

ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS

Titre du document : Politique et procédures en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les violences sexuelles

Type de document : Instruction

Caractère : Le respect de la présente instruction est **obligatoire**

Contrôle n° : IN/234

Auteur du document : ODG

Statut : En vigueur

Date d'entrée en vigueur: 1^{er} mars 2016

Résumé : L'OIM applique une politique de « tolérance zéro » à l'égard de tout acte d'exploitation et de violences sexuelles commis par ses membres du personnel et les employés de ses entreprises partenaires ou toute autre personne engagée par elles et placée sous leur direction. La présente instruction comprend deux parties : la partie A, consacrée à la politique en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les violences sexuelles ; et la partie B, qui présente les procédures de signalement, d'intervention et de suivi face aux cas d'exploitation et de violences sexuelles.

Mots clés : Exploitation et violences sexuelles

Adresse : <https://intranetportal/Pages/ControlNo.aspx?controlNo=IN/00234¶mLanguage=fr>

Initiative : GCU
Coordination : ECO/LEG/HRM/SAC
Autorisation : ODG
Distribution : Tous les bureaux du monde entier et tous les départements du Siège



Politique et procédures en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les violences sexuelles

Introduction

1. L'OIM applique une politique de « tolérance zéro » à l'égard de tout acte d'exploitation et de violences sexuelles commis par ses membres du personnel et les employés de ses entreprises partenaires ou toute autre personne engagée par elles et placée sous leur direction.
2. En mars 2009, le Directeur général a signé une lettre par laquelle il a souscrit à la « Déclaration d'engagement en faveur de l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis par le personnel des Nations Unies et d'autres entités » (annexe 1) et a réaffirmé la détermination de l'OIM à prévenir et combattre les cas d'exploitation et de violences sexuelles en veillant au respect des principes énoncés dans cette Déclaration dans les activités quotidiennes de l'Organisation.
3. La présente instruction comprend deux parties : la partie A, qui traite de la politique en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les violences sexuelles, et la partie B, qui expose les procédures de signalement, d'intervention et de suivi face aux cas d'exploitation et de violences sexuelles.
4. **Membres du personnel de l'OIM.** La présente instruction s'applique à toutes les personnes employées par l'Organisation ou travaillant pour elle dans le monde, qu'elles aient été recrutées au niveau international ou local, quels que soient le type et la durée de leur contrat, y compris les stagiaires, les personnes détachées, les consultants, les escortes et les personnes au bénéfice d'un contrat à l'heure. Aux fins de la présente instruction, le terme « membres du personnel » englobe toutes les personnes précitées.
5. **Entreprises partenaires de l'OIM.** La présente instruction énonce en outre les obligations contractuelles minimales auxquelles doivent se conformer les entrepreneurs, fournisseurs, fournisseurs de services et partenaires d'exécution (ci-après dénommés « entreprises partenaires de l'OIM »), afin de prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir et combattre tout acte d'exploitation et de violences sexuelles commis par leurs employés ou toute autre personne engagée par eux et placée sous leur direction. Aux fins de la présente instruction, le terme « employés et autres membres du personnel des entreprises partenaires de l'OIM » englobe toutes les personnes précitées.
6. **Bénéficiaires et populations vulnérables.** La présente instruction s'applique aux actes d'exploitation et de violences sexuelles à l'encontre : a) des bénéficiaires de l'OIM (toute personne qui bénéficie d'un projet ou de l'assistance de l'Organisation) ; et b) de toute autre personne relevant du champ d'application des normes de conduite de l'OIM (IN/15/Rev.1, paragraphe 5.42) (voir *infra*, paragraphe 10).
7. **Relation entre l'instruction IN/90 et la présente instruction (IN/234).** La politique de l'OIM pour un environnement de travail respectueux (IN/90) s'applique aux cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, commis par un membre du personnel de l'OIM à l'encontre d'un autre membre du personnel de l'Organisation. En revanche,

comme il est indiqué au point 6 *supra*, la présente instruction s'applique aux actes d'exploitation et de violences sexuelles commis par un membre du personnel de l'OIM à l'encontre d'une personne qui n'est pas membre du personnel de l'Organisation, par exemple un bénéficiaire.

PARTIE A : POLITIQUE EN MATIERE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES VIOLENCES SEXUELLES

Déclaration de politique générale

8. L'expression « **exploitation sexuelle** » désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique¹.
9. On entend par « **abus sexuel** » ou « **violence(s) sexuelle(s)** » 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.
10. Les normes de conduite de l'OIM (IN/15/Rev.1) énoncent, au paragraphe 5.42, ce qui suit :

Les membres du personnel de l'OIM fourniront une aide et des services humanitaires d'une manière qui respecte et promeut les droits des bénéficiaires. Pour cette raison, et parce que les relations entre les membres du personnel et les bénéficiaires impliquent souvent un rapport de force inégal, l'Organisation dissuade énergiquement les membres du personnel d'avoir des relations sexuelles avec les bénéficiaires.

En outre, les membres du personnel de l'OIM protégeront les bénéficiaires contre l'exploitation et les violences sexuelles, et s'emploieront à prévenir tout acte de ce type. Tout acte d'exploitation et de violences sexuelles commis à l'encontre de bénéficiaires est strictement interdit.

Pour protéger les populations les plus vulnérables et garantir l'intégrité des activités de l'OIM, les règles suivantes doivent être suivies :

- a) Il est interdit d'offrir de l'argent, un emploi, des biens, une aide ou des services en échange de rapports sexuels, y compris de faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou caractéristique de l'exploitation.
- b) Les relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Cette interdiction ne s'applique pas si le membre du personnel de l'OIM est marié légalement à une personne qui, sans avoir 18 ans révolus, a atteint l'âge de la majorité ou du consentement légal dans le pays de nationalité des intéressés.

¹ Ces définitions sont énoncées dans les normes de conduite de l'OIM (IN/15/Rev.1) et sont harmonisées avec la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies intitulée Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

- c) Les relations sexuelles entre des membres du personnel qui fournissent directement aux bénéficiaires des services de santé professionnels et ces bénéficiaires sont interdites.
- d) Le recours aux services de prostituées ou de travailleurs du sexe est interdit, quel que soit le statut juridique de la prostitution dans la législation des pays d'origine ou des lieux d'affectation des membres du personnel de l'OIM. Cette interdiction s'applique au recours à la prostitution en dehors des heures de travail, y compris pendant la période de repos et de récupération et le congé dans les foyers.

Les actes précités ne constituent pas une liste exhaustive. Ces actes, ainsi que d'autres types de comportement relevant de l'exploitation sexuelle ou de violences sexuelles sont considérés comme une faute grave et sont passibles de mesures disciplinaires, et notamment d'un licenciement sommaire.

Tous les membres du personnel de l'OIM, et plus particulièrement les responsables, ont l'obligation d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et violences sexuelles. Les membres du personnel de l'OIM qui ne préviennent pas comme il se doit des actes d'exploitation et de violences sexuelles ou qui ne donnent pas suite à une plainte à ce sujet, sont passibles de mesures disciplinaires, et une telle négligence peut être prise en compte dans l'évaluation de leurs performances

11. Lorsqu'un acte d'exploitation et de violence sexuelles est commis par une personne visée par la définition de « membres du personnel de l'OIM » (paragraphe 4 *supra*) mais qui n'est pas soumise au Statut du personnel unifié, l'Organisation peut mettre fin au contrat de travail conclu avec cette personne.

Prévention de l'exploitation et des violences sexuelles et obligation redditionnelle

12. Les directeurs et chefs des bureaux régionaux et des centres administratifs, les chefs de mission des bureaux de pays, les chefs de bureau et les directeurs des départements et des bureaux du Siège sont tenus, dans les domaines relevant de leur responsabilité :
- a) De faire fonction de point de contact pour les questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles. En cette qualité, ils doivent informer les membres du personnel de l'OIM placés sous leur autorité du contenu de la présente instruction, saisir toutes les occasions qui s'y prêtent pour leur rappeler la politique de « tolérance zéro » de l'OIM à l'égard de tout acte d'exploitation et de violence sexuelles, et veiller à ce que les membres du personnel placés sous leur autorité reçoivent un exemplaire de la présente instruction ;
 - b) De donner l'exemple, en s'efforçant d'instaurer et de préserver un environnement propre à empêcher que des membres du personnel de l'OIM ne commettent des actes d'exploitation et de violence sexuelles ;
 - c) De prendre les mesures qui s'imposent dès la réception d'informations ou de plaintes faisant état d'actes d'exploitation ou de violence sexuelles, d'allégations, de soupçons ou de représailles concernant un cas d'exploitation et de violence sexuelles, comme énoncé dans la partie B *infra* ;
 - d) De mettre en place, gérer et faire connaître les mécanismes locaux de plainte prévus à l'intention des personnes qui ne sont pas membres du personnel de l'OIM, comme il est indiqué au paragraphe 27 *infra* ;
 - e) De s'assurer que tout accord conclu avec une entreprise partenaire de l'OIM comprend la clause type de l'OIM sur la prévention de l'exploitation et des violences

sexuelles (annexe 2)², ou a été approuvé par l'Unité de coordination des questions de sexospécificité si la clause type ne peut être invoquée en raison de circonstances exceptionnelles ;

- f) De veiller à ce que tous les membres du personnel de l'OIM placés sous leur autorité participent régulièrement, en temps opportun et selon les besoins, aux formations relatives à la prévention de l'exploitation et des violences sexuelles et aux questions connexes ;
- g) De prendre des mesures raisonnables pour prévenir et surveiller toutes représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles engagées par ou contre des membres du personnel placés sous leur autorité ;
- h) D'aborder, au besoin, les questions relatives à la prévention de l'exploitation et des violences sexuelles dans le cadre du processus d'évaluation du personnel.

13. Chaque membre du personnel de l'OIM est tenu :

- a) De lire la présente instruction et de s'assurer qu'il l'a bien comprise ;
- b) De signaler de bonne foi toute allégation, inquiétude, soupçon ou représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles dont il a été témoin ou qui a été porté à sa connaissance par d'autres membres du personnel, ou par des employés ou d'autres membres du personnel d'entreprises partenaires de l'Organisation, par toute autre personne travaillant pour un projet de l'OIM, ou par des personnes employées par – ou travaillant pour – d'autres organisations, comme il est indiqué dans la partie B *infra* ;
- c) De coopérer pleinement avec ceux qui sont chargés d'enquêter sur des informations ou une plainte concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles ;
- d) De veiller au respect de la confidentialité et des Principes relatifs à la protection des données de l'OIM (IN/138) ;
- e) De suivre la formation obligatoire en matière de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles. Le fait de ne pas suivre cette formation peut, le cas échéant, être pris en compte dans l'évaluation du personnel.

14. Le non-respect de la présente instruction par les membres du personnel de l'OIM peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à l'article 10 du Statut du personnel unifié, ou d'autres mesures.

Entreprises partenaires de l'OIM

15. Tous les contrats conclus entre l'OIM et des entreprises partenaires doivent comprendre la clause type de l'OIM sur la prévention de l'exploitation et des violences sexuelles (voir l'annexe 2 et la note de bas de page 2), qui énonce l'obligation faite aux entreprises partenaires de l'OIM de faire le nécessaire pour prévenir et interdire l'exploitation et les violences sexuelles, signaler en temps opportun à l'OIM toute allégation, inquiétude ou soupçon d'exploitation et de violences sexuelles, d'enquêter sur les allégations concernant leurs employés ou d'autres membres de leur personnel, de prendre des mesures correctives en cas d'exploitation et de violences sexuelles, et de s'assurer que tous les contrats de sous-traitance comportent des dispositions relatives à l'exploitation et aux violences sexuelles. Si la clause type ne peut être appliquée en raison de circonstances exceptionnelles, il faut obtenir l'approbation préalable de l'Unité de coordination des questions de sexospécificité.

² L'annexe 2 contient le texte de la clause à la date de publication de la présente instruction. Le Bureau des affaires juridiques peut réviser cette clause au besoin et, le cas échéant, les révisions seront incluses dans les modèles de contrat publiés sur le site intranet de l'OIM.

16. Le non-respect, par une entreprise partenaire de l'OIM, des obligations contractuelles précitées constituera un motif de résiliation, par l'OIM, du contrat conclu avec cette entreprise.

Fourniture d'une aide non financière

17. L'OIM fournira, au cas par cas, une aide et un soutien non financiers aux plaignants³ et aux victimes d'exploitation et de violences sexuelles, selon qu'il est jugé nécessaire et approprié.

18. Il y a lieu de procéder dès que possible à une évaluation préliminaire des besoins de la victime ou du plaignant qui découlent directement des actes d'exploitation et de violences sexuelles réels ou allégués. L'aide fournie aux plaignants visera à répondre aux besoins qui ne peuvent attendre que soit établi le bien-fondé de la plainte.

19. La nature et la durée de l'aide peuvent varier. Celle-ci peut prendre la forme de services immédiatement nécessaires (par exemple, des soins médicaux, un soutien psychologique, des conseils juridiques, un hébergement, de la nourriture, des vêtements et des conditions de sécurité). L'aide apportée aux victimes n'est pas censée tenir lieu de réparation et ne peut être considérée, en tout ou en partie, comme réparant les dommages ou les blessures causés par l'exploitation ou les violences sexuelles.

20. Lorsque l'aide est jugée nécessaire et appropriée, l'OIM aura recours aux services locaux existants, tels que ceux qui sont déjà à la disposition des victimes de violences sexuelles et fondées sur le sexe.

PARTIE B : PROCEDURES DE SIGNALEMENT, D'INTERVENTION ET DE SUIVI FACE AUX CAS D'EXPLOITATION ET DE VIOLENCES SEXUELLES

Membres du personnel de l'OIM : signalement d'un cas d'exploitation et de violences sexuelles ou de représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles

21. Tous les membres du personnel de l'OIM doivent, comme il est indiqué au paragraphe 13 b) *supra*, signaler de bonne foi les allégations, inquiétudes ou soupçons quant à un cas d'exploitation et de violences sexuelles, ou les représailles concernant un tel cas à l'une des personnes/entités suivantes :

- a) Leur supérieur hiérarchique immédiat, qui agira conformément au paragraphe 22 *supra* ; ou
- b) Le point de contact chargé des questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles, mentionné au paragraphe 12 a) *supra*, qui agira conformément au paragraphe 23 de la présente instruction ; ou
- c) Le Bureau de la déontologie, à l'adresse Ethics&ConductOffice@iom.int ou PSEA@iom.int, dans les cas où le membre du personnel de l'OIM sait ou soupçonne que son supérieur hiérarchique immédiat et/ou le point de contact chargé des

³ Aux fins de la présente instruction, le terme « plaignant » désigne toute personne qui dépose une plainte alléguant qu'elle a été victime d'exploitation et de violences sexuelles. Une personne acquiert le statut de plaignant dès le dépôt de la plainte, et le conserve jusqu'à ce que l'OIM prenne une décision fondée sur les faits qui étayent l'allégation d'exploitation et de violences sexuelles, cette décision conférant à la personne le statut de victime.

questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles est directement ou indirectement impliqué dans les faits en cause.

22. Tous les supérieurs hiérarchiques qui reçoivent de leurs subordonnés des informations faisant état d'allégations, d'inquiétudes, de soupçons ou de représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles doivent sans délai en informer l'une des personnes ou entités suivantes :
 - a) Le point de contact chargé des questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles, mentionné au paragraphe 12 a) *supra*, qui agira conformément au paragraphe 23 de la présente instruction ; ou
 - b) Le Bureau de la déontologie, à l'adresse Ethics&ConductOffice@iom.int ou PSEA@iom.int, en soumettant un rapport confidentiel dûment complété de cas d'exploitation ou de violences sexuelles ou de représailles concernant un cas d'exploitation ou de violences sexuelles (annexe 3), lorsque le supérieur hiérarchique sait ou soupçonne que le point de contact chargé des questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles est directement ou indirectement impliqué dans les faits en cause.
23. Tout point de contact chargé des questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles qui reçoit des informations ou des plaintes relatives à des allégations, des inquiétudes, des soupçons ou des représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles d'une source quelconque, y compris du mécanisme local de plainte, communiquera sans délai un rapport confidentiel dûment complété de cas d'exploitation et de violences sexuelles ou de représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles (annexe 3) au Bureau de la déontologie, à l'adresse Ethics&ConductOffice@iom.int ou PSEA@iom.int.
24. **Norme de signalement.** Les personnes qui déposent délibérément et en connaissance de cause une déclaration fautive ou malveillante au titre de la présente instruction sont passibles de mesures disciplinaires conformes à l'article 10 du Statut du personnel unifié ou d'autres mesures.
25. **Confidentialité et protection des données.** Toute personne ayant connaissance d'informations ou d'une plainte concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles doit respecter la nature délicate de l'affaire et la nécessité de protéger l'identité, la vie privée et la réputation du contrevenant présumé, du plaignant, de l'auteur du signalement, de la victime présumée et des témoins éventuels. Les formulaires de signalement et toutes informations et documentation connexes seront conservés et transmis au Bureau de la déontologie de manière strictement confidentielle, conformément aux normes de conduite de l'OIM (IN/15/Rev.1) et aux Principes relatifs à la protection des données de l'OIM (IN/138). L'obligation de confidentialité continue de s'appliquer après la clôture du dossier. Le non-respect de la confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à l'article 10 du Statut du personnel unifié ou d'autres mesures.
26. **Représailles.** L'OIM est résolue à protéger les membres du personnel qui signalent de bonne foi un cas d'exploitation et de violences sexuelles contre des représailles ou des menaces de représailles. En outre, l'OIM attache une grande importance à la sécurité du plaignant, de l'auteur du signalement, de la victime, du contrevenant présumé et des témoins, et veille à ce qu'elle soit pleinement préservée d'un bout à l'autre des procédures. Les membres du personnel de l'OIM, y compris le contrevenant présumé, s'interdisent en tout temps d'engager des représailles contre une personne qui a déposé une plainte ou fait état d'une allégation, d'une inquiétude ou d'un soupçon d'exploitation

et de violences sexuelles, qui a contribué à fournir des informations ou qui a participé à une enquête concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles. De telles représailles peuvent se traduire par des mesures disciplinaires, conformément à l'article 10 du Statut du personnel unifié ou par d'autres mesures. Les membres du personnel de l'OIM, y compris les supérieurs hiérarchiques et les points de contact chargés des questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles, signaleront toute allégation, inquiétude ou soupçon de représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles, comme il est indiqué aux paragraphes 21 à 23 *supra*.

Non-membres du personnel de l'OIM : allégations, inquiétudes ou soupçons d'exploitation et de violences sexuelles ou dépôt de plainte pour exploitation et violences sexuelles

27. Un mécanisme local de plainte sera mis en place dans les lieux où l'OIM mène des activités, afin de permettre aux personnes non membres du personnel de l'Organisation (par exemple, les bénéficiaires et tous ceux qui ne sont pas mentionnés au paragraphe 4 *supra*) de déposer une plainte ou de signaler un cas d'exploitation et de violences sexuelles ou de représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles. Les personnes qui ne sont pas membres du personnel de l'OIM (y compris les bénéficiaires de l'OIM et les populations les plus vulnérables) doivent pouvoir accéder à un tel mécanisme dans des conditions raisonnables là où l'OIM mène des activités. Les bureaux de l'OIM sont instamment invités à participer aux mécanismes locaux de plainte mis sur pied conjointement, le cas échéant.
28. Les points de contact chargés des questions de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles devront porter à la connaissance des personnes qui ne sont pas membres du personnel de l'OIM l'existence des mécanismes locaux de plainte prévus à leur intention.

Suite à donner à une plainte ou à un signalement concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles

29. Dès la réception d'une plainte ou d'informations faisant état d'allégations, d'inquiétudes ou de soupçons d'exploitation et de violences sexuelles ou de représailles concernant un cas d'exploitation et de violences sexuelles, l'OIM :
- a) Prendra toutes les mesures raisonnablement requises pour protéger contre des représailles la victime présumée, le contrevenant présumé, le plaignant, l'auteur du signalement et les témoins éventuels ;
 - b) Procédera à une première évaluation et enquête si elle le juge nécessaire, sans délai et en toute objectivité, de manière neutre et confidentielle, en veillant au plein respect des principes d'une procédure régulière, conformément aux normes, politiques et procédures de l'OIM, y compris la charte du Bureau de l'Inspecteur général (IN/74/Rev.1) et les Principes relatifs à la protection des données de l'OIM (IN/138) ;
 - c) Prendra des mesures appropriées pour assurer une coopération efficace sur le terrain entre l'Organisation, les organismes des Nations Unies et les organisations non gouvernementales sur les questions liées à l'exploitation et aux violences sexuelles ;
 - d) Appliquera les mesures précitées quels que soient la fonction, le titre, l'ancienneté ou le statut contractuel de la ou des personnes concernées.

30. L'OIM pourra :

- a) Prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du contrevenant, conformément au paragraphe 10 du Statut du personnel, ou résilier son contrat s'il n'est pas soumis au Statut du personnel unifié ;
- b) Prendre des mesures administratives, y compris une formation obligatoire, des services de conseil, une révision des procédures de fonctionnement normalisées ou toute autre mesure corrective appropriée ;
- c) Clore l'affaire si les preuves étayant l'allégation d'exploitation et de violences sexuelles font défaut ou sont insuffisantes ;
- d) Prendre toute autre mesure qu'elle jugera appropriée.

31. L'OIM veille à la régularité de la procédure, et garantit notamment au contrevenant présumé le droit d'être informé des allégations portées contre lui, et la possibilité de répondre à ces allégations et de demander le réexamen ou d'interjeter appel de toute décision prise à son encontre, conformément aux procédures établies de l'OIM.

32. Les enquêtes font partie du mécanisme de surveillance interne mis en place par le Bureau de l'Inspecteur général, et sont menées sous son autorité. Dans la mesure du possible, la composition des équipes d'enquête tient dûment compte de la parité entre les sexes, de l'équilibre géographique et d'autres aspects pertinents.

33. L'Administration pourra également décider, si elle le juge nécessaire et après consultation avec, entre autres, le Bureau du Directeur général et le Bureau des affaires juridiques, de renvoyer les plaintes, allégations ou soupçons d'exploitation et de violences sexuelles aux autorités nationales, qui prendront les mesures appropriées.

34. Les plaintes, inquiétudes ou soupçons concernant un acte d'exploitation et de violences sexuelles commis par une personne non membre du personnel de l'OIM pourront aussi être déférés aux autorités de police locales et/ou signalés à l'employeur de ladite personne.

Prévention, suivi et surveillance des données

35. La Division de la gestion des ressources humaines⁴ veillera à ce que les avis de vacance de poste pertinents exigent une expérience en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les violences sexuelles.

36. Dans le cadre du processus de sélection des candidats aux postes à l'OIM, la Division de la gestion des ressources humaines, en consultation avec d'autres parties prenantes,

- a) Exigera des candidats la preuve qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour conduite répréhensible (y compris pour un acte d'exploitation et de violences sexuelles) ;
- b) Demandra aux personnes de référence si un candidat a fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour conduite répréhensible (y compris pour un acte d'exploitation et de violences sexuelles) ;

⁴ Aux fins de la présente instruction, la Division de la gestion des ressources humaines peut englober l'Unité de gestion des ressources humaines de Manille pour le personnel recruté au plan international, les chargés de la gestion des ressources, le personnel administratif local ou les points de contact chargés des ressources humaines pour le personnel recruté localement.

- c) Mettra en place un mécanisme permettant d'éliminer les candidats aux postes à l'OIM en raison d'une conduite répréhensible constatée par le passé (y compris des actes d'exploitation et de violences sexuelles).
37. La Division de la gestion des ressources humaines s'assurera qu'avant d'entrer en fonction, tous les membres du personnel de l'OIM signent une lettre par laquelle ils reconnaissent avoir lu et compris les normes de conduite de l'OIM (IN/15/Rev.1) et la présente instruction.
38. La Division de la gestion des ressources humaines veillera à ce que toutes les mesures disciplinaires ou autres mesures prises en application ou à la suite de la présente instruction soient consignées sans délai dans le dossier individuel ou administratif pertinent.
39. Le Bureau du Directeur général publiera des statistiques annuelles des plaintes, des signalements et des mesures disciplinaires concernant des cas d'exploitation et de violences sexuelles, dans le strict respect de la vie privée des intéressés.
40. L'Unité de coordination des questions de sexospécificité, en concertation avec l'Unité de gestion des talents, le Bureau de l'Inspecteur général, le Bureau de déontologie et d'autres départements, concevra un module de formation en ligne sur la prévention de l'exploitation et des violences sexuelles à l'intention des membres du personnel de l'OIM, afin de compléter les supports de formation existants, sous réserve des fonds disponibles.

Budget

41. Le Bureau du Directeur général, en concertation avec l'Unité de coordination des questions de sexospécificité et le Département de la gestion des ressources, répondra aux besoins financiers et humains découlant de la mise en œuvre de la présente instruction, y compris en ce qui concerne l'aide aux victimes et la formation, en les intégrant dans les appels aux donateurs et dans le programme et budget annuel de l'Organisation, étant entendu que les besoins budgétaires peuvent évoluer au cours de la mise en œuvre de cette politique.

**Déclaration d'engagement sur
l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis
par le personnel des Nations Unies et d'autres entités**

Texte final, 4 décembre 2006

Nous, entités des Nations Unies et autres entités, réaffirmons notre détermination à empêcher que des actes d'exploitation et d'abus sexuels ne soient commis à l'avenir par notre personnel.

Nous prenons note de la publication de la présente déclaration, faite à la Conférence de haut niveau sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel des Nations Unies et celui d'organisations non gouvernementales, tenue à New York (Etats-Unis d'Amérique), le 4 décembre 2006, et espérons que d'autres entités y souscriront à l'avenir.

Nous rappelons les six principes fondamentaux⁵ relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels adoptés par le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations en juillet 2002. Nous constatons que ces principes ont été incorporés dans les codes de conduite, règles et règlements propres aux organisations, et qu'ils ont dès lors force obligatoire à l'égard de leur personnel. En particulier, ces principes sont contraignants pour le personnel des Nations Unies et le personnel apparenté, et ils sont énoncés dans la circulaire du Secrétaire général *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels* (ST/SGB/2003/13).

Nous rappelons que ces normes ont été promulguées afin de mieux protéger les populations les plus vulnérables, notamment les femmes, les filles et les garçons, et sommes conscients que là où nous intervenons, des facteurs tels que la pauvreté, la faiblesse de l'état de droit, les déplacements et la destruction de structures collectives en raison de conflits accroissent la vulnérabilité des communautés face à l'exploitation et aux violences sexuelles, y compris la traite d'êtres humains, de la part de notre personnel et du personnel d'autres organisations. Nous rappelons en outre que l'instauration et la préservation de conditions de vie et de travail propres à prévenir l'exploitation et les violences sexuelles relèvent de la responsabilité individuelle et de celle de chaque organisation. Nous notons que le style de gestion d'une organisation, la représentation paritaire des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation, et la qualité des conditions de vie et de travail permettent de prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

Nous soulignons l'importance de prévenir l'exploitation et les abus sexuels, et insistons sur la nécessité d'agir rapidement et avec détermination lorsque de tels actes se produisent. Nous prenons note des devoirs spécifiques qui incombent aux administrateurs et aux commandants à cet égard qui, en ce qui concerne les Nations Unies, sont énoncés au chapitre 4 de la circulaire.

Nous reconnaissons que d'importants progrès ont été accomplis à ce jour pour éliminer l'exploitation et les abus sexuels par notre personnel, et constatons que nous nous trouvons à différentes étapes de la mise en œuvre des six principes fondamentaux relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels établis par le Comité permanent interorganisations.

⁵ Voir l'appendice 2 de la Déclaration d'engagement : Six principes fondamentaux relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels.

Nous réaffirmons que notre objectif est de donner pleinement effet à ces principes sans tarder, et nous nous engageons à :

1. **Elaborer des stratégies propres à chaque organisation pour prévenir et lutter contre l'exploitation et les violences sexuelles.** Ces stratégies seraient assorties d'indicateurs de progrès mesurables soumis à un calendrier, qui permettraient à nos organisations et à d'autres de mesurer les résultats obtenus.
2. **Incorporer nos normes en matière d'exploitation et de violences sexuelles dans la documentation remise à ceux qui entrent en fonction et dans les formations destinées à notre personnel.**
3. **Empêcher que les auteurs d'actes d'exploitation et de violences sexuelles soient engagés, réengagés, déployés ou redéployés.** A cet effet, une vérification des antécédents et du casier judiciaire serait effectuée.
4. **Faire en sorte que des mécanismes de plainte destinés à signaler les cas d'exploitation et de violences sexuelles soient accessibles, et que les points de contact chargés de recevoir ces plaintes sachent comment s'acquitter de leurs tâches.**
5. **Prendre les mesures voulues, dans la mesure de nos capacités, pour protéger toute personne contre des représailles lorsque des allégations d'exploitation et de violences sexuelles mettent en cause notre personnel.**
6. **Enquêter sur les allégations d'exploitation et de violences sexuelles en temps utile et de manière professionnelle,** et appliquer des méthodes d'entretien appropriées avec les plaignants et les témoins, en particulier les enfants.
7. **Prendre des mesures rapides et appropriées à l'encontre des membres de notre personnel qui commettent des actes d'exploitation et de violences sexuelles,** telles que des mesures administratives ou disciplinaires, et/ou la saisine des autorités compétentes pour qu'elles y donnent la suite qu'elles jugent utile, y compris des poursuites pénales.
8. **Fournir une aide d'urgence élémentaire aux personnes qui ont déposé plainte pour exploitation et violences sexuelles.**
9. **Informier régulièrement notre personnel et les communautés des mesures prises pour prévenir et lutter contre l'exploitation et les violences sexuelles.** Les informations communiquées seront élaborées et diffusées localement en coopération avec les autres organismes compétents, traiteront des mécanismes de plainte, donneront un aperçu général de l'état d'avancement et du résultat des enquêtes, tiendront compte des mesures adoptées à l'encontre des auteurs de ces actes et des mesures de suivi mises en œuvre, et indiqueront les formes d'aide offertes aux plaignants et aux victimes.
10. **Obtenir l'appui des communautés et des gouvernements en matière de prévention et de lutte contre les actes d'exploitation et de violences sexuelles commis par les membres de notre personnel.**

Déclaration d'engagement, appendice 2 : Six principes fondamentaux relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels

1. L'exploitation et les violences sexuelles commises par des travailleurs humanitaires sont considérées comme des fautes graves justifiant le renvoi ;
2. Toute activité sexuelle avec des enfants (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la région visée. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme défense ;
3. Il est interdit de chercher à obtenir des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Ceci inclut l'assistance due aux bénéficiaires ;
4. Les relations sexuelles entre travailleurs humanitaires et bénéficiaires de l'aide sont vivement déconseillées car elles se fondent sur un rapport de force inégale par définition. En outre, ce type de relation porte atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'action humanitaire ;
5. Tout travailleur humanitaire qui soupçonne un collègue, employé ou non par le même organisme, de se livrer à des violences ou à une exploitation sexuelle doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes pertinents ;
6. Il est du devoir des travailleurs humanitaires d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et toutes violences sexuelles et de promouvoir l'application du code de conduite de leur organisation. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux d'appuyer et de mettre en place des systèmes qui permettent de préserver cet environnement.

Clause type de l'OIM sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les violences sexuelles à l'intention des entreprises partenaires de l'OIM

Le fournisseur de services garantit :

- a) Qu'il prendra toutes les mesures voulues pour interdire et prévenir tout acte, tentative ou menace d'exploitation et de violences sexuelles par ses employés ou par toute autre personne engagée par lui et placée sous sa direction pour exécuter des activités en vertu du présent accord (« autre personnel »). Aux fins du présent accord, l'exploitation et les violences sexuelles s'entendent des actes suivants :
 1. échange d'argent, de marchandises ou de services, traitement préférentiel, possibilités d'emploi ou autres avantages contre des faveurs ou des activités sexuelles, y compris tout traitement humiliant ou dégradant de nature sexuelle ; abus d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, et atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal ;
 2. activité sexuelle impliquant une personne âgée de moins de 18 ans (« enfant »), sauf si celle-ci est légalement mariée avec l'employé ou l'autre personnel intéressé et si elle a atteint l'âge de la majorité ou du consentement légal tant dans son pays de nationalité que dans le pays de nationalité de l'employé ou de l'autre personnel intéressé.
- b) Qu'il dissuadera énergiquement ses employés ou tout autre personnel d'avoir des relations sexuelles avec des bénéficiaires de l'OIM.
- c) Qu'il informera sans tarder l'OIM de toute allégation ou soupçon de violences ou d'exploitation sexuelles, qu'il effectuera une enquête et prendra les mesures correctives qui s'imposent, y compris des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur de l'exploitation et des violences sexuelles.
- d) Qu'il veillera à ce que des dispositions relatives à l'exploitation et aux violences sexuelles figurent dans tous les contrats de sous-traitance.
- e) Qu'il honorera en tout temps les engagements précités. Le non-respect des dispositions a)-d) constituera un motif de résiliation immédiate du présent accord.

