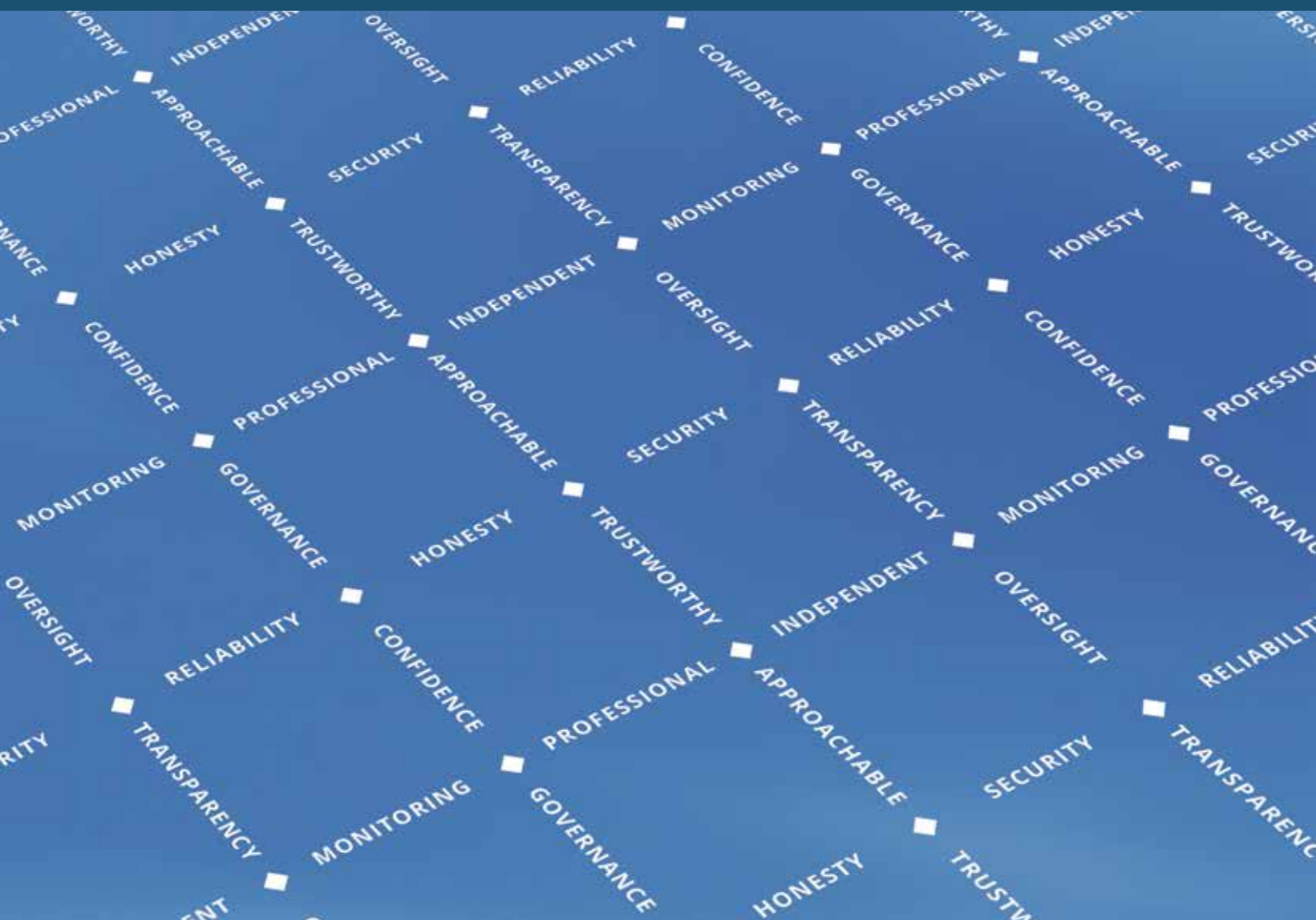




Association du Code de
conduite international des
entreprises de sécurité privées

Lignes directrices à l'intention des entreprises de sécurité privées en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels





Association du Code de
conduite international des
entreprises de sécurité privées

Lignes directrices à l'intention des entreprises de sécurité privées en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels

Le contenu de cette publication peut être librement utilisé et reproduit à des fins éducatives ou à toutes autres fins non lucratives. Les bonnes pratiques et les lignes directrices qui y figurent ne sont pas prescriptives. Chaque utilisateur devra juger de leur faisabilité, de leur utilité et de leur pertinence dans le cadre des activités qu'il mène et des environnements dans lesquels il opère. L'ICoCA ne pourra en aucun cas être rendue responsable des pertes ou dommages causés à des tiers qui pourraient résulter de l'application de ces lignes directrices.

Sommaire

1. OBJECTIF	1
2. DÉFINITIONS	2
3. POLITIQUES ET PROCÉDURES	3
4. CODES DE CONDUITE	5
5. RECRUTEMENT, ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE ET DISCIPLINE	7
6. FORMATION ET SENSIBILISATION	9
7. CONCEPTION DES OPÉRATIONS ET ÉVALUATION DES RISQUES	12
8. ACCORDS AVEC LES PARTENAIRES ET LES SOUS-TRAITANTS	14
9. PLAINTES ET ENQUÊTES RELATIVES À DES CAS D'EAS	16
10. ASSISTANCE AUX SURVIVANT(E)S	19
11. CONCLUSION	21
REMERCIEMENTS	23
ANNEXE I – AIDE-MÉMOIRE	24
ANNEXE II – RESSOURCES UTILES	26

1. Objectif

Les environnements complexes, dans lesquels l'État de droit a été affaibli, favorisent la perpétration de violations des droits humains, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS). Le paragraphe 38 du **Code de conduite international des entreprises de sécurité privées**¹ (« le Code ») précise que :

Les entreprises signataires ne tireront pas profit de l'exploitation sexuelle (ce qui englobe ici la prostitution) ni de sévices sexuels ou de violences ou crimes sexistes, ce qui englobe le viol, le harcèlement sexuel et toute autre forme de sévices ou de violences sexistes, et interdiront à leur personnel de le faire, que ce soit au sein de l'entreprise ou à l'extérieur. Elles feront preuve de vigilance pour détecter tous les cas de violences sexuelles ou sexistes et exigeront de leur personnel qu'il fasse de même ; elles et leur personnel signaleront les cas détectés aux autorités compétentes.

Prenant acte du fait que des actes d'EAS sont susceptibles d'être commis dans le cadre d'opérations de sécurité privées, les normes du secteur de la sécurité privée, telles que ANSI/ASIS PSC.1-2012 et ISO 18788:2015, ont identifié des mesures de protection que les entreprises doivent adopter pour atténuer ce risque². Par ailleurs, les clients des entreprises et les principaux bailleurs de fonds affirment de manière croissante que l'absence de mesures visant à lutter contre le risque d'EAS peut justifier de mettre fin à des accords contractuels³.

Les présentes lignes directrices ont été élaborées par l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoCA) à l'issue de consultations approfondies avec des entreprises membres et d'autres parties prenantes. Elles visent à aider les entreprises à respecter les obligations découlant du paragraphe 38 du Code, à atténuer de manière efficace les risques d'EAS et à traiter les cas et les allégations relatifs à ce type d'actes. Ces lignes directrices se focalisent sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) et sur la lutte contre ces actes et elles ne couvrent pas les aspects plus généraux de la violence sexiste ou de la violence à l'égard des femmes.

¹ Le Code est disponible en plusieurs langues sur : https://icoca.ch/en/the_icoc.

² Voir : ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Section 9.3 (Compétence, formation et sensibilisation) ; Annexe A.9.1.1 (Établissement de normes de comportement et de codes de conduite éthique) ; Annexe A.9.2.2 (Sélection, vérification de l'expérience et enquêtes préalables sur le personnel) ; et Annexe A.9.3 (Compétence, formation et sensibilisation). Voir aussi : ISO 18788 :2015(E), Section 7.2.2 (Identification des compétences) ; Annexe A.6.1.2.1 (Généralités) ; Annexe A.7.2 (Compétences) ; Annexe A.8.2 (Établissement de normes de comportement et de codes de conduite éthique) ; et Annexe A.8.6.2.2 (Sélection, vérification de l'expérience et enquêtes préalables sur le personnel).

³ Voir paragraphe 3, Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et de violences sexuelles impliquant des partenaires opérationnels : « L'ONU ne s'associe pas avec des organismes qui ne parviennent pas à lutter contre l'exploitation et les violences sexuelles par des mesures préventives appropriées, enquêtes et mesures correctives. De tels manquements constituent des motifs suffisants pour cesser tout accord de coopération avec l'ONU ». Disponible sur : https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_fr.pdf.

2. Définitions

La circulaire 13 du Secrétaire général des Nations Unies (2003) définit l'exploitation sexuelle comme « 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 politique ». Ce document définit les « abus sexuels » comme : « toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel »⁴.

Le risque d'exploitation et d'abus sexuels est accru lorsque les entreprises ne prennent pas de mesures pour lutter contre les actes de harcèlement sexuel ou lorsqu'elles opèrent dans des environnements marqués par l'inégalité entre les sexes. Le harcèlement sexuel est explicitement interdit par le paragraphe 38 du Code et il est défini dans la circulaire No 5 du Secrétaire général des Nations Unies (2008)⁵.

Les actes d'EAS ont des effets psychologiques, physiques et sociaux traumatisants pour les survivant(e)s. En outre, ces actes sont susceptibles de causer de graves conséquences opérationnelles pour les entreprises de sécurité privées (ESP) qui en tolèrent la perpétration, car cela peut avoir des effets sur la mise en œuvre de leurs opérations, sur leur réputation et leur accès à des financements ou peut les exposer à des poursuites en justice.

⁴ Nations Unies, Circulaire du Secrétaire général, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, ST/SGB/2003/13, 9 octobre 2003, Section 1, p. 1. Disponible sur : <https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>.

⁵ Nations Unies, Circulaire du Secrétaire général, Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, ST/SGB/2008/5, 11 février 2008. La section 1.3, p. 1, précise : « Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe, et homme et femme peuvent en être la victime ou l'auteur ». Disponible sur : <https://undocs.org/fr/ST/SGB/2008/5>.

3. Politiques et procédures

Ligne directrice. Incrire les obligations en matière de PEAS dans les politiques et processus internes élaborés en consultation avec le personnel, diffuser ces obligations et adopter un plan de mise en œuvre.

Afin de prévenir les actes d'EAS et de lutter de manière adéquate contre les risques potentiels, les entreprises membres de l'ICoCA doivent clairement énoncer les obligations et les processus en matière de PEAS dans leurs politiques internes, indépendamment du fait que cela soit exigé par les autorités étatiques ou que cela constitue un critère d'octroi de licences⁶. Cela peut être fait soit en élaborant une politique spécifique en matière de PEAS, soit en intégrant cette question dans les politiques et procédures existantes.

Entretien avec une ESP

« Pour être adéquate, la stratégie en matière de PEAS doit s'appliquer aux dimensions suivantes : politique de recrutement ; formation initiale et continue ; suivi de la performance ; signalement des abus ; discipline et mécanismes de traitement de plaintes ; accords de partenariat ; mise en œuvre, suivi et examen des politiques ; budget de mise en œuvre. »

Quel que soit le mode d'intégration de ces obligations, le personnel de l'entreprise à tous les niveaux doit contribuer et participer activement au processus d'élaboration de ces politiques. L'adoption d'une approche participative permet à l'entreprise d'élaborer des politiques qui reflètent les points de vue et les attentes des employés et qui prennent en compte la culture locale et les réalités opérationnelles. Cela facilite, en outre, la sensibilisation du personnel à l'importance de cette question et à la nécessité de lutter contre ce phénomène de manière efficace.

Les entreprises doivent tenir compte du contexte et de la culture au niveau local lorsqu'elles mettent en œuvre les politiques en matière de PEAS. Cependant, le processus de consultation ou la prise en compte des sensibilités culturelles locales ne doivent en aucun cas remettre en cause les normes de conduite fondamentales en la matière. L'élaboration et la mise en œuvre des politiques relatives à la PEAS doivent toujours être basées sur le principe de tolérance zéro et de responsabilisation totale.

Entretien avec une ESP

« Le seul moyen de prévenir les actes d'EAS est de promouvoir une culture d'entreprise consciente de ces problèmes [ce qui implique une transformation de la culture de l'entreprise] et de pouvoir s'appuyer sur une direction solide qui donne l'exemple. »

Les caractéristiques d'une politique en matière de PEAS sont décrites plus en détail dans les sections suivantes.

⁶ Voir aussi : ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Section 9.3 (Compétence, formation et sensibilisation) ; et ISO 18788:2015(E), Section 7.2.2 (Identification des compétences) et Annexe A.6.1.2.1 (Généralités).

Actions à mener

1. **Élaborer une politique traitant spécifiquement de la PEAS ou intégrer cette question dans les politiques et procédures existantes** en consultation avec le personnel. Il convient d'y préciser les éléments suivants :
 - Définir l'EAS et préciser que ces actes sont interdits en toutes circonstances aussi bien au sein de l'entreprise que dans le cadre de ses opérations.
 - Les normes de conduite applicables au personnel en matière d'EAS.
 - Les acteurs à qui cette politique s'applique. Idéalement, la politique doit s'appliquer à toutes les personnes employées par l'entreprise, quelle que soit la nature de la relation de travail, y compris les consultants, les stagiaires et le personnel d'appui temporaire.
 - Les procédures à suivre pour signaler les allégations d'EAS.
 - Les conséquences disciplinaires et juridiques en cas de violation des normes de conduite en matière de PEAS.
 - Les responsabilités incombant à la direction de faire respecter les normes et de promouvoir une culture d'entreprise de prévention et de lutte contre les actes d'EAS⁷.
2. **Élaborer un plan de travail pour mettre en œuvre la politique de PEAS**, en identifiant :
 - Les buts et objectifs.
 - Les responsabilités incombant aux personnes et aux services.
 - Les facteurs de risque pouvant entraver la mise en œuvre de la politique et des réponses prévues.
 - Les indicateurs visant à mesurer les avancées accomplies.
 - Les besoins budgétaires pour mettre en œuvre cette politique.
3. **Surveiller en continu la mise en œuvre du plan de travail et réexaminer régulièrement la politique** pour vérifier que le plan de travail et la politique demeurent efficaces et adaptés aux opérations de l'entreprise.

⁷ Par exemple, on peut exiger des cadres qu'ils sensibilisent leur personnel aux risques et aux conséquences des actes d'EAS, qu'ils organisent des formations, examinent les plaintes, assurent la protection des témoins ou prennent des mesures disciplinaires à l'encontre des auteurs de ces actes.

4. Codes de conduite

Ligne directrice. Inscrire explicitement l'interdiction des actes d'EAS dans le code de conduite de l'entreprise et énoncer les responsabilités incombant aux employés à cet égard.

Les normes de conduite que le personnel doit respecter sont généralement inscrites dans le code de conduite adopté par l'entreprise, parfois appelé également « code de déontologie » ou « code d'éthique ». Les normes reconnues par le Comité directeur pour l'octroi de la certification ICoCA aux entreprises de sécurité privées exigent expressément que les entreprises adoptent un code de conduite⁸. Ces codes servent à plusieurs fins. Ils établissent des normes de conduite professionnelle pour prévenir les comportements répréhensibles et encourager les bonnes pratiques ; ils orientent les prises de décision au quotidien ; et ils communiquent les valeurs et les engagements d'une entreprise à la fois en interne et en externe⁹. Il est essentiel que toutes les entreprises membres de l'ICoCA interdisent explicitement l'exploitation et les abus sexuels dans leurs codes de conduite internes¹⁰.

Les codes de conduite des entreprises doivent être compréhensibles par le personnel. Ils doivent être écrits dans un style simple et concis et, lorsqu'une entreprise opère dans différents environnements, ils doivent être traduits dans les langues locales.

Actions à mener

1. Adopter un code pour l'entreprise qui précise clairement que :

- L'exploitation et les abus sexuels constituent des atteintes graves aux droits humains¹¹ et, lorsque ces actes sont perpétrés dans un contexte de conflits armés, ils peuvent, dans certaines circonstances, également enfreindre les normes du droit international humanitaire¹².
- Certaines formes d'EAS constituent des crimes au regard du droit national et peuvent engager la responsabilité pénale des auteurs de ces actes.
- L'interdiction de tirer profit de l'exploitation sexuelle, qui est énoncée au paragraphe 38 du Code, couvre le recours aux services de prostitué(e)s – que la prostitution constitue, ou non, une pratique légale dans la zone où opère l'entreprise.

⁸ Voir : ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Section 9.1.2 (Établissement de normes de comportement et de codes de conduite éthique); ISO 18788:2015(E), Section 8.2 (Établissement de normes de comportement et de codes de conduite éthique); et ISO 28007-1:2015(E), Section 4.1.7 (Rôles organisationnels, responsabilités et autorités). Pour d'autres informations sur les normes reconnues par l'ICoCA, voir : <https://icoca.ch/fr/normes-reconnues>.

⁹ Ethics and Compliance Initiative (ECI), *Why Have a Code of Conduct?* Disponible en anglais sur : <http://www.ethics.org/resources/free-toolkit/code-of-conduct>.

¹⁰ Voir aussi ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Annexe A.9.1.1 (Établissement de normes de comportement et de codes de conduite éthique) ; et ISO 18788:2015(E), Annexe A.8.2 (Établissement de normes de comportement et de codes de conduite éthique).

¹¹ Voir Académie de droit international humanitaire et des droits humains de Genève, *What amounts to 'a serious violation of international human rights law'? An analysis of practice and expert opinion for the purpose of the 2013 Arms Trade Treaty* (Academy Briefing, No. 6), p. 38. Disponible en anglaise sur : https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Publications/Academy%20Briefings/Briefing%206%20What%20is%20a%20serious%20violation%20of%20human%20rights%20law_Academy%20Briefing%20No%206.pdf.

¹² Voir Comité international de la Croix-Rouge (CICR), *Le viol et les autres formes de violence sexuelle sont interdits* (Customary IHL Database, en anglais). Disponible en anglais sur : https://ihl-databases.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/v1_rul_rule93.

- Tout employé est tenu de respecter le code de conduite de l'entreprise et de contribuer à instaurer un environnement de prévention et de lutte contre les actes d'EAS, y compris en signalant les cas d'EAS et toute préoccupation liée à cette question et en coopérant avec les enquêtes internes et externes.
 - Toute forme d'EAS constitue une faute grave qui trahit les valeurs de l'entreprise et risque de nuire à sa réputation. Ces actes doivent donc faire l'objet de mesures disciplinaires sévères, y compris le licenciement.
2. **Traduire le code de conduite de l'entreprise dans une langue comprise par le personnel.**

5. Recrutement, évaluation de la performance et discipline

Ligne directrice. Intégrer la PEAS dans les processus de recrutement et d'évaluation de la performance et mettre en place des procédures disciplinaires en cas de violations de ces normes.

Des processus de recrutement efficaces ainsi que l'évaluation, sur la base de critères clairs, de la performance et les procédures disciplinaires constituent des éléments essentiels de toute politique de prévention et de lutte contre les actes d'EAS. Les processus de sélection et d'enquêtes préalables fondés sur les principes de la PEAS permettent d'écarter les candidats susceptibles de ne pas respecter les normes de conduite attendues¹³. Les mécanismes d'évaluation de la performance et les procédures disciplinaires permettent à l'entreprise d'évaluer la contribution de son personnel à la mise en œuvre de ces politiques et de réagir promptement et efficacement en cas de non-respect de ces normes.

Pour assurer un recrutement efficace du personnel, les services des ressources humaines de l'entreprise doivent inclure des professionnels qui connaissent et comprennent les problèmes liés à l'EAS et qui ont les capacités d'identifier et d'analyser les préoccupations soulevées par cette question.

Les entreprises doivent être conscientes du fait que des cas d'EAS peuvent également survenir au moment du recrutement. Un recruteur peut ainsi exploiter sa position de pouvoir afin d'exiger des faveurs sexuelles auprès de candidats en échange d'un emploi.

Entretien avec une organisation de la société civile

« [Dans mon pays], le phénomène de l'EAS est davantage un problème interne aux entreprises de sécurité privées [en l'occurrence, des cas d'exploitation sexuelle de femmes vulnérables au moment du recrutement ou après celui-ci] qu'un sujet de préoccupation général [à savoir, des violences sexuelles à l'encontre des populations locales]. Le secteur est à forte dominante masculine [...] Les entreprises n'adoptent pas de mesures spécifiques pour protéger les femmes et les exposent souvent à des risques importants. »

Pour réduire ce risque, les entreprises membres de l'ICoCA doivent s'assurer que leurs processus de recrutement sont transparents et équitables. La diversité des sexes dans les services de ressources humaines limite la prédominance masculine et peut ainsi réduire les risques d'EAS.

Actions à mener

1. Intégrer la question de la PEAS dans le processus de recrutement.

- Si l'entreprise utilise un formulaire de demande d'emploi standard, demander aux candidats d'indiquer s'ils ont déjà été impliqués par le passé dans des actes d'EAS.
- Lors des entretiens, poser des questions pour déterminer si les candidats sont susceptibles de respecter les normes de conduite, y compris en matière de PEAS,

¹³ Voir : ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Annexe A.9.2.2 (Sélection, vérification de l'expérience et enquêtes préalables sur le personnel) ; et ISO 18788:2015(E), Annexe A.8.6.2.2 (Sélection, vérification de l'expérience et enquêtes préalables sur le personnel).

et évaluer leurs réponses¹⁴.

- Demander aux candidats de fournir au moins deux références et demander à celles-ci d'évaluer l'aptitude des candidats à respecter les normes de conduite, en indiquant notamment si les candidats ont déjà été accusés d'infractions liées à des actes d'EAS ou ont fait l'objet de procédures disciplinaires pour ce type d'actes¹⁵.
 - Effectuer des vérifications des antécédents criminels en coopération avec la police, les autres autorités nationales compétentes ou les fédérations d'entreprises du secteur au niveau local, le cas échéant¹⁶.
 - Enquêter sur les lacunes dans les antécédents professionnels des candidats afin de vérifier qu'ils n'ont pas été emprisonnés pour des crimes liés à l'EAS.
 - En cas d'offre de contrat, fournir au candidat retenu un exemplaire du code de conduite de l'entreprise. S'assurer qu'il a suffisamment de temps pour lire et comprendre ses dispositions et lui donner l'opportunité de poser des questions et de demander des éclaircissements. Demander au candidat de signer une déclaration confirmant qu'il a bien lu et compris les dispositions du code de conduite de l'entreprise et qu'il s'engage à les respecter.
 - Lors du recrutement de cadres au sein de la direction de l'entreprise, inclure dans les contrats des dispositions précisant la responsabilité qui leur incombe de promouvoir et de faire respecter le code de conduite de l'entreprise, y compris ses dispositions relatives à la PEAS.
2. **Intégrer la PEAS dans les procédures d'évaluation de la performance** en tenant compte des points suivants pour chaque membre du personnel :
- Participation à une ou plusieurs formations en matière de PEAS.
 - Respect des valeurs énoncées dans le code de conduite de l'entreprise.
 - Contribution générale à la création d'un environnement de prévention et de lutte contre les actes d'EAS.
3. **Mettre en place des procédures disciplinaires en cas d'actes d'EAS et les communiquer au personnel.**
- Préciser dans les statuts et le règlement destinés au personnel les conséquences potentielles d'un non-respect des normes figurant dans le code de conduite de l'entreprise¹⁷.
 - Indiquer clairement que tous les cas d'EAS feront l'objet de mesures disciplinaires sévères.
 - Exiger des cadres de l'entreprise qu'ils imposent des mesures disciplinaires appropriées au personnel placé sous leur direction en cas de perpétration d'actes d'EAS.
 - Veiller à ce que les membres de la direction de l'entreprise imposent des mesures disciplinaires appropriées aux cadres reconnus coupables d'avoir toléré ou facilité des actes d'EAS ou d'être impliqués dans ces actes.

¹⁴ Par exemple, les personnes qui mènent les entretiens d'embauche peuvent présenter différents scénarios aux candidats et leur demander d'indiquer quel est, selon eux, le comportement approprié dans les circonstances décrites.

¹⁵ La législation relative à la confidentialité des données peut interdire la collecte de ce type d'informations sans le consentement explicite du candidat. Dans ce cas, les entreprises membres de l'ICoCA doivent obtenir le consentement écrit des candidats avant de solliciter les personnes de référence et doivent communiquer à celles-ci la déclaration de consentement des candidats.

¹⁶ Lorsque les éléments d'information ne sont pas disponibles ou sont peu fiables, il conviendrait de contacter une source fiable au niveau local, gouvernementale ou non gouvernementale, pour vérifier la capacité du candidat à s'acquitter de ses obligations conformément aux normes établies.

¹⁷ Les mesures disciplinaires peuvent aller de la réprimande orale ou écrite à la suspension, au rapatriement ou au licenciement.

6. Formation et sensibilisation

Ligne directrice. Assurer une formation initiale et continue en matière de PEAS. Sensibiliser le personnel aux normes de conduite applicables, aux engagements de l'entreprise et aux mécanismes mis en place pour lutter contre ces actes.

De nombreux membres du personnel sont susceptibles de ne pas connaître les concepts relatifs à l'EAS ou les instruments en vigueur pour prévenir et lutter contre ces actes. Il est donc essentiel que le personnel bénéficie d'une formation en matière de PEAS, à la fois pour le familiariser à ces normes et pour veiller à ce que les services de sécurité privée soient assurés de manière responsable¹⁸.

La formation en matière de PEAS peut être incluse dans un module traitant des droits humains en général dont tous les membres du personnel doivent bénéficier à la fois lors d'une formation initiale et lors de cours de perfectionnement. Dans la mesure du possible, tout nouvel employé doit bénéficier d'une formation d'initiation avant son entrée en fonction. Cette formation permet de définir les obligations incombant au personnel en la matière et de souligner la détermination de l'entreprise à faire appliquer ces normes. La formation de perfectionnement permet ensuite aux employés d'approfondir leurs connaissances sur les concepts relatifs à la PEAS dans le cadre de leur formation continue. Le personnel doit participer à des cours de perfectionnement au moins une fois par an. Ces deux types de formation visent à :

1. Améliorer la connaissance et la compréhension des employés en matière d'EAS et des facteurs qui y contribuent.
2. Familiariser le personnel avec les politiques en matière de PEAS adoptées par l'entreprise ainsi qu'avec les cadres juridiques nationaux et internationaux relatifs à l'EAS.
3. Veiller à ce que le personnel comprenne les procédures pour réagir face aux actes d'EAS et les signaler.
4. Informer les membres du personnel de leurs propres rôles et responsabilités en matière de prévention et de lutte contre les actes d'EAS.
5. Aider le personnel à identifier les vulnérabilités ou risques potentiels en matière d'EAS dans le cadre des activités qu'il mène au quotidien.
6. Susciter des commentaires et des réactions du personnel susceptibles d'aider l'entreprise à actualiser et à renforcer ses politiques et procédures en matière de PEAS.

¹⁸ Voir aussi : ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Annexe A.9.3 (Compétence, formation et sensibilisation); et ISO 18788:2015(E), Annexe A.7.2 (Compétence).

Actions à mener

1. Dispenser au personnel une formation initiale et continue en matière de PEAS.

- Expliquer les définitions et notions d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels, ainsi que leurs caractéristiques, telles qu'elles sont énoncées notamment dans la circulaire No 13 du Secrétaire général des Nations Unies publié en 2003¹⁹.
- Indiquer clairement que le fait de « tirer profit » de l'exploitation sexuelle inclut le recours aux services de prostitué(e)s – que la prostitution constitue, ou non, une pratique légale dans la zone où opère l'entreprise²⁰.
- Expliquer les facteurs de risque et les dynamiques qui sous-tendent la perpétration d'actes d'EAS²¹.
- Expliquer l'impact des actes d'EAS sur les survivant(e)s²² et les raisons pour lesquelles il leur est souvent difficile de signaler les abus subis²³.
- Souligner le préjudice potentiel causé à l'entreprise par la perpétration d'actes d'EAS par son personnel²⁴.
- Souligner que l'entreprise interdit les actes d'EAS et indiquer les normes de conduite que le personnel est tenu de respecter, telles qu'énoncées dans le code de conduite de l'entreprise et dans le droit national et international applicable.
- Présenter les mesures disciplinaires qui peuvent être imposées au personnel reconnu coupable d'avoir enfreint les normes de conduite en matière de PEAS²⁵.
- Expliquer les mécanismes disponibles pour signaler les cas d'EAS et assurer la protection des survivant(e)s, des plaignants et des témoins²⁶.

¹⁹ L'exploitation sexuelle et les abus sexuels constituent deux concepts différents. Le rapport de force inégal ou la défiance entre les survivant(e)s et l'auteur, ainsi que les motivations liées au profit sont toujours présents en cas d'exploitation – ou de tentative d'exploitation – sexuelle. Les cas d'abus sexuel n'impliquent pas nécessairement une intrusion physique commise par la force ; la simple menace d'actes sexuels forcés, lorsqu'elle est proférée dans des conditions inégales ou coercitives, est considérée comme un élément suffisant pour constituer un abus.

²⁰ Ce principe se fonde sur l'argument selon lequel la persistance du phénomène de la prostitution s'explique par le fait que les personnes qui fournissent des services sexuels sont souvent vulnérables, n'ont pas d'autres options économiques ou se sentent obligées de participer à des activités sexuelles pour assurer leur propre survie. Bien qu'une entreprise ne puisse pas évaluer la situation réelle des personnes qui fournissent des services sexuels, elle doit s'assurer que ni le comportement de l'entreprise ni celui de son personnel n'exacerbent la vulnérabilité des personnes avec lesquelles ils interagissent.

²¹ Celles-ci incluent les inégalités de pouvoir et de genre présentes dans chaque société et environnement opérationnel.

²² Celles-ci incluent des conséquences psychologiques, physiques et sociales.

²³ Les raisons de cette réticence incluent : la crainte des représailles ; la honte ; la peur des conséquences sociales ou de l'atteinte à la réputation ; la pauvreté ou la dépendance économique ; le manque de confiance dans les mécanismes disponibles ou le manque d'informations sur les voies de recours ; l'obéissance à des coutumes ou pratiques locales qui cautionnent les actes d'EAS ou découragent le signalement de ces actes, etc.

²⁴ Ces préjudices peuvent être liés aux opérations de l'entreprise, à sa réputation, à son accès à des financements ou peuvent l'exposer à des poursuites judiciaires.

²⁵ Celles-ci peuvent inclure à la fois des mesures disciplinaires prévues par l'entreprise et des poursuites pénales.

²⁶ Par exemple, les mécanismes de plainte, les programmes d'assistance et d'indemnisation des survivant(e)s, les procédures de signalement d'abus, et les politiques visant à protéger les survivant(e)s et les témoins contre le risque de représailles.

2. **Fournir aux cadres de l'entreprise une formation spécifique** sur la manière de mettre en œuvre les politiques et procédures en matière de PEAS et sur la responsabilité qui leur incombe de créer un environnement de prévention et de lutte contre les actes d'EAS. À l'issue de cette formation, les cadres doivent pouvoir :
 - Identifier les signes avant-coureurs d'EAS, de façon à améliorer la détection et le signalement des cas éventuels.
 - Traiter les rapports et les plaintes relatifs à des cas d'EAS de manière appropriée.
3. **Adapter le contenu de la formation à l'environnement opérationnel** afin de renforcer son efficacité, en prenant en compte :
 - Les facteurs de risque d'EAS au niveau local tels qu'identifiés dans l'évaluation des risques opérationnels.
 - Les attentes et pratiques culturelles des communautés locales et des participants à la formation.
4. **Envisager de faire appel à des experts ou à des organisations locales travaillant sur cette question**, qui peuvent apporter leur expertise en matière de PEAS et aider à élaborer des matériels de formation et à dispenser des formations.
5. **Inviter un cadre supérieur à ouvrir et à clôturer la session de formation** pour souligner l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de la PEAS.
6. **Utiliser d'autres instruments pour sensibiliser à cette question.** Par exemple :
 - Afficher le code de conduite de l'entreprise dans les locaux de l'entreprise.
 - Utiliser des affiches, des dépliants et des brochures afin de sensibiliser aux normes de conduite et expliquer comment signaler les cas où les préoccupations liés à l'EAS.
 - Inscire les questions relatives à la PEAS à l'ordre du jour des réunions du personnel et des discussions de groupe.

7. Conception des opérations et évaluation des risques

Ligne directrice. Identifier et lutter contre les risques d'EAS avant le lancement de toute opération.

Les entreprises membres de l'ICoCA ont la responsabilité de faire preuve de diligence raisonnable dans le cadre de leurs prestations de services. Les entreprises membres de l'ICoCA doivent évaluer soigneusement les risques et préoccupations en matière d'EAS avant tout lancement d'une opération. Cette exigence reflète à la fois la reconnaissance des risques d'EAS, l'engagement des entreprises à respecter les normes les plus élevées dans leurs opérations, et leur adaptation à une clientèle requérant de plus en plus que les entreprises adoptent des mesures de protection adéquates pour prévenir ce type d'actes. Cette évaluation doit se faire par le biais d'une analyse indépendante et en consultation avec leurs clients. Lors des évaluations des risques en matière de droits humains menées dans le cadre de leurs activités, les entreprises doivent identifier les facteurs de risque de perpétration d'actes d'EAS, à l'interne comme à l'externe, qui sont susceptibles de compromettre la mise en œuvre de leurs obligations contractuelles, et elles doivent mettre en place des mesures pour lutter contre les risques identifiés.

Bonne pratique

L'une des bonnes pratiques identifiées par l'ICoCA lors de ses missions sur le terrain est la mise à disposition d'un service de transport porte-à-porte pour le personnel de sécurité féminin durant leur service de nuit.

Actions à mener

1. **Mener des évaluations des risques d'EAS** afin d'identifier :
 - Les facteurs de risque d'EAS spécifiques à l'environnement opérationnel²⁷.
 - Les facteurs de risque d'EAS internes et externes liés spécifiquement à l'opération²⁸.
 - Le niveau de risque de perpétration d'actes d'EAS, sur une échelle prédéfinie (à savoir : risque insignifiant, faible, moyen, élevé, extrêmement élevé).
 - Les personnes les plus exposées à des risques d'EAS dans le contexte de l'opération²⁹.
 - Les conséquences probables de ces actes sur les survivant(e)s³⁰.
 - Les types d'assistance dont les survivant(e)s d'actes d'EAS pourraient avoir besoin et les services disponibles dans le cadre de l'opération.

²⁷ Celles-ci peuvent notamment être liées aux déséquilibres de pouvoir et à des inégalités de genre importants au sein de la société au niveau local ainsi qu'à des cadres de responsabilisation faibles ou une culture d'impunité pour les auteurs d'EAS.

²⁸ Les risques d'EAS peuvent être plus élevés, par exemple, dans des environnements particulièrement complexes et peu sûrs, dans des lieux isolés où le personnel fait l'objet de contrôles relativement peu stricts ou dans lesquels le personnel est séparé de sa famille pendant de longues périodes.

²⁹ Les personnes les plus à risque peuvent inclure, par exemple, le personnel féminin, les enfants et les populations locales marginalisées ou vulnérables.

³⁰ Il convient de porter une attention particulière aux impacts sociaux car ceux-ci diffèrent d'un contexte à l'autre.

- La qualité de ce type de services et leur accessibilité.
 - L'efficacité des mesures d'atténuation des risques existantes et la nécessité de les adapter ou d'adopter des mesures supplémentaires.
 - Les membres du personnel ou les services responsables de l'adoption et de la supervision des mesures d'atténuation des risques au cours de l'opération.
 - Le calendrier pour l'adoption de mesures d'atténuation des risques.
 - L'évaluation du caractère tolérable des risques résiduels.
2. **Envisager de s'appuyer sur les organisations locales de la société civile** pour identifier les risques et déterminer si les mesures d'atténuation des risques adoptées sont efficaces et adaptées au contexte local.

8. Accords avec les partenaires et les sous-traitants

Ligne directrice. Avant le lancement de toute opération, évaluer la capacité des partenaires et des sous-traitants de se conformer aux normes de conduite en matière de PEAS. Exiger des partenaires et des sous-traitants qu'ils s'engagent explicitement à se conformer à ces normes et en contrôler le respect.

Les entreprises de sécurité privées travaillent parfois avec des sous-traitants ou concluent des accords de partenariat avec d'autres entreprises de sécurité. Avant le lancement de ce type d'opérations, et afin de veiller à ce que celles-ci soient menées de manière responsable, les entreprises membres de l'ICoCA doivent évaluer dans quelle mesure leurs partenaires ou sous-traitants ont les capacités de se conformer aux normes de conduite énoncées dans le Code et dans le code de conduite de l'entreprise.

Les partenaires et les sous-traitants doivent être tenus contractuellement de respecter ces normes³¹.

Le Code

50. Les entreprises signataires feront preuve de diligence raisonnable dans la sélection, la vérification préalable et le contrôle permanent des activités de tous les sous-traitants fournissant des services de sécurité.

51. Conformément au principe 13 du présent Code, les entreprises signataires exigeront de leur personnel et de tous leurs sous-traitants et autres parties fournissant sous contrat des services de sécurité qu'ils respectent les principes figurant dans le présent Code et les standards qui en découlent [...].

L'objectif est de veiller à ce que toutes les personnes ou entités chargées de la prestation de services de sécurité – qu'elles travaillent ou non pour une entreprise membre de l'ICoCA – connaissent les obligations en matière de PEAS et soient adéquatement formées et équipées pour respecter les normes en la matière.

Actions à mener

1. **Avant le lancement de toute opération, déterminer si les partenaires ou les sous-traitants sont en mesure de respecter les normes de conduite en matière de PEAS.** Examiner :
 - L'efficacité du système de gestion interne du partenaire ou du sous-traitant en matière de prévention et de lutte contre les actes d'EAS. En particulier, vérifier si l'entreprise a adopté et applique un code de conduite qui interdit explicitement les actes d'EAS et si ses politiques et procédures internes visent à prévenir et à lutter contre les actes d'EAS, comme cela est recommandé dans les présentes lignes directrices.

³¹ Voir également : ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Section 8.3 (Externalisation et sous-traitance) ; et ISO 18788:2015(E), Section 7.1.2.4 (Externalisation et sous-traitance).

- Les antécédents du partenaire ou du sous-traitant eu égard à des cas d'EAS et les mesures qu'il a adoptées pour lutter contre ces actes et empêcher leur répétition.
 - La qualité et la fréquence des formations en matière de PEAS fournies par les partenaires ou les sous-traitants à leur personnel.
2. **Inclure des dispositions en matière de PEAS dans les accords avec les partenaires et les sous-traitants** et examiner si la validité du contrat est conditionnée par l'acceptation de ces normes.
- Si le code de conduite du partenaire ou du sous-traitant ne mentionne pas la PEAS, ou ne le fait pas de manière adéquate, envisager d'insérer dans ces accords des références au code de conduite ou à la politique de PEAS adoptés par votre entreprise et demander au partenaire ou au sous-traitant de signer une déclaration indiquant qu'ils ont pris connaissance des normes de comportement attendues et s'engagent à les respecter.
 - Si le personnel des partenaires ou des sous-traitants a besoin de bénéficier d'une formation additionnelle en matière de PEAS, demander des précisions quant à la date et aux modalités de ces formations³².
 - Définir clairement les modalités de traitement des plaintes relatives à des actes d'EAS commis par des membres du personnel du partenaire ou du sous-traitant³³.
 - Identifier les sanctions qui peuvent être imposées en cas de violation des normes de conduite en matière de PEAS, à la fois individuellement à l'encontre des auteurs et le cas échéant à l'encontre du partenaire ou du sous-traitant.
3. **Surveiller de manière continue la mise en œuvre des dispositions en matière de PEAS contenues dans le contrat** et, en cas d'identification de lacunes en la matière, prendre les mesures qui s'imposent pour les combler sans délai.

³² Par exemple, des sessions de formation peuvent être organisées pour le personnel des deux entreprises ; ou bien, le partenaire ou le sous-traitant peuvent être invités à organiser des formations supplémentaires en matière de PEAS à l'intention de leur personnel.

³³ Il faut préciser si les plaintes relatives à des cas d'EAS survenus dans le cadre d'opérations conjointes seront traitées par le biais du mécanisme de traitement de plaintes mis en place par l'entreprise principale. Si ce n'est pas le cas, il faut clarifier les modalités de coordination entre les mécanismes de traitement de plaintes des différentes entreprises.

9. Plaintes et enquêtes relatives à des cas d'EAS

Ligne directrice. Adopter une approche centrée sur les survivant(e)s lors de l'examen de plaintes relatives à des cas d'EAS et signaler les cas de violence sexuelle aux autorités compétentes.

Même lorsqu'une entreprise adopte et met en œuvre une politique exhaustive en matière de PEAS et qu'elle respecte les normes internationales et les obligations qui lui incombent aux termes du droit national applicable, des cas d'EAS peuvent néanmoins se produire au sein de l'entreprise ou dans le cadre de ses opérations. Le mécanisme de traitement de plaintes d'une entreprise est le principal instrument permettant de recueillir des allégations en matière d'EAS, par le biais de plaintes déposées par le personnel de l'entreprise ou par des tiers (particuliers, communautés, clients, autorités civiles ou militaires, fournisseurs, syndicats, ONG, etc.)³⁴.

Étant donné le caractère généralement complexe et personnel des plaintes relatives à des actes d'EAS, les entreprises membres de l'ICoCA doivent s'assurer que leurs mécanismes de traitement de plaintes prévoient des dispositions spécifiques pour traiter ce type d'allégations.

Entretien avec une ESP

Les entreprises de sécurité privées « devraient inclure explicitement cet aspect [relatif à l'exploitation et aux abus sexuels] dans leur mécanisme de traitement de plaintes ».

Il est particulièrement important d'adopter une approche centrée sur les survivant(e)s. L'objectif doit être de protéger la personne qui a subi ce type d'actes et de veiller à ce que le processus de traitement de plaintes n'aggrave pas son traumatisme alors que cela pourrait être évité³⁵. Cet objectif doit être pris en compte dans chaque étape du processus de traitement et d'évaluation des plaintes.

Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et violences sexuelles impliquant des partenaires opérationnels, paragraphe 5

« C'est une approche centrée sur la victime qui guide l'ONU dans la prévention et la riposte à l'EVS [exploitation et violences sexuelles]. Cela par conséquent implique de garder la victime informée, de faciliter sa participation au processus de prise de décision et, de garantir qu'elle puisse donner son consentement à l'utilisation et à la divulgation éventuelles. »

³⁴ Les présentes lignes directrices se focalisent sur les éléments relatifs aux plaintes en matière d'EAS. Pour plus d'informations sur les modalités de création et de mise en œuvre des mécanismes de traitement de plaintes, voir ICoCA, *Manuel. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces* et ICoCA, *Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces*. Ces deux textes sont disponibles sur : <https://icoca.ch/fr/guides-pratiques>.

³⁵ Pour d'autres informations sur les approches axées sur les survivantes, voir ONU Femmes, Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles. Disponible sur : <http://www.endvawnow.org/fr/articles/652-survivor-centred-approach.html>.

Actions à mener

1. **Adopter une approche centrée sur les survivant(e)s en :**
 - Donnant la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits des survivant(e)s³⁶.
 - Respectant la vie privée des survivant(e)s et de leurs besoins en matière de confidentialité.
 - Tenant les survivant(e)s constamment informé(s)es sur l'état d'avancement de l'enquête menée par l'entreprise et des efforts déployés pour traiter leur plainte.
 - Donnant l'opportunité aux survivant(e)s de contribuer au processus.
2. **Tenir compte de la gravité et de la nature des actes d'EAS lors de la désignation des membres de l'équipe d'enquête³⁷.**
 - S'assurer que l'équipe d'enquête compte au moins deux enquêteurs disposant d'une formation spécifique en matière d'enquête sur des cas d'EAS et ayant une compréhension approfondie de l'environnement opérationnel dans lequel les faits allégués ont eu lieu³⁸.
 - Nommer des enquêteurs capables de nouer un dialogue constructif avec les survivant(e)s et de leur inspirer confiance³⁹.
 - Nommer au moins un enquêteur qui ne relève pas de la chaîne de commandement immédiate.
 - Nommer au moins un cadre chargé de veiller au bon déroulement de l'enquête, de prendre des décisions stratégiques et de rendre compte des résultats de l'enquête à la direction de l'entreprise (en se fondant sur le principe du « besoin d'en connaître »)⁴⁰.
3. **Mettre en œuvre une enquête fondée sur des principes et qui soit⁴¹ :**
 - **Menée en temps opportun.** L'enquête doit débuter dès la réception de la plainte et se conclure dans les meilleurs délais.
 - **Exhaustive.** L'enquête doit recueillir et évaluer les informations de manière planifiée, précise et complète.
 - **Impartiale.** L'enquête doit être objective et indépendante, et ne refléter aucun parti pris ni intérêt personnel.

³⁶ Voir également IASC, *Global Standard Operating Procedures on inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms* (2016), p. 18. Disponible en anglais sur : <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>.

³⁷ Sur les modalités de désignation d'une équipe d'enquête, voir International Council of Voluntary Agencies, *Building Safer Organisations Guidelines: Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*, pp. 16-17. Disponible en anglais sur : <https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>.

³⁸ Il faut envisager de faire appels à des enquêteurs externes si ces compétences ne sont pas disponibles au sein de l'entreprise.

³⁹ Le sexe et l'âge peuvent tous deux être des critères pertinents pour le choix des enquêteurs. Par exemple, lorsque les cas d'EAS donnent lieu à des différences substantielles de traitement et de perception au sein de la société entre les femmes et les hommes, il faut désigner des enquêteurs qui répondent aux préférences des survivant(e)s en matière de genre. De même, il peut être nécessaire de nommer des enquêteurs en prenant en compte l'âge des survivant(e)s.

⁴⁰ L'inclusion d'un cadre renforce l'engagement de l'entreprise et garantit que ce cas sera pris au sérieux. Cet agent pourrait être chargé de la procédure de traitement des plaintes si cette personne répond aux critères requis pour assumer cette fonction.

⁴¹ Voir aussi : Inter-Agency Standing Committee Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse, *Model Complaints and Investigation Procedures and Guidance Related to Sexual Abuse and Sexual Exploitation* (2004), p. 31. Disponible en anglais sur : http://www.pseatastaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidance-relatedtoseadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf.

- **Documentée.** Le processus d'enquête, les éléments de preuve recueillis et les conclusions doivent tous être étayés.
 - **Sécurisée.** L'enquête doit garantir la confidentialité, identifier les risques pour le plaignant et les témoins, ainsi que pour leurs familles et leurs biens, et adopter les mesures appropriées pour assurer la protection des personnes concernées et prévenir les représailles conformément à la procédure de traitement de plaintes mise en place par l'entreprise⁴².
4. **Prendre les mesures disciplinaires appropriées contre l'auteur de ces actes** si la plainte est justifiée⁴³.
 5. **Signaler tous les cas de violence sexuelle aux autorités compétentes**, conformément au paragraphe 38 du Code, en respectant les souhaits des survivant(e)s et en fonction de l'évaluation décrite à la section 3.1.4 du guide thématique de l'ICoCA sur les mécanismes de traitement de plaintes⁴⁴.
 6. **Examiner les facteurs de perpétration d'actes d'EAS** et déterminer si d'autres mesures d'atténuation des risques doivent être adoptées pour éviter que ces actes ne se reproduisent.

Entretien avec une ESP

« En réalité, une grande partie de ces actes [l'exploitation et les abus sexuels] sont déjà illégaux ou constituent une infraction au droit du travail – mais les entreprises ne signalent pas ces problèmes à la police ou ne prennent pas les mesures disciplinaires appropriées. »

⁴² Voir Section 3.2.2 of ICoCA, *Manuel. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces*. Disponible sur : <https://icoca.ch/fr/guides-pratiques>.

⁴³ Voir la Section 5 des présentes lignes directrices.

⁴⁴ Voir ICoCA, *Manuel. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces*. Disponible sur : <https://icoca.ch/fr/guides-pratiques>.

10. Assistance aux survivant(e)s

Ligne directrice. Prévoir de fournir une assistance adéquate aux survivant(e)s d'EAS afin d'atténuer les effets préjudiciables de ces actes.

Lorsqu'un acte potentiel d'EAS est signalé par le biais du mécanisme de traitement de plaintes mis en place par l'entreprise ou par un autre moyen de signalement formel ou informel, les entreprises membres de l'ICoCA doivent répondre en priorité aux besoins des survivant(e)s et prévoir de leur fournir le soutien et l'assistance nécessaires pour atténuer les effets de l'acte allégué. Comme mentionné ci-dessus, les entreprises membres de l'ICoCA doivent identifier, au moment de la conception de leurs opérations, les éventuels besoins des survivant(e)s ainsi que les services disponibles pour traiter les cas d'EAS⁴⁵. Cette évaluation préliminaire peut servir de base pour l'élaboration des plans et des stratégies de l'entreprise en matière de PEAS.

Aux fins des présentes lignes directrices, le terme « assistance » recouvre un concept plus large que celui de « réparation ». Les réparations sont liées au règlement d'une plainte, alors que le terme « assistance » désigne toute forme de soutien dont des survivant(e)s pourraient avoir besoin du fait des actes subis. Dans cette optique, l'assistance aux survivant(e)s inclut à la fois une assistance immédiate et à long terme. L'assistance immédiate répond aux besoins immédiats suite à l'acte qui aurait été commis et, de par sa nature, elle précède le traitement de toute réclamation ou plainte. L'assistance à plus long terme traite, quant à elle, des conséquences durables des actes d'EAS, une fois que l'allégation a été avérée, et elle peut faire partie de la réparation fournie dans le cadre du règlement d'une plainte.

Actions à mener

1. **Prévoir de fournir une assistance immédiate et à long terme aux survivant(e)s d'EAS**, notamment :
 - Une **assistance médicale**, en particulier pour soigner les blessures et prévenir les maladies sexuellement transmissibles⁴⁶.
 - Un **soutien psychologique** pour traiter les effets des actes d'EAS sur la santé mentale.⁴⁷
 - Une **assistance pour assurer la sécurité** des survivant(e)s afin de les protéger contre le risque de représailles ou contre les conséquences sociales découlant de la divulgation de ces faits.
 - Une **assistance matérielle**.⁴⁸
 - Une **assistance juridique** pour informer les survivant(e)s sur leurs droits, les conseiller sur les mécanismes disponibles pour obtenir réparation, et les aider à avoir accès à ces mécanismes.

⁴⁵ Voir la Section 7 des présentes lignes directrices.

⁴⁶ Les personnes qui ont subi des abus sexuels doivent bénéficier sans délai d'une assistance médicale, car la plupart des traitements sont inefficaces s'ils ne sont pas administrés dans les 72 heures.

⁴⁷ Les effets peuvent inclure : la dépression, l'anxiété, le trouble de stress post-traumatique, la peur ou des sentiments de culpabilité ou de honte.

⁴⁸ Cela peut inclure un soutien financier d'urgence, la mise à disposition d'un abri, de vêtements ou de nourriture.

2. **Concevoir des stratégies d'assistance répondant aux besoins, souhaits et intérêts spécifiques des survivant(e)s**, en tenant compte de leur situation personnelle, de leur âge, de leur sexe, de leur origine ethnique et de leur culture.
3. **Respecter le droit des survivant(e)s** à être informé(e)s, traité(e)s avec dignité et impliqué(e)s à chaque étape du processus de fourniture de l'assistance.
4. **Évaluer si l'assistance fournie était appropriée et efficace** afin d'améliorer la qualité de l'assistance à l'avenir.

11. Conclusion

Le risque de perpétration d'actes d'EAS constitue une préoccupation importante aussi bien pour les clients qui font appel à des services de sécurité privée que pour les prestataires de services de sécurité eux-mêmes ainsi que pour les entités chargées de veiller au respect des normes de conduite, telles que l'Association du Code de conduite international.

Lorsqu'elles rejoignent l'ICoCA, les entreprises membres s'engagent à respecter les obligations du Code et les procédures connexes destinées à évaluer la performance et le respect de ces obligations. En cas de non-respect, ces procédures prévoient la possibilité de saisir le Comité directeur de l'ICoCA et d'engager, en dernier recours, une procédure de suspension⁴⁹.

Les présentes lignes directrices proposent un cadre pour la mise en œuvre efficace des obligations découlant du paragraphe 38 du Code de conduite international. Elles sont destinées à être un « document vivant » et pourront être actualisées ou complétées ultérieurement. L'ICoCA encourage les entreprises membres ou d'autres parties prenantes à lui faire part de leurs commentaires afin de renforcer les efforts de prévention et de lutte contre les actes d'EAS. Dans l'intervalle, l'ICoCA continuera de dialoguer avec les entreprises membres et, le cas échéant, leur fournira un soutien ou des conseils pour les aider à améliorer leur performance, notamment en ce qui concerne la prévention de l'exploitation et des abus sexuels⁵⁰.

⁴⁹ Voir les sections VII et VIII des *Procédures de l'ICoCA relatives aux rapports, au suivi et à l'évaluation de la performance et de la conformité conformément à l'article 12*. Disponible sur : <https://www.icoca.ch/sites/default/files/uploads/Art%2012%20Proc%C3%A9dures%20FR.pdf>.

⁵⁰ *Ibid*, Section IV, paragraphe A.

Remerciements

L'ICoCA remercie toutes les entreprises membres, les organisations de la société civile et les autorités étatiques, ainsi que les autres experts et parties prenantes qui ont contribué de manière significative à l'élaboration de ces lignes directrices. Les bonnes pratiques et recommandations figurant dans ce document ont été identifiées dans le cadre de recherches et de consultations approfondies ainsi que lors de visites sur le terrain d'opérations menées par des ESP.

L'ICoCA remercie le Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth du Royaume-Uni pour son soutien généreux à l'élaboration et à la mise en œuvre de ce projet.

Giuseppe Scirocco, membre du secrétariat de l'ICoCA, est le chercheur principal et l'auteur de ces lignes directrices.

Annexe I – Aide-mémoire

POLITIQUES ET PROCÉDURES

- Une politique traitant spécifiquement de la PEAS est élaborée ou la question de la PEAS est intégrée dans les politiques et procédures existantes.
- Un plan de travail pour la mise en œuvre de la politique de PEAS est élaboré.
- La mise en œuvre du plan de travail fait l'objet d'une surveillance continue.
- La politique de PEAS est régulièrement actualisée.

CODES DE CONDUITE

- Le code de conduite de l'entreprise interdit explicitement les actes d'EAS.
- Le code de conduite de l'entreprise établit les normes de conduite et les responsabilités incombant aux employés en matière de PEAS.
- Le code de conduite de l'entreprise est traduit dans une (ou des) langue(s) comprise(s) par le personnel.

RECRUTEMENT, ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE ET DISCIPLINE

- Le processus de recrutement intègre la question de la PEAS.
- La PEAS est intégrée dans les procédures d'évaluation de la performance de l'entreprise.
- Des procédures disciplinaires applicables aux actes d'EAS sont mises en place et communiquées au personnel.

FORMATION ET SENSIBILISATION

- Tous les membres du personnel reçoivent une formation initiale et continue en matière de PEAS.
- Les cadres reçoivent une formation spécifique sur leurs responsabilités en matière de PEAS.
- Le contenu de la formation est adapté à l'environnement opérationnel.
- Pour élaborer et dispenser une formation en matière de PEAS, l'entreprise doit envisager de s'appuyer sur des experts et des organisations locales de la société civile travaillant sur cette question.
- Dans la mesure du possible, les séances de formation en matière de PEAS devraient être ouvertes et clôturées par un cadre supérieur.
- L'entreprise doit utiliser divers outils pour sensibiliser le personnel à la PEAS.

CONCEPTION DES OPÉRATIONS ET ÉVALUATION DES RISQUES

- L'entreprise effectue des évaluations des risques d'EAS avant le lancement de toute opération.
- Si nécessaire, l'entreprise adopte d'autres mesures d'atténuation des risques pour prévenir les actes d'EAS.
- L'entreprise envisage de s'appuyer sur les organisations locales de la société civile afin d'identifier les risques et évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces mesures d'atténuation des risques.

ACCORDS AVEC LES PARTENAIRES ET LES SOUS-TRAITANTS

- L'entreprise évalue la capacité des partenaires ou des sous-traitants à respecter les normes de conduite en matière de PEAS avant tout lancement d'opérations avec ces derniers.
- Des dispositions en matière de PEAS sont incluses dans les accords avec les partenaires et les sous-traitants.
- L'entreprise surveille de manière continue la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière de PEAS.

PLAINTES ET ENQUÊTES RELATIVES À DES CAS D'EAS

- L'entreprise adopte une approche centrée sur les survivant(e)s lorsqu'elle reçoit des plaintes relatives à des cas d'EAS et enquête sur ces allégations.
- L'entreprise prend en compte la gravité et les particularités de l'EAS lorsqu'elle désigne une équipe d'enquête.
- Le processus d'enquête est fondé sur des principes : les enquêtes doivent être menées en temps opportun; elles doivent être approfondies, impartiales, documentées et sécurisées.
- Des mesures disciplinaires appropriées sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'EAS.
- Tous les cas de violence sexuelle sont signalés aux autorités compétentes en respectant les souhaits des survivant(e)s et en fonction d'une évaluation conforme à la section 3.1.4 du guide thématique de l'ICoCA sur les mécanismes de traitement de plaintes.
- Les facteurs d'EAS font l'objet d'enquêtes afin de déterminer si d'autres mesures d'atténuation des risques sont nécessaires pour éviter que ces actes ne se reproduisent.

ASSISTANCE AUX SURVIVANT(E)S

- L'entreprise doit prévoir de fournir une assistance immédiate aux survivant(e)s avant même que leurs allégations d'EAS n'aient été vérifiées.
- L'entreprise doit prévoir de fournir une assistance à plus long terme aux survivant(e)s dont les allégations ont été confirmées.
- Des stratégies d'assistance sont conçues pour répondre aux besoins, souhaits et intérêts des individus concernés.
- L'entreprise respecte les droits des survivant(e)s d'EAS d'être informé(e)s, traité(e)s avec dignité et impliqué(e)s dans toutes les étapes du processus de fourniture d'assistance.
- L'entreprise évalue si l'assistance fournie a été appropriée et efficace dans l'optique d'améliorer la qualité de l'assistance à l'avenir.

Annexe II – Ressources utiles

Sites internet

CHS Alliance: Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA). Disponible en anglais sur : <https://www.chsalliance.org/what-we-do/psea>.

European Interagency Security Forum (EISF): Managing Sexual Violence Against Aid Workers. Disponible en anglais sur : <https://www.eisf.eu/theme/managing-sexual-violence/>.

InterAction: Building NGO Capacity to Address Sexual Exploitation and Abuse (en anglais). <https://www.interaction.org/work/sea>.

Inter-Agency Standing Committee (IASC): Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) by our own staff. Disponible en anglais sur : <http://www.pseataaskforce.org/en/>.

IASC: Task Team on Accountability to Affected Populations and Protection from Sexual Exploitation and Abuse (AAP/PSEA). Disponible en anglais sur : <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse>.

Nations Unies : Combattre l'exploitation et les abus sexuels. Disponible sur : <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr>.

Nations Unies – Maintien de la paix : Normes de conduite. Disponible sur : <https://peacekeeping.un.org/fr/standards-of-conduct>.

Documents

CARE, *International Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Child Protection*, (mai 2017). Disponible en anglais sur : <https://reliefweb.int/report/world/care-international-policy-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-child-protection>.

CARE, *Sexual Harassment, Exploitation and Abuse in Emergency Contexts – A Basic Module for Staff Orientation* (avril 2005). Disponible en anglais sur : <https://reliefweb.int/report/world/sexual-harassment-exploitation-and-abuse-emergency-contexts-basic-module-staff>.

CHS Alliance, *PSEA Implementation Quick Reference Handbook* (2017). Disponible en anglais sur : <https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA%20Handbook.pdf>.

EISF, *Gender and Security: Guidelines for Mainstreaming Gender in Security Risk Management* (septembre 2012). Disponible en anglais sur : <https://www.eisf.eu/library/gender-and-security-guidelines-for-mainstreaming-gender-in-security-risk-management/>.

Humanitrain, *Algorithm for post-assault management in the field*. Disponible en anglais sur : <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/11/2219-Humanitrain-2017-Algorithm-for-Post-Assault-Management-in-the-Field-1.pdf>.

InterAction, *Step by Step Guide to Addressing Sexual Exploitation and Abuse* (juin 2010). Disponible en anglais sur : <https://www.interaction.org/documents/interaction-guide-to-addressing-sexual-exploitation-and-abuse>.

IASC, *Best Practice Guide – Inter Agency Community Based Complaint Mechanisms* (septembre 2016). Disponible en anglais sur : <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-50>.

IASC, *Global Standard Operating Procedures on inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms* (septembre 2016). Disponible en anglais sur : <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>.

IASC, *Guidelines to Implement the Minimum Operating Standards for PSEA* (juin 2013). Disponible en anglais sur : <https://interagencystandingcommittee.org/protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-public/guidelines-implement-minimum-operating>.

IASC, *Minimum Operating Standards – Protection from Sexual Exploitation and Abuse by own Personnel (MOS-PSEA)* (janvier 2016). Disponible en anglais sur : <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/content-1>.

IASC, *Preventing Transgressors Moving Through the Humanitarian System* (Première révision, mai 2008). Disponible en anglais sur : https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session_1_psea-sha_preventing_transgressors_moving_through_the_sector-31_may_2018-principals_meeting.pdf.

IASC Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse, *Model Complaints and Investigation Procedures and Guidance Related to Sexual Abuse and Sexual Exploitation* (mars 2004). Disponible en anglais sur : http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidancerelatedtoseadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf.

ICoCA, *Manuel. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces* ; et ICoCA, *Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces*. Ces deux documents sont disponibles sur : <https://icoca.ch/en/guidance>.

International Council of Voluntary Agencies, *Building Safer Organisations Guidelines: Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*. Disponible en anglais sur : <https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>.

International Finance Corporation, *Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies* (Tool Suite 4: Addressing Gender-Based Violence in the Workforce, 2018). Disponible en anglais sur : <https://www.commdev.org/unlocking-opportunities-for-women-and-business-a-toolkit-of-actions-and-strategies-for-oil-gas-and-mining-companies/>.

Nations Unies, *Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et violences sexuelles impliquant des partenaires opérationnels*. Disponible sur : https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_fr.pdf.

Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, A/72/751, 15 février 2018. Disponible sur : <https://undocs.org/fr/A/72/751>.

Nations Unies, Résolution adoptée par l'Assemblée générale, Stratégie globale d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté, A/RES/62/214, 7 mars 2008. Disponible sur : <https://undocs.org/fr/A/RES/62/214>.

Nations Unies, Circulaire du Secrétaire général, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, ST/SGB/2003/13, 9 octobre 2003, Section 1, p. 1. Disponible sur : <https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>.

Nations Unies, Circulaire du Secrétaire général, Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, ST/SGB/2008/5, 11 février 2008. Disponible sur : <https://undocs.org/ST/SGB/2008/5>.

Nations Unies, Comité exécutif des affaires humanitaires (CEAH), Comité exécutif pour la paix et la sécurité des Nations Unies (CEPS), NGO Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse, *SEA Victim Assistance Guide – Establishing Country-Based Mechanisms for Assisting Victims of Sexual Exploitation and Abuse by UN/NGO/IGO Staff and Related Personnel* (avril 2009). Disponible en anglais sur : <https://www.chsalliance.org/files/files/SEA%20Victim%20Assistance%20Guide.pdf>.



www.icoca.ch

