes suivants : (1) **Engagement de la communauté**, (2) **Prévention**, (3) **Réponse**, (4) **Gestion et coordination**.

Cette politique permet de :

- Respecter nos obligations légales, contractuelles et morales en matière de PEAS
- Définir les mesures de prévention des cas d'EAS
- Définir les modalités concernant la gestion des cas d'EAS
- Informer et instruire le personnel SAPI et les partenaires sur les risques liés à la PEAS et leur obligation d'intervention
- Reconnaître l'importance et le rôle de chacun des acteurs de SAPI et préciser le degré de leur responsabilité dans la prévention et la gestion des cas d'EAS

Article 2 : Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du siège et du terrain quelque soit la modalité contractuelle, y compris les consultant(es), les professionnel, aux membres de la gouvernance, les stagiaires, sous différentes modalités contractuelles et à nos partenaires tenus de signer le code global de conduite. Elle s'applique également dans une certaine mesure aux fournisseurs et aux autres professionnels avec lesquels SAPI BE collabore sans modalité contractuelle, à travers la mise en place de clauses contractuelles types de manière systématique. Cette politique doit être suivie et appliquée dans tous les pays dans lesquels SAPI BE opère, indépendamment d'une éventuelle législation moins contraignante. Les comportements ci – dessous sont concernés par la présente politique.

Article 3 : Définitions

- **Exploitation et Abus sexuels** : Toute forme d'abus sexuels tels que définis au point 1.4 est totalement prohibée, peu importe sa forme ou les circonstances dans lesquelles un abus se produit. Au sens de la présente politique, les termes « d'exploitation et d'abus sexuels » incluent : les faits de harcèlement sexuel, les faits d'abus de pouvoir dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles, le viol, les faits d'agression sexuelle, les relations sexuelles avec un mineur, les relations sexuelles tarifées, le trafic d'êtres humains à caractère sexuel. Atteinte à l'intégrité physique réelle ou menace d'atteinte à l'intégrité physique, de nature sexuelle, qui peut intervenir par la force, la contrainte, la violence ou dans des situations d'inégalité, de rapports hiérarchiques ou d'abus de confiance. Consentir à boire de l'alcool ou consommer de la drogue ne peut en aucun cas être considéré comme un consentement à une activité sexuelle et ne réduit en rien la responsabilité de l'auteur. Ce terme comprend, de manière non-exhaustive, les actes constitutifs de viol, harcèlement, contrainte, pédopornographie, acte d'ordre sexuel non consenti ou toute autre infraction contre l'intégrité sexuelle. Cela signifie que l'exercice de la force physique n'est pas nécessaire pour que l'on considère la réalisation d'un abus sexuel. Un tel acte peut se produire également dans des situations où le consentement apparent n'a pas été accordé, dans des situations d'inégalité, de pression psychologique, ou de contrainte. Relations sexuelles consenties avec des bénéficiaires ou des membres de la communauté d'intervention, âgés de plus de 18 ans. De telles relations, qu'elles soient occasionnelles ou régulières, sont basées sur une dynamique de pouvoirs intrinsèquement inégale et portent atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de SAPI elles sont de ce fait fortement découragées. Il est de l'obligation de toute collaboratrice ou collaborateur de faire part à son/sa supérieure hiérarchique de l'occurrence d'une telle situation dans les plus brefs délais.

Le harcèlement sexuel : Le « harcèlement sexuel » se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui : portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le harcèlement sexuel peut être physique ou psychologique. La répétition des incidents peut constituer un harcèlement bien que pris isolément chaque incident puisse ne pas caractériser un harcèlement. Il est spécifiquement interdit d'harcéler sexuellement un quelconque membre du personnel de SAPI ou des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique durant ou en dehors des heures de travail.

Le harcèlement sexuel englobe un grand nombre de comportements prohibés tels que :

- Les agressions physiques de nature sexuelle, tel que le viol ou l'atteinte sexuelle, la tentative de commettre de tels actes ou l'intention physique tels que les attouchements, les pincements, les caresses ou toute autre prise à l'encontre du corps d'un autre individu,

- Les avances sexuelles, les propositions de nature sexuelle ou les commentaires à connotation sexuelle tels que des gestes équivoques, des bruits, des remarques, des blagues ou commentaires à propos de la sexualité d'une personne ou de ses expériences sexuelles,
- Le traitement préférentiel ou la promesse d'un traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles de la part d'une personne incluant la seule sollicitation, ou la demande explicite d'un rapport sexuel en échange d'une récompense quelconque,
- L'intimidation, les menaces ou les obstacles en vue d'entraver la progression professionnelle en raison du sexe de la personne concernée,
- **Abus de pouvoir.** Tout abus de pouvoir direct ou indirect sur la personne d'une bénéficiaire ou d'un membre de la communauté sera dénoncé aux autorités compétentes, en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées et les sanctions disciplinaires adéquates seront ordonnées, en application du règlement du personnel en vigueur dans le pays d'intervention ou au siège.
- **Exploitation sexuelle :** Tout abus réel ou tentative d'abus effectué sur une personne en situation de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir, ou de confiance, pour assouvir des fins sexuelles, y compris, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre. La prostitution, même lorsqu'elle est légale, est une forme d'exploitation sexuelle.
Cela signifie que l'exploitation peut aussi être réalisée lorsqu'un individu sert d'intermédiaire pour la commission d'un abus.
- **Victime ou Rescapée :** Personne qui est, ou qui a été, exploitée ou abusée sexuellement .Pour les besoins de la présente politique, il s'agit d'une personne qui a été abusée ou exploitée sexuellement par une personne liée par un lien contractuel avec SAPI.
- **Tolérance zéro :** Approche consistant à sanctionner toute personne sous lien contractuel avec SAPI ayant commis une violation de l'intégrité sexuelle sur des bénéficiaires ou des membres des communautés d'intervention – qu'elles aient eu lieu dans le cadre des activités de SAPI ou dans le cadre privé avec sévérité, prenant en considération le caractère inacceptable d'un tel acte. SAPI se base sur les définitions proposées dans le Bulletin du Secrétariat Général des Nations Unies de 2003 ST/SGB/2003/13. La présente politique reconnaît la validité des deux termes, de manière interchangeable. Le terme rescapé est considéré par certains comme plus positif, car il connote l'idée de résilience.
- **Le viol :** Le « viol » se définit comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui qu'elle soit mineure ou majeure par violence, contrainte, menace ou surprise. La pénétration sexuelle inclue le vagin, l'anus ou la bouche par le pénis ou toute autre partie du corps, y compris la pénétration par un objet.
- **L'agression sexuelle :** L'agression sexuelle Une « agression sexuelle » se définit comme toute atteinte sexuelle commise sur la personne d'autrui qu'elle soit mineure ou majeure avec violence, contrainte, menace ou surprise.
- **Le trafic d'êtres humains :** Le trafic d'êtres humains à caractère sexuel ou le proxénétisme Le « trafic d'êtres humains à caractère sexuel » ou le « proxénétisme » se définit comme le recrutement, le transport, le transfert ou le recel de personnes par la fourniture de moyens, la

menace ou toute autre forme de coercitions, de fraude ou d'abus de pouvoir ou le fait de tirer profit de l'activité de nature sexuelle d'une personne majeure ou mineure.

- **Relation sexuelle tarifée** : La relation sexuelle tarifée Une « relation sexuelle tarifée » se définit comme le versement d'une somme d'argent, une offre d'emploi, l'octroi de services en échange d'une relation ou de faveurs sexuelles tant s'agissant d'une personne mineure que majeure.
- **Relation sexuelle avec Mineur** : Une « relation sexuelle avec un mineur » se définit comme la pénétration sexuelle (telle que définie au paragraphe (iii) Le viol) ou l'agression sexuelle (telle que définie au paragraphe (iv) L'agression sexuelle) à l'encontre d'un mineur âgé de moins de 18 ans.
- **Parties prenantes** : Au sens de la présente politique, les « parties prenantes » sont des individus ou des groupements, qui bénéficient ou non de la personnalité morale, qui directement ou indirectement, par tous moyens, volontairement ou involontairement, contribuent, participent ou bénéficient des actions, programmes et activités de SAPI.
- **Personnel de SAPI** : Au sens de la présente politique, le terme « personnel SAPI » signifie toute personne employée par SAPI. Les stagiaires et bénévoles de SAPI sont considérés comme relevant de cette catégorie, au sens de la présente politique
- **Bénéficiaire** : au sens de la présente politique, les « bénéficiaires » sont toutes les personnes qui bénéficient, directement ou indirectement, des programmes de SAPI, notamment les personnes concernées telles que les personnes sondées.
- **Fournisseur** : Au sens de la présente politique, un « fournisseur » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, procure, tout type de biens et/ou de services à SAPI à titre onéreux ou à titre gratuit
- **Consultant** : au sens de la présente politique, un « consultant » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, fournit une prestation de service en conseil à SAPI, à titre onéreux ou à titre gratuit.

2. Les Axes

Pour prévenir, s'assurer de l'efficacité du processus de signalement et gérer les éventuels cas d'EAS, SAPI base son approche de protection sur les axes suivants :

Article 4 : Engagement de la communauté

Le pilier de base du travail qui doit être réalisé pour garantir une protection efficace contre l'exploitation et les abus sexuels par notre personnel se situe directement au niveau des terrains, puisque nous intervenons fréquemment dans des contextes où les populations peuvent se trouver en situation de grande vulnérabilité. Pour mettre en œuvre la présente politique, SAPI met un point d'honneur à obtenir l'engagement actif des communautés et des populations locales et cherche à encourager la mise en place d'un partenariat pour mieux cerner les différents enjeux et dynamiques.

Cela nécessite la mise en place d'un accompagnement sur plusieurs axes :

Mapping des acteurs et organisations locaux

Pour mieux percevoir les défis et spécificités des contextes locaux dans lesquels les équipes interviennent et pouvoir développer des outils et des moyens de communications adaptés, il est important que chaque délégation puisse identifier les acteurs et entités clés qui pourraient être amenés à jouer un rôle au niveau communautaire, tant à l'échelon de la prévention, que du signalement et de la gestion des incidents d'EAS.

Sensibilisation

Un travail de sensibilisation est menée auprès des populations locales sur leur droit à bénéficier d'une aide humanitaire sans condition, sur l'importance de dénoncer toute demande de faveurs sexuelles, tout abus ou pression à leur égard, sur l'interdiction formelle faite au personnel de faire preuve de tels comportements et sur les mécanismes en vigueur pour signaler tout comportement contrevenant au Code Global de Conduite de SAPI Belgique . Un accent doit être mis sur la manière de communiquer au mieux avec les bénéficiaires et les communautés, à travers l'utilisation d'outils visuels dans un langage et une forme adaptés au contexte local et culturel, ainsi que sur la mise en place de formations appropriées des différentes parties prenantes.

Adaptation des outils et du mécanisme de signalement aux réalités locales

Pour améliorer le taux de signalement de cas d'EAS par les populations locales, il est nécessaire de chercher à comprendre au mieux les enjeux spécifiques à chaque communauté et d'adapter les mécanismes de signalement aux réalités des terrains.

Une approche sensible aux dynamiques de genre, de diversité et d'inclusion sociale

Les outils et mécanismes à mettre en place devront être réalisés de manière à pouvoir refléter au mieux les enjeux et spécificités de chaque individu pour garantir un haut degré d'accessibilité à toutes. Il est donc crucial, au moment de leur développement et mise en place, d'associer et de prendre en compte les points de vue et priorités variées des différents groupes et de garantir la participation active et le respect de chacun dans ce processus. Il faut également pouvoir s'assurer que les outils et mécanismes puissent bénéficier à tous les différents groupes présents dans une communauté ou bénéficiant de l'aide de SAPI, sans qu'importent leur race, ethnicité, couleur de peau, caste, religion ou croyance, statut, origine, nationalité, opinion politique, genre, orientation sexuelle, situation de handicap ou âge.

Prévention

Les cas d'EAS représentent une grave violation de la confiance qui nous est accordée par nos bénéficiaires, les membres des communautés dans lesquelles nous intervenons, les donateurs et le public et il est du devoir de SAPI Belgique de créer et maintenir un environnement qui permette de prévenir de tels risques de se réaliser. Etant donné que la relation entre les acteurs collaborant avec SAPI Belgique , les bénéficiaires et les membres des communautés d'intervention est par nature inégale en matière de rapports de pouvoir, SAPI Belgique doit rester vigilante et éviter absolument toute action qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition

pour fournir de l'aide. La prévention et la mitigation des risques constituent une priorité pour SAPI Belgique, qui prête une attention particulière à l'amélioration de la compréhension des causes et des mécanismes en place dans une société qui pourraient constituer des facteurs de vulnérabilité pour de tels abus. Cet effort est complété par une intégration systématique du cycle de gestion des risques d'EAS à travers toutes les actions menées par SAPI.

Article 5 : L'approche préventive pratiquée par SAPI repose sur les axes suivants :

Promotion d'une culture institutionnelle de la transparence consistant à :

- Promouvoir et assurer un engagement fort de la part de la Direction et des équipes managériales à l'égard de la lutte contre les cas d'EAS.
- Contribuer à lutter à tous les niveaux contre la culture du silence, les tabous et l'abus de pouvoir.
- Mettre en place une culture de la transparence et du respect de soi et de ses limites.
- Communiquer clairement à tous les niveaux de l'organisation et à l'égard de toutes les parties prenantes l'approche de tolérance zéro en vigueur au sein de SAPI et les conséquences d'un non-respect de cette approche.

Définition d'un cycle de gestion des risques liés à l'EAS :

- Prendre en considération la notion d'EAS à tous les niveaux et dès les premières phases conceptuelles des projets.
- Identifier et analyser les risques d'EAS en fonction du contexte économique, sociologique et culturel de chaque programme, des communautés d'intervention, des bénéficiaires et des employés.
- Prévenir la survenance des risques et proposer de mesures de réduction à travers la collaboration étroite entre le siège et les terrains.
- Gérer les incidents.
- Suivre, évaluer et prendre en compte les leçons apprises à l'aide de la mise en place d'indicateurs SMART.

Veille constante des bonnes pratiques consistant à :

- Effectuer une veille de la littérature et des travaux de recherche liés aux problématiques de criminologie, de victimologie, de sociologie, d'abus, d'exploitation, et de violence sexuelle basée sur le genre, etc.
- Effectuer une veille juridique et une mise à jour des règles internes.

Un accent sur les bénéficiaires et communautés d'intervention consistant à :

- Prendre en compte systématiquement les principes de redevabilité, de transparence et de qualité dans toute la durée de vie du cycle de projet.
- Mettre en place des garanties et s'assurer du respect des droits des individus.

- Communiquer clairement au sujet des comportements qui ne seront pas tolérés dans le cadre des activités de SAPI Belgique , clarifier les voies de droit, expliquer les conséquences à l'encontre des personnes contrevenant aux règles et les garanties de protection à l'égard des victimes/rescapés et des témoins.
- S'assurer de réaliser régulièrement des formations claires et fréquentes qui soient adaptées aux contextes d'intervention.

Mise en place d'un point focal PEAS

- Voir fiche « *Rôles et Responsabilités du Point Focal Abus* », qui devra être adaptée en fonction de chaque contexte local dans nos pays d'interventions.

Contribution active de la part des Ressources Humaines

- Voir fiche « *Rôles et Responsabilités des Ressources humaines* », qui devra être adaptée selon chaque contexte local.

Comportements attendus avec les partenaires et fournisseurs consistant à :

- Procéder à une évaluation des risques avant toute formalisation d'un nouveau partenariat en tenant compte des facteurs de vulnérabilité potentiels des membres des communautés et bénéficiaires vis-à-vis d'eux.
- Vérifier l'existence d'une politique, documentation et pratiques en place en matière d'EAS pour les partenaires.
- Inclure une clause contractuelle sur le CGC et l'EAS dans toute convention de partenariat et tout contrat de prestation.
- Mettre en place une formation ou un briefing soulignant la responsabilité des partenaires et aider à la mise en œuvre d'une politique si nécessaire.
- Communiquer notre approche aux fournisseurs et professionnels avec lesquels nous collaborons en dehors de conventions de partenariat.
- Communiquer de manière transparente et régulière sur l'EAS aux partenaires et sur les obligations de toutes les parties prenantes d'assurer le respect de la présente politique (dénonciation, conséquences en cas de non-respect et garanties à l'égard du/de la victime/rescapé et/ou témoin(s)).
- Si nécessaire, une assistance supplémentaire devra être fournie aux partenaires afin d'assurer leur conformité avec la présente politique.

Article 6 : Réponse & Procédure de signalement des cas

SAPI Belgique asbl a mis en place une procédure interne de signalement découlant du CGC et servant à reporter les allégations de violation du code, dont les cas d'abus ou d'exploitation sexuels. Cette procédure est régulièrement remise à jour par le secteur de la Gestion des Risques afin de refléter au mieux les meilleures pratiques en vigueur dans la communauté internationale. La procédure interne de signalement doit être adaptée à chaque réalité des différents terrains et communautés dans lesquels SAPI intervient. Si des mécanismes inter-agences de plainte ont été formalisés dans certains contextes, cela doit être clairement communiqué à l'attention du personnel, des membres des communautés et des partenaires.

Article 7 : Mesures de protection à l'égard du/de la victime/rescapée et/ou du/des témoin(s)

Les mesures d'urgence suivantes seront prises afin de protéger et garantir au mieux le/la victime/rescapée et/ou le(s) témoin(s) :

- **Disponibilité du point focal PEAS.** Le/la point focal est habilité(e) à recevoir et à gérer les plaintes pour abus ou exploitation sexuels et à prodiguer au/à la survivante une écoute et des conseils dans la bienveillance et la confidentialité.
- **Assistance ou évacuation médicale d'urgence et support psycho-social.** La personne se plaignant en urgence auprès de nos équipes d'un cas d'abus ou d'exploitation sexuels doit être en mesure de recevoir des soins appropriés et alignés à sa volonté et ce dans le délai le plus rapide possible. Une procédure d'urgence doit être disponible dans chaque délégation.
- **Mesures de protection et assistance logistique.** En cas de survenance d'événements pouvant mettre à mal la sécurité de l'une des parties, SAPI doit pouvoir être prête à intervenir et à prendre des mesures extraordinaires afin d'y faire face dans des délais très courts. A la suite de la période d'urgence, à plus long terme, les mesures suivantes peuvent être prises afin de protéger et garantir au mieux les intérêts des parties : Assistance juridique et administrative.
- Suivi médical et psycho-social.
- Mesures de protection et assistance logistique à moyen terme.
- Consentement du/de la victime/rescapé. Avant chaque étape du processus engageant un choix de la part du/de la victime/rescapé., son consentement lui sera demandé. Les décisions seront prises de manière à respecter au maximum les droits et la dignité de cette dernier/ère dans la mesure du possible et dans la limite des obligations légales.
- Confidentialité. Les règles de confidentialité s'appliquent à chaque étape de la gestion d'un cas.
- Aide pour les étapes de la gestion de cas. Une procédure spécifique définit les modalités de la gestion de cas.

Article 8 : Suites légales d'un cas

Une évaluation des risques liés à la protection devra être conduite systématiquement avant de déterminer des suites à donner à un cas. La décision sera pondérée en fonction de la sécurité des parties, de la volonté du/de la victime/rescapé.(e) et du cadre légal de référence. SAPI, en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées dénoncera le cas aux autorités compétentes et/ou prononcera les sanctions disciplinaires adéquates, en application du règlement du personnel en vigueur dans le pays d'intervention ou au siège. S'il s'agit d'une infraction poursuivie uniquement sur plainte, SAPI émettra des recommandations à l'égard du/de la victime/rescapé, le/la renseignera et l'accompagnera dans les démarches juridiques. SAPI se réserve le droit d'entreprendre une action en dommages-intérêts contre l'auteur des faits incriminés ou tout autre recours judiciaire.

Article 9 : Sanctions disciplinaires

Lorsque les faits reprochés sont d'une gravité telle qu'ils ne permettent pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de SAPI la continuation des rapports de travail, SAPI procédera au licenciement immédiat pour justes motifs. Dans le cas où les faits ne sont pas constitutifs d'un juste motif de licenciement et que le droit du travail applicable le permet, des sanctions disciplinaires pourront être appliquées. Les sanctions pouvant être prononcées à l'encontre de l'employé sont énoncées de manière exhaustive dans le Règlement du Personnel en vigueur dans le pays d'intervention. En l'absence d'un tel règlement, le Règlement du Personnel du siège fait foi.

1.2. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

Article 10 – Importance de la prévention Pleinement consciente que l'exploitation et les abus sexuels peuvent être évités le plus efficacement en créant une culture organisationnelle efficace en la matière, SAPI dispose d'une série de modules de sensibilisation et de formations internes ayant pour but de prévenir et d'identifier l'exploitation et les abus sexuels.

En parallèle, SAPI, notamment à travers son Code de conduite, a développé un corpus juridique et des pratiques rappelant le nécessaire respect de la dignité de la personne humaine.

Article 11 – Mécanisme de prévention et d'identification

Par ses actions internationales, SAPI est confrontée à des cultures et des mentalités des plus diverses, cependant consciente de la nécessaire libération de la parole et de la nécessaire protection des victimes, SAPI a développé des mécanismes qui peuvent contribuer à prévenir des exploitations et des abus sexuels tels que :

- La signature du Code de conduite par le personnel afin de clarifier les comportements répréhensibles et notamment l'exploitation et les abus sexuels ;

- L'information aux bénéficiaires des recours existants (dont le Complaints and Réponse Mécanisme - CRM1) permettant en amont de sensibiliser toutes les parties prenantes d'un projet et de s'assurer que les équipes terrain maintiennent un dialogue respectueux avec les bénéficiaires ;
- La mise en place de formations et de sessions de sensibilisation afin que les équipes soient formées et responsabilisées et notamment pour le personnel exposé travaillant avec des mineurs ou populations les plus vulnérables ;
- L'identification des facteurs de risques en permanence et notamment tout au long des cycles des programmes ;
- La mise en place des procédures d'évaluation des partenaires de SAPI en effectuant des due diligences notamment au regard de leurs engagements éthiques et de leurs comportements passés.

Article 12 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels

S'agissant d'une exploitation ou d'un abus sexuel commis dans le cadre d'une relation de travail :

- Si le personnel SAPI estime être victime ou témoin de l'un des comportements énoncés à l'Article 2 de la présente politique, il ou elle s'adresse directement à l'auteur des faits en vue de faire cesser ce comportement dès lors que ces derniers ne relèveraient pas d'une gravité telle que rendant impossible cette démarche.
- Si le comportement inapproprié ne cesse pas ou si l'employé(e) n'est pas en mesure de s'adresser directement à l'auteur des faits, il ou elle doit reporter les faits conformément à l'Article 17 de la présente politique.
- Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
- En toute occurrence le Responsable siège des ressources humaines doit être informé, si cela est approprié, le supérieur hiérarchique et/ou le Point Focal Pays SAPI doivent également être informés des faits pour qu'ils puissent prendre des mesures appropriées et mener une enquête interne dans les plus brefs délais.

1.3. GESTION ET COORDINATION

Article 13 : Mise en place d'un point focal PEAS

Un point focal PEAS est désigné, afin de jouer un rôle actif dans tous les axes décrits dans la présente politique. Voir fiche « *Rôles et Responsabilités du Point Focal Abus* », qui devra être adapté en fonction de chaque contexte local.

Article 14 : Participation à la task force et à différents plates forme EAS dans les pays d'interventions.

SAPI Belgique sera membre de la Task Force au niveau global et assurera de l'inclusion des bonnes pratiques développées dans ce cadre pour la création de ses outils et mécanismes de

protection des EAS. Au niveau des terrains, de nombreux pays possèdent leur propre réseau de points focaux PEAS inter-agences, responsables de la mise en place d'un plan d'action au niveau national. Dans la mesure du possible, SAPI Belgique doit s'assurer d'en faire partie et de garantir un niveau de communication fluide entre les terrains et le siège. SAPI Belgique prend part à d'autres plateformes de coordination en lien avec la PEAS lorsque cela est pertinent. Des Groupes de Travail sont mis en place par région, selon ses spécificités linguistiques et culturelles, en vue de développer un réseau de points focaux au niveau régional qui soit formé, actif et autonome.

Article 15 : Mise en place d'un plan d'action annuel par délégation

Le plan d'action annuel comprend tous les volets du pilier « Abus » de la Gestion des Risques. Son but principal est l'amélioration des pratiques de chaque délégation en vue d'atteindre un standard minimal au sein de SAPI. Il permet de faire un état des lieux de la délégation : où en est-elle et qu'a-t-elle à mettre en place pour améliorer sa situation.

1.4. ROLES ET RESPONSABILITES

Article 16 : Responsabilités de l'individu

La responsabilité individuelle est un pilier central de la lutte contre l'exploitation et les abus et chacun(e) est tenue de jouer un rôle actif pour mettre fin à tout comportement qui pourrait contrevenir à l'honneur et aux valeurs de SAPI et mettre à mal l'intégrité de nos bénéficiaires et des communautés dans lesquelles nous intervenons. Le personnel doit suivre le Code Global de Conduite de manière stricte, ainsi que la présente politique, les directives et les procédures mises en place par SAPI en matière de protection de l'exploitation et des abus sexuels. Il est attendu de chacun qu'il ou elle se conforme aux obligations énoncées dans la présente politique, en particulier à l'obligation de signaler les soupçons et allégations à SAPI, de respecter la confidentialité des parties, de ne pas agir de mauvaise foi et de ne commettre des mesures de représailles sous aucun prétexte.

Article 17 : Les Responsables d'équipe

Il est attendu des responsables d'équipe qu'ils ou elles montrent l'exemple à travers un comportement irréprochable et qu'ils ou elles remplissent leurs obligations vis-à-vis du personnel concernant la prévention, l'instruction et la supervision, de la manière la plus adéquate possible et en fonction des circonstances spécifiques dans lesquelles les équipes travaillent. Ils doivent également s'assurer que le personnel est informé au sujet des procédures de dénonciation et de gestion de cas d'EAS et que les exigences énoncées dans la présente politique sont respectées.

Article 18 : Les opérations : Les opérations portent la responsabilité finale de la mise en œuvre et du suivi de la présente politique par les équipes sur le terrain, ainsi que des directives, procédures, outils et mécanismes qui en découlent.

Article 19 : Le Secteur de la Gestion des Risques

Le secteur de la Gestion des Risques est le garant de la révision, de la diffusion et communication de la présente politique. Il s'assure que des outils et mécanismes respectueux des bonnes pratiques soient développés et diffusés et accompagne les équipes dans leur adaptation aux terrains. Il assiste également les opérations dans la mise en place et le suivi des plans d'action nationaux et accompagne les points focaux dans la mise en œuvre des outils, mécanismes et de la présente politique. Le secteur de la Gestion des Risques joue un rôle clé dans la prévention des cas d'EAS au siège et sur le terrain.

Article 19 : Le Département des Ressources Humaines

Le département des ressources humaines promeut les bonnes pratiques et procédures en matière de recrutement sûr et de la formation du personnel sur les questions d'EAS. Le département des ressources humaines établit un cahier des charges spécifique des cadres comprenant une obligation de prévention, d'instruction et de supervision des risques liés à l'EAS au niveau du siège et du terrain et prend en compte le rôle du point focal dans les descriptifs de postes.

Article 20 - Le Directeur Général et les points focaux.

Le Directeur Général de SAPI et les différents points focaux sont responsable de s'assurer que les politiques et procédures soient mises en place adéquatement et qu'elles contiennent une claire délimitation des responsabilités. Le Directeur Général et les points focaux porteront activement et publiquement cette politique et les bonnes pratiques et procédures qui en découlent.

Article 21- Rôle du Comité : Le conseil d'administration de SAPI Belgique est garant des intérêts de l'organisation, fournit un appui et porte activement la mise en place de cette politique. Il est responsable de s'assurer que les règles contenues dans cette dernière, ainsi que les contrôles mis en place, sont à jour avec la législation en vigueur et respectés, autant en vue de la prévention des risques liés à l'EAS, que du traitement des incidents survenus.

Au vu de l'importance des éléments abordés et du devoir de diligence accru particulier qui incombe aux membres du comité, il appartient à ces derniers d'effectuer un suivi régulier du travail conduit en matière de PEAS et de jouer un rôle de modèle dans le renforcement des normes décrites dans la présente politique. De même, conformément au point 3 de ce document, il est attendu de chaque membre de la direction, cadre et responsable d'équipe, qu'il ou elle montre l'exemple par un comportement irréprochable et qu'il ou elle remplisse ses obligations vis-à-vis du personnel concernant la prévention, l'instruction et la supervision des règles énoncées, de la manière la plus adéquate possible et en fonction des circonstances spécifiques dans lesquelles les équipes travaillent.

Article 21- Sanction de l'exploitation et des abus sexuels

Sanction disciplinaire

- La violation de la présente politique, qui constitue notamment une violation du Code de conduite de SAPI Belgique entraîne des sanctions pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, supposant l'absence de préavis et de versement d'indemnités.

Autres sanctions.

- SAPI Belgique se réserve le droit d'utiliser toute la gamme des sanctions contractuelle prévues, jusqu'à une rupture de toute relation contractuelle, dans le cas de la violation de la présente politique par toute entité mentionnée ci-haut.

Signalement aux autorités compétentes

SAPI Belgique se réserve le droit, en fonction de la gravité des faits constatés, de signaler aux autorités compétentes les faits constitutifs d'une exploitation ou d'un abus sexuels.

Article 22 – Protection des victimes

SAPI Belgique s'engage à tout mettre en œuvre, en accord avec les victimes de pratiques prohibées, pour les protéger, notamment en :

- Conservant toute la confidentialité requise sur le traitement des signalements effectués conformément à la présente politique ;
- Diligentant sans délais une enquête sur les faits signalés conformément à la présente politique ;
- Proposant un accompagnement personnalisé aux victimes des faits signalés conformément à la présente politique ;
- Informant la victime des suites données aux faits signalés conformément à la présente politique ;
- Adaptant la présente politique, afin de permettre une meilleure compréhension et adhésion des personnels de SAPI Belgique à ces principes.

Article 23 – Date de mise en application de la politique Cette politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels entre en effet après approbation du Comité de SAPI Belgique le 20/03/2023

ANNEXE 1 : RESUME DE LA CHARTE DE PEAS SAPI.

La Charte des Valeurs de SAPI Belgique stipule que SAPI Belgique s'engage à respecter **la non-discrimination** ("travailler sans frontières"), **l'indépendance** (une aide apportée selon les besoins, sans distinctions politiques, religieuses ou sociales), , **la transparence et la redevabilité** , **la sensibilité envers les cultures locales**, ainsi qu'à promouvoir **la dignité humaine, la participation et le dialogue**.

La Charte des Valeurs et le Code de Etique de SAPI Belgique guident notre engagement en faveur de la Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PEAS), en se basant sur les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Convention Européenne des Droits de

l'Homme, de la Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant (CDE) et de la Convention sur l'Élimination de toute forme de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). L'ensemble du personnel de SAPI Belgique et de ses collaborateurs sont tenus de respecter et de promouvoir les normes déontologiques et de conduite professionnelle les plus élevées, et de se conformer aux politiques de SAPI Belgique

SAPI Belgique reconnaît que dans les situations d'urgence, les mauvaises conditions telles que la destruction des infrastructures de la communauté et le déplacement, en raison d'une catastrophe naturelle ou d'un conflit, augmentent la vulnérabilité des populations touchées, en particulier des femmes et des enfants. Notre travail confère souvent au personnel de SAPI Belgique et à ses collaborateurs des positions de pouvoir ou d'influence par rapport aux communautés avec qui nous travaillons. En tant qu'organisation d'Aide Humanitaire, SAPI a le devoir de prendre soin des populations les plus vulnérables et ne doit en aucun cas abuser du pouvoir et de l'influence qu'elle pourrait avoir sur la vie et le bien être des bénéficiaires de ses programmes.

SAPI Belgique considère que toutes les formes d'Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS) sont incompatibles avec les normes et les standards internationaux universellement reconnus, ainsi qu'avec les principes sur lesquels reposent l'action humanitaire, ses valeurs et ses convictions fondamentales concernant la dignité humaine de tous. Ainsi, la Charte PEAS expose les standards spécifiques de conduite qui s'appuient sur les obligations générales en vigueur selon la Charte des Valeurs et le Code de Etique de SAPI Belgique

Définitions clés:

Exploitation Sexuelle: "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 mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique².

Abus Sexuel: "Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel

Notre Code de Conduite:

Les standards spécifiques concernant les normes de conduite s'appliquent à tout le personnel de SAPI – y compris le staff, les bénévoles, les membres du comité communautaire, les stagiaires et les consultants – lorsque celui-ci travaille en collaboration avec SAPI et à tout moment, c'est-à-dire à la fois durant les heures de travail et en dehors de l'horaire standard de travail:

1. Le personnel de SAPI Belgique a l'interdiction de demander un service ou une faveur sexuelle aux bénéficiaires des programmes de SAPI, ou à d'autres membres des communautés dans

lesquelles SAPI travaille, en échange d'une protection ou d'une assistance humanitaire, et il ne doit entreprendre aucune relation qui relève de l'exploitation sexuelle.

2. Le personnel de SAPI Belgique à l'interdiction d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou serviles. Cette interdiction de demander de l'argent en échange de relations sexuelles signifie que le personnel de SAPI ne doit pas avoir recours aux services de travailleurs du sexe pendant sa mission pour SAPI, y compris dans les locaux ou les logements de SAPI, et pendant les déplacements vers/de ou lors de réunion, d'atelier et de cours de formation, quelle que soit la législation locale ou nationale en vigueur concernant le travail sexuel ou la prostitution dans le pays où il intervient.

3. Le personnel de SAPI Belgique doit s'abstenir d'avoir des relations sexuelles ou de se livrer à des activités sexuelles avec des bénéficiaires car il existe un conflit d'intérêt inhérent et un abus de pouvoir potentiel dans une telle relation. Si un membre du personnel a une relation sexuelle ou se livre à des activités sexuelles avec un bénéficiaire, il/elle doit le dire à son/sa supérieur. Le non-signalement d'une telle conduite entraînera des mesures disciplinaires.

4. Le personnel de SAPI Belgique doit s'abstenir de toute activité sexuelle avec des personnes ayant moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local, c'est-à-dire la législation locale ou nationale dans le pays où il intervient.

Une croyance erronée sur l'âge de l'enfant ou sa méconnaissance ne constitue pas un moyen de défense. Le non-signalement d'une telle conduite entraînera des mesures disciplinaires.

5. Le personnel de SAPI Belgique ne doit soutenir ni prendre part à aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuels, y compris, par exemple, la pornographie ou la traite d'êtres humains.

6. Le personnel de SAPI Belgique doit signaler en temps opportun toute préoccupation ou soupçon concernant de possibles violations de la Charte PEAS et du code de conduite associé par le biais des procédures de signalement établies par SAPI Belgique. Le personnel de SAPI doit signaler toute préoccupation ou soupçon concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels par le biais des procédures de signalement établies par SAPI Belgique, même lorsque l'auteur présumé est un autre travailleur humanitaire. Les informations relatives aux incidents EAS impliquant le personnel de SAPI Belgique ou ses collaborateurs, ou d'autres travailleurs humanitaires, doivent être partagées uniquement avec le Point Focal PEAS au niveau du pays, ou avec son/sa remplaçant(e), qui prendra en charge le cas et informera immédiatement le Référent PEAS au niveau du pays afin de discuter de la marche à suivre de SAPI ou ses collaborateurs, ou d'autres travailleurs humanitaires, doivent être partagées uniquement avec le Point Focal PEAS au niveau du pays, ou avec son/sa remplaçant(e),

qui prendra en charge le cas et informera immédiatement le Référént PEAS au niveau du pays afin de discuter de la marche à suivre.

7. Le personnel de SAPI Belgique doit créer et conserver un milieu de vie et de travail qui prévient l'exploitation et les abus sexuels, et promouvoir la mise en œuvre de la Charte PEAS.

8. Le personnel de SAPI Belgique doit contester les mauvaises pratiques, et signaler les risques potentiels d'exploitation ou d'abus sexuels.

Tout le personnel de SAPI Belgique a l'obligation de respecter ce code de conduite. Toute violation de ces normes constitue une faute grave. Le non-respect de ces normes ou l'absence de signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels peuvent entraîner des mesures disciplinaires. Ces mesures peuvent inclure la résiliation du contrat ou un licenciement immédiat et l'affaire pourra être transmise, le cas échéant, aux autorités locales pour des poursuites pénales selon la législation nationale en vigueur.

Les normes énoncées ci-dessus ne constituent pas une liste exhaustive. D'autres types d'exploitation ou d'abus sexuels peuvent constituer des motifs de mesures disciplinaires en vertu de la Charte des Valeurs et du Code de Éthique de SAPI Belgique. En aucun cas le personnel de SAPI BE ne doit adopter un comportement humiliant, dégradant ou visant l'exploitation.

L'acceptation ainsi que le respect de ce code de conduite constituent également une condition pour tout accord de coopération. SAPI Belgique ne conclura aucun accord de coopération avec des organismes ou des personnes morales ou physiques – y compris les fournisseurs, les partenaires et les visiteurs – qui ne reconnaissent pas que toutes les formes d'EAS violent les normes et les standards internationaux universellement reconnus, et qui ne s'engagent pas dans la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

Communication sécurisée:

SAPI Belgique a le devoir de prendre soin des bénéficiaires de ses programmes, sa priorité étant d'agir constamment dans leur intérêt. Les bénéficiaires ont le droit d'être représentés de manière fidèle et SAPI Belgique accepte la responsabilité de ne diffuser aucune image manipulée ou à caractère sensationnel, déformant la représentation du bien être et des conditions de vie d'un bénéficiaire. Les bénéficiaires doivent être présentés comme des être humains, en préservant leur propre identité et leur dignité.

Les photos et autres détails identifiant des bénéficiaires représentent un risque pour leur sécurité et leur dignité, notamment lors de situations de conflits ou d'après-conflits. Le principe de "Ne Pas Nuire" doit guider la collecte ainsi que l'utilisation d'images et d'informations sur les bénéficiaires. Tout le personnel SAPI Belgique et ses collaborateurs ont l'obligation de respecter les normes de conduite suivantes lors de l'enregistrement et de l'utilisation d'images et d'histoires :

- Veiller à ce que les images (photos, vidéos, etc.) soient respectueuses des bénéficiaires, que les personnes soient décentement habillées et que les poses sexuellement suggestives soient évitées.
- Choisir des images et des messages associés basés sur des valeurs de respect et d'égalité. Les images doivent représenter un large éventail de personnes – hommes et femmes, de différents âges, capacités et origines - et ne doivent pas les présenter comme des survivantes.
 - Représenter de manière fidèle une situation particulière, tant dans son contexte immédiat que dans son contexte plus large.
- Éviter les approches à caractère sensationnel pouvant potentiellement stéréotyper les personnes, les situations et les lieux.
- Veiller à ce que les personnes dont la situation est représentée aient l'opportunité de raconter elles-mêmes leur histoire.
- Prendre et utiliser des images ou relater des histoires uniquement avec le plein accord et la totale permission du sujet (père/mère/tuteur légal/caregiver lorsque c'est nécessaire). Le consentement éclairé doit être signé (ou approuvé oralement) et déposé en lieu sûr. Aucune image et/ou histoire où les bénéficiaires sont identifiables ne peuvent être rendues publiques sur le site internet de SAPI ou par d'autres moyens sans le consentement éclairé ou l'accord des sujets.
- Ne pas divulguer d'information personnelle (telle que la localisation), sur le site internet de SAPI ou dans la documentation publique, qui pourrait exposer les bénéficiaires à des risques.
- Signaler en temps opportun toute préoccupation ou soupçon concernant des images inappropriées ou intrusives selon les mêmes procédures de signalement de préoccupations ou soupçons liés à l'EAS.

Les publications sur les réseaux sociaux – blogs, facebook ou twitter par exemple- générées par SAPI Belgique sont soumises aux mêmes pratiques de communication sécurisée que celles énoncées ci-dessus.

ANNEXE 2: LIGNES DIRECTRICES POUR UN RECRUTEMENT PLUS SUR

Le candidat retenu devra se conformer à ce qui suit comme condition d'embauche:

- Fournir le nom, le poste et les coordonnées d'au moins deux références, pouvant comprendre le dernier supérieur hiérarchique. Les références de membres de la famille ne sont pas admises.
- Signer une déclaration sur l'honneur indiquant toute condamnation criminelle, y compris les condamnations antérieures.
- Obtenir une attestation de vérification du casier judiciaire dans le pays d'origine, lorsque cela est possible.
- Accepter formellement la Charte de Protection et sauvegarde de l'Enfance de SAPI -BE et la Charte de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels de SAPI et s'engager à les respecter".

Directives sur la façon de traiter les questions de PE et PEAS lors des entretiens:

- Durant les entretiens, on demandera aux candidats quelles sont leurs connaissances sur la PE et la PEAS ainsi que leur point de vue à ce sujet. Rappeler que les agresseurs semblent tout à fait 'normaux', qu'ils sont souvent de bons vendeurs 'propres sur eux', habiles à tromper (des organisations, ainsi que les enfants et les autres personnes).
- Tout le personnel qui sera recruté ou embauché pour travailler directement avec des enfants et/ou des personnes vulnérables devra passer un entretien en personne ou via Skype en utilisant un lien vidéo pour au moins un des entretiens, lorsque cela est possible.
- La commission d'entretiens devra prêter attention aux questions suivantes et apporter des précisions: Passage à vide dans les antécédents de travail, si le candidat a précédemment travaillé pour une organisation qui s'occupe de la protection.
- Changements fréquents de travail, si le candidat a précédemment travaillé au contact direct des enfants et/ou de personnes vulnérables. Interroger sur la raison du départ. Les questions spécifiques suivantes doivent être posées lors de l'entretien RH: Connaissez-vous les Chartes PE et PEAS SAPI Belgique ? Considérant le poste pour lequel vous présentez votre candidature, selon vous, quelles sont les responsabilités que vous aurez envers ces chartes ?
- Pour les postes s'occupant spécifiquement des enfants : Dans quelle situation est-il approprié et inapproprié d'être seul avec un enfant? Quand et comment est-il approprié de reconforter un enfant?
- Avez-vous déjà travaillé dans un lieu où des collègues ont été accusés d'abus d'enfant ou d'EAS? Si oui, que s'est-il passé et comment l'accusation a-t-elle été traitée ? L'auriez-vous traitée de manière différente? Si non, comment traiteriez vous un dépôt de plainte, un problème ou une suspicion d'abus d'enfant ou d'EAS impliquant un collègue?
- Pour les postes liés à la communication : Quel genre d'élément rendrait inappropriée une photo d'enfants dans la rue pour une publication dans le rapport annuel de l'organisation? L'intervieweur doit chercher des éléments tels que: les enfants ne sont pas décemment habillés; la photo représente des enfants prostitués/en conflit avec la loi, dans ce cas, leurs visages doivent être floutés et leur nom modifiés; la photo a été prise sans la permission des enfants; etc.
- Y a-t-il quoi que ce soit que nous pourrions trouver dans la vérification de vos références dont vous voudriez nous parler ?. Lors de l'entretien RH, le candidat doit être informé que: SAPI Belgique prend au sérieux toutes les questions de protection, y compris de PE et de PEAS.
- Les références seront analysées afin de vérifier qu'il n'y ait aucune accusation d'abus d'enfant ou d'EAS.
- S'il est retenu, le candidat devra se soumettre aux Chartes PE et PEAS de SAPI Belgique . Les signes avant-coureurs suivants doivent être pris en considération (y compris, mais pas uniquement, en se basant sur le bon sens): Les signes avant-coureurs suivants doivent être pris en considération (y compris, mais pas uniquement, en se basant sur le bon sens): Des questions/affirmations étranges ou inappropriées à propos des enfants et/ou des femmes.

- Un intérêt à vouloir passer du temps seul/à travailler avec des enfants d'un âge/ genre en particulier.

Directives sur la façon de traiter les questions de PE et PEAS lors de la vérification des références:

Pour des postes destinés à s'occuper d'enfants ou de personnes vulnérables, dans la mesure du possible, il est conseillé de parler directement au téléphone aux personnes ayant fourni les références afin de leur poser des questions relatives à la PE et à la PEAS. Dans ce cas, il faudra prendre des notes à partir des commentaires de ces personnes et les ranger avec le dossier du candidat. Dans tous les cas, la vérification des références fera partie intégrante du processus de recrutement. On questionnera les personnes ayant fourni les références sur la nature de leur rapport avec le candidat – cette démarche a souvent révélé que ces personnes ne connaissent que très peu le candidat – et on leur posera les questions suivantes:

- Avez-vous connaissance d'un problème ou incident concernant le candidat dans son contact avec les enfants?
- Avez-vous connaissance d'un problème ou incident EAS impliquant le candidat?
- Avez-vous connaissance d'un licenciement ou d'une enquête en cours relative à une quelconque faute de conduite commise par le candidat?
- Quelle est votre opinion au sujet de l'aptitude du candidat à avoir un contact direct avec des enfants et/ou des personnes vulnérables ?

On demandera également aux personnes ayant fourni les références de confirmer qu'il n'y a pas d'enquête, en cours ou validée, sur des faits d'abus d'enfant ou d'EAS, concernant le candidat.

Directives sur la façon de mener la vérification des antécédents judiciaires avant de formaliser la collaboration:

Les différents pays n'ont pas tous les mêmes procédures pour la vérification des antécédents judiciaires et celles-ci doivent être mises à jour par le Département des RH pour tous les domaines d'opérations et les principaux pays de recrutement du staff international. La déclaration de condamnation pénale doit être utilisée en dernier recours, lorsqu'il n'est pas possible d'accéder au casier judiciaire du candidat dans le pays d'origine.

Directives sur la façon de traiter les questions de PE et de PEAS lors des bilans de performances internes:

- Une catégorie de performance concernant "Le Respect des Politiques de Sauvegarde" doit être incluse dans les Formulaire d'Auto-évaluation du Staff et dans celui des Performances du Staff. Les aspects suivants doivent notamment être notés de 1 (l'efficacité des performances est à un niveau insuffisant) à 5 (l'efficacité des performances est à un niveau excellent) par le superviseur et le/la membre du staff lui/elle-même: Promeut activement la Charte de Protection de l'Enfance

de SAPI Belgique promeut activement la Charte de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels de SAPI Belgique , respecte et promeut les pratiques de communication sécurisée et respecte et promeut les protocoles de partage et de protection des données.

- Dans la section "Performance Globale et Évolution de Carrière" du Formulaire de Performance du staff, il sera demandé au superviseur de commenter l'engagement du membre du staff à respecter et à promouvoir les politiques de mise en œuvre et de sauvegarde; tandis que dans la section "Autres Commentaires" du Formulaire d'Auto-évaluation du staff, il sera demandé au membre du staff de décrire les actions qu'il/elle a entrepris dans le but de promouvoir les politiques de sauvegarde, en soulignant toute difficulté ou lacune rencontrée dans la mise en œuvre et le respect de ces politique.