



Comment appliquer le guide de diligence raisonnable en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH) du FCDO dans les organisations internationales.

Zoom sur une étude de cas : Code de conduite, recrutement et formation - Diligence raisonnable du bureau des Affaires étrangères et du Commonwealth (FCDO)

Il s'agit de la deuxième de trois études de cas qui montrent comment appliquer activement le document « Guide de diligence raisonnable à l'intention des partenaires de mise en œuvre du FCDO - Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH) » au sein des organisations. Ces études de cas donnent des exemples clairs et concis de la manière dont les orientations ont été appliquées dans les organisations et s'inscrivent dans les six domaines de la Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH), comme dans l'illustration 1.



Illustration 1 : Un résumé des six domaines de la diligence raisonnable en matière de SEAH¹



L'approche SEAH	Plaintes et signalements	Recrutement et formation	Gestion des risques	Code de conduite	Gouvernance et responsabilisation
Politique	Politique	Descriptions de poste et risque	Catégorie de risque SEAH	Code de conduite	Conseil nommé
Normes	Formation	Sélection et entretien	Examen régulier	Les six principes du CPI	Responsable de la protection
Enfants et adultes vulnérables	Plaintes internes	Références et Vérification	Collecte de fonds	Personnel signature	Transmission de la SEAH par le Conseil
Participation des bénéficiaires	Plaintes externes	Initiation et formation de remise à niveau	Risques en ligne		Points focaux locaux
Soutien aux victimes	Registre des cas		Partenaires en aval		Exigences envers les autres

1. Le bureau des Affaires étrangères et du Commonwealth (FCDO), un résumé des six domaines de la diligence raisonnable en matière de SEAH. Disponible ici: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/143790/Summary-6-areas-SEAH-due-dilligence.png accessed 18 May 2022].

Contexte

Il s'agit d'une grande OING travaillant sur plus de 20 programmes nationaux. L'organisation met en œuvre la plupart de ses programmes par l'intermédiaire d'organisations partenaires et est le principal partenaire de mise en œuvre dans le cadre d'une subvention du FCDO.

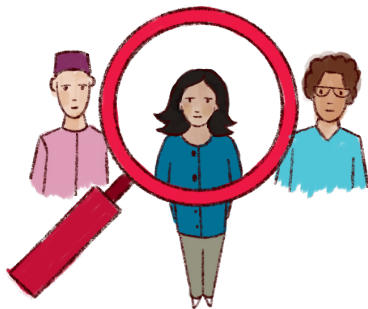
Le projet consiste à aider les femmes en matière de santé sexuelle et reproductive et de gestion du stress et à les mettre en contact avec des prestataires de soins de santé locaux. La majorité (80 %) des fonds reçus par l'OING est destinée aux partenaires en aval.

Les exemples présentés ci-dessous sont des objectifs fixés dans un cadre optimal et peuvent être ajustés en fonction du risque global afin de garantir la prise en compte de la proportionnalité.

Vous trouverez ci-dessous les questions indicatives du FCDO sur le « recrutement et la formation » qui sont utilisées dans le cadre de l'évaluation par le FCDO de ses organisations partenaires. L'OING s'est référée à ces questions lorsqu'elle a fait preuve de diligence raisonnable à l'égard de ses partenaires afin de s'assurer que les processus de protection en matière de SEAH sont en place et que les normes sont respectées.

Recrutement et formation

- Les risques liés à la SEAH sont-ils pris en compte dans les offres d'emploi et les procédures d'entretien correspondantes, y compris l'exigence de références, le type de questions posées et le niveau d'expertise des personnes chargées de l'entretien en matière de protection ?
- Fournissez-vous une formation obligatoire sur la protection, y compris sur les plaintes et le signalement, aux nouveaux administrateurs/personnel/bénévoles dans un délai raisonnable et approprié après leur entrée dans votre organisation ?
- Organisez-vous régulièrement des formations de remise à niveau sur la protection du personnel et des bénévoles ?
- Existe-t-il différents niveaux de sécurité et de contrôle des références en fonction des exigences de protection du poste ?
- Utilisez-vous le programme de divulgation des fautes professionnelles et, si ce n'est pas le cas, avez-vous l'intention d'y adhérer ?
- Avez-vous recours à des périodes d'essai pour vous assurer de l'aptitude des candidats à occuper leur poste ?



Code de conduite

- L'organisation a-t-elle mis en place un code de conduite pour le personnel et les bénévoles qui interdit explicitement l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et définit clairement les attentes en matière de comportement - à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail - et ce qui se passera en cas de non-conformité ou de violation de ces normes ?
- Le code de conduite donne-t-il la priorité au bien-être et à la prise en charge de toutes les personnes, y compris les bénéficiaires ?
- Tous les membres du personnel et les bénévoles reçoivent-ils une formation sur le code de conduite dans le cadre de leur initiation ?
- Existe-t-il des politiques et des pratiques de gestion des partenaires en aval et des affiliés alignées sur le code de conduite ?
- Les comportements attendus, définis dans le code de conduite, influencent-ils et se reflètent-ils dans la culture de l'organisation ?

Quelle est la nature du processus de diligence raisonnable du FCDO ?

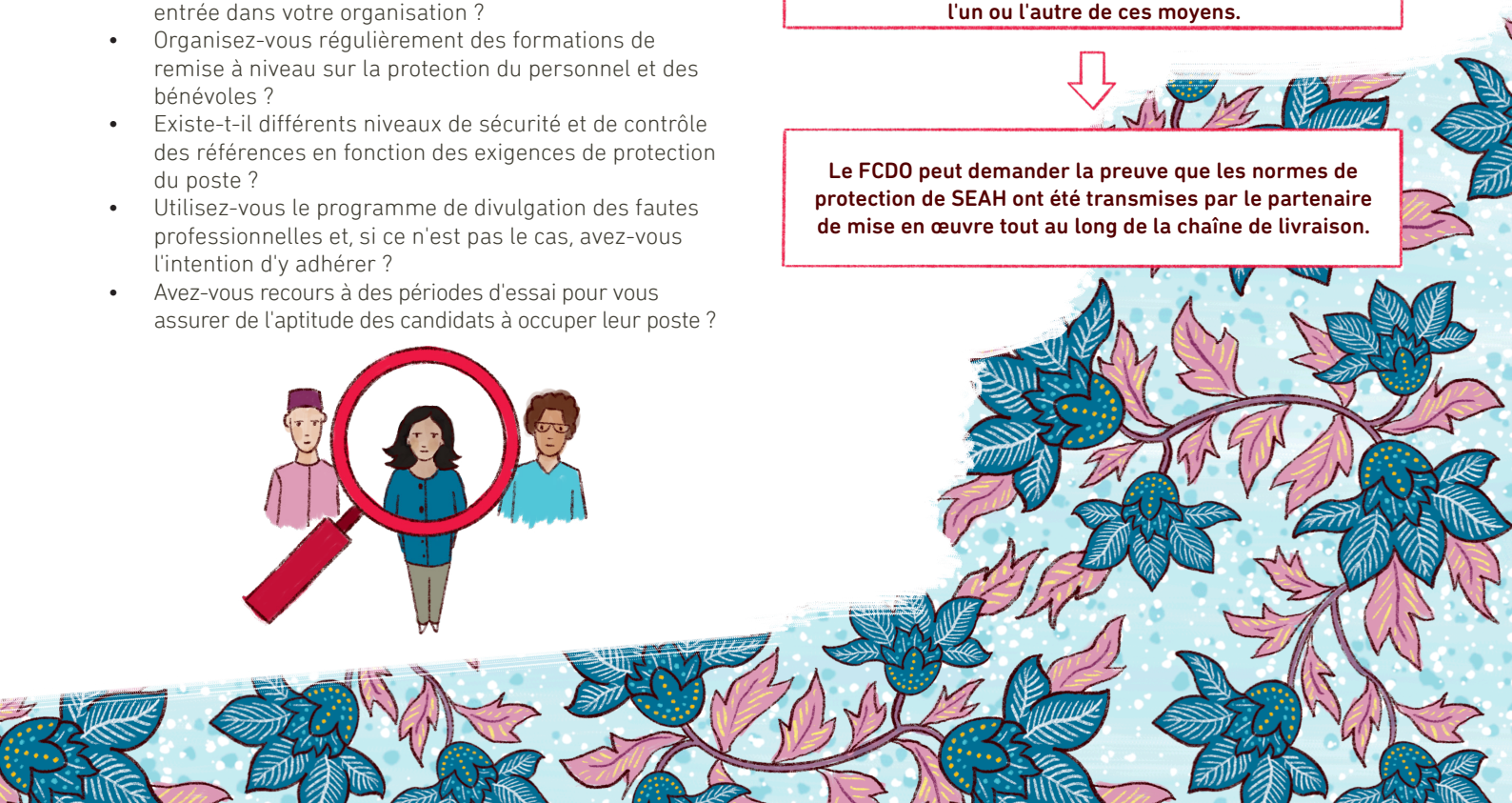
Le FCDO procède à des évaluations de diligence raisonnable sur les partenaires avant de conclure des accords de financement avec eux.



Le partenaire de mise en œuvre exerce une diligence raisonnable sur les partenaires en aval avant de conclure des accords de financement avec eux, soit par le biais d'examen documentaires, de visites sur le terrain, de questionnaires, d'entretiens ou d'ateliers, soit en recourant à l'un ou l'autre de ces moyens.



Le FCDO peut demander la preuve que les normes de protection de SEAH ont été transmises par le partenaire de mise en œuvre tout au long de la chaîne de livraison.



Comment le guide de diligence raisonnable du FCDO a été appliqué par l'OING à ses partenaires en aval ?

Avant de signer l'accord de partenariat, le partenaire chargé de la mise en œuvre procède à une évaluation de la diligence raisonnable avec les partenaires en aval, afin de comprendre quels sont les risques de protection spécifiques au programme et d'établir comment les politiques et les processus de protection atténuent ces risques. Le partenaire chargé de la mise en œuvre utilisera les informations recueillies pour déterminer s'il existe des garanties suffisantes pour procéder au financement ou non.

Sélection et entretien

Dans le cadre de ce projet, un partenaire en aval peut ou non recruter du personnel. Si un partenaire en aval recrute spécifiquement pour ce programme, le partenaire de mise en œuvre et le partenaire en aval doivent veiller à ce que la prévention de la SEAH et l'importance de la protection soient abordées dans le processus de recrutement et d'entretien.

Il peut s'agir de faire des déclarations claires dans les offres d'emploi sur la culture de protection et les attentes en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, d'interroger les candidats sur leur expérience en matière de protection et de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels au cours du processus d'entretien, de clarifier toute lacune dans l'historique de l'emploi et de préciser les formations antérieures en matière de sauvegarde.

Le partenaire chargé de la mise en œuvre doit tenir compte des processus de recrutement plus larges du partenaire en aval dans le cadre des procédures de diligence raisonnable du partenaire chargé de la mise en œuvre, étant donné que le personnel existant aura été sélectionné conformément à ces processus. Cela permettra de mieux comprendre les risques liés à la collaboration avec ce partenaire.

Les candidats doivent être interrogés sur leur expérience antérieure en matière de protection/prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. C'est l'occasion pour les recruteurs de comprendre quelles sont les



qualifications (si besoin est) des candidats. Dans le cadre de son évaluation de diligence raisonnable, le partenaire de mise en œuvre demande au partenaire en aval quelles sont les preuves qu'il recherche concernant les qualifications que les candidats prétendent avoir (en matière de protection ou autre).

Dans le cadre de l'évaluation de la diligence raisonnable, le partenaire de mise en œuvre et le partenaire en aval élaborent également un processus de recrutement lors d'une intervention d'urgence, notamment en convenant d'une « liste de contrôle pour le recrutement rapide » qui permet d'éviter un éventuel afflux de travailleurs non recensés. Ce processus comprend la recherche par le partenaire en aval de toutes les exigences en matière de recensement des travailleurs humanitaires dans le pays et leur communication au partenaire chargé de la mise en œuvre afin de s'assurer qu'elles sont conformes à l'accord de partenariat.

Le partenaire chargé de la mise en œuvre note comme risque résiduel le fait qu'il compte sur un partenaire en aval pour recruter en toute sécurité les travailleurs du programme et convient avec ce partenaire en aval d'un processus d'examen des pratiques de recrutement dans le cadre de son processus de diligence raisonnable.

Références et Vérification

La législation relative à la vérification du casier judiciaire et à la disponibilité des données pertinentes est l'un des principaux obstacles à un recrutement sûr. En outre, le respect des lois relatives à la protection des données peut s'avérer complexe à gérer et à comprendre.

Le partenaire chargé de la mise en œuvre collabore avec le partenaire en aval pour comprendre quelles données du casier judiciaire sont disponibles dans le contexte local, en notant que dans certains pays, aucun casier judiciaire n'est disponible ou que la réception des données pertinentes peut prendre beaucoup de temps.

Les interventions d'urgence peuvent être problématiques en ce qui concerne les références et la vérification des antécédents car il n'y a pas beaucoup de temps pour procéder à un recrutement sans risque. La liste de contrôle pour le recrutement rapide (voir ci-dessus) doit inclure un processus dans lequel les étapes essentielles d'un recrutement sûr sont suivies (par exemple, recherche de références auprès de l'employeur précédent, demande de certificats de formation en matière de protection, questions sur les périodes d'inactivité), mais un membre du personnel est autorisé à commencer à travailler pendant que les vérifications finales sont effectuées (par exemple, références supplémentaires ou vérifications policières). Lorsqu'un membre du personnel a commencé à travailler sans que toutes les vérifications aient été effectuées, les contrats du personnel devraient dépendre d'une vérification/référence satisfaisante afin que la personne puisse être démise de ses fonctions si nécessaire. Les administrateurs du partenaire de mise en œuvre auraient dû documenter la décision de travailler avec des employés/bénévoles n'ayant pas fait l'objet de l'évaluation des risques requise.

{Le partenaire en aval doit s'efforcer de mettre en œuvre des méthodes de recrutement sûres, telles que l'adhésion au Programme de divulgation des fautes professionnelles (MDS).

Si le partenaire en aval ne fait pas déjà partie du programme, le partenaire chargé de la mise en œuvre doit organiser une session d'apprentissage sur les avantages du MDS. Bien que le partenaire chargé de la mise en œuvre comprenne que le partenaire en aval puisse disposer de peu de temps ou de ressources à cet effet, il convient de l'inclure dans le plan d'action.

Le MDS fournit des orientations au partenaire de mise en œuvre et au partenaire en aval sur ce qui peut et ne peut pas être partagé dans les références.

Les partenaires de mise en œuvre et les partenaires en aval devraient en outre envisager d'utiliser le [projet Soteria](#) d'INTERPOL comme méthode de recrutement plus sûre.

La manière dont les membres du personnel obtiennent leurs références devrait être enregistrée comme un risque résiduel - étant entendu que les nouveaux membres du personnel choisissent leurs propres références et qu'il peut être difficile pour les équipes de recrutement d'authentifier les référents et les références qu'ils fournissent. Si l'organisation précédente d'un employé ne fournit qu'une référence factuelle et ne commente pas les comportements du nouveau collaborateur, le partenaire en aval doit demander une référence personnelle supplémentaire.



Code de conduite

Si le partenaire en aval n'a pas de code de conduite, il peut adhérer au code de conduite du partenaire chargé de la mise en œuvre (en veillant à ce que le code soit partagé et compris par l'ensemble du personnel concerné). Il doit être clair pour toutes les parties concernées que le partenaire en aval est lié par le code de conduite pertinent du partenaire chargé de la mise en œuvre dans l'intervalle, jusqu'à ce qu'il ait élaboré son propre code de conduite. Les mesures visant à atténuer le risque et à renforcer les compétences du partenaire en aval pourraient alors être enregistrées et incluses dans le processus de gestion des risques en cours du partenaire chargé de la mise en œuvre.

S'il adopte le code de conduite du partenaire chargé de la mise en œuvre, le partenaire chargé de la mise en œuvre veille à ce qu'il soit pleinement compris par le partenaire en aval. Dans la mesure du possible, le partenaire chargé de la mise en œuvre doit collaborer avec le partenaire en aval pour traduire le code de conduite dans les langues locales pertinentes. Le partenaire en aval doit s'efforcer d'élaborer son propre code de conduite d'ici la fin du projet dans le cadre d'un plan d'action. Le partenaire en aval doit

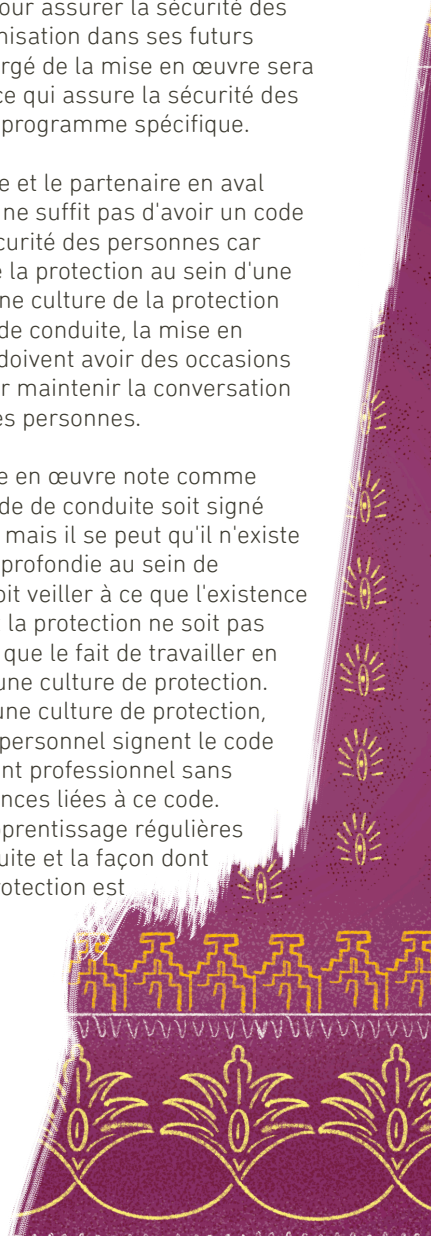
également accepter d'utiliser le plan d'action pour d'autres domaines de développement. Que ce soit au début du partenariat ou une fois celui-ci créé, le code de conduite du partenaire en aval doit être examiné par le partenaire chargé de la mise en œuvre et approuvé par les structures de gouvernance du partenaire en aval.

Il convient également de prévoir du temps pour que le partenaire chargé de la mise en œuvre organise des ateliers sur l'élaboration d'un code de conduite. Le partenaire chargé de la mise en œuvre doit être prêt à examiner les projets de code de conduite du partenaire en aval pour s'assurer qu'ils reflètent bien la structure et les méthodes de travail du partenaire en aval plutôt que de suivre un modèle créé antérieurement.

Lors de l'élaboration du code de conduite, le partenaire chargé de la mise en œuvre veille à ce que les connaissances et l'expérience des partenaires en matière de protection soient à la base de la création du code de conduite, même si une terminologie spécifique n'est pas utilisée (concernant la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, de la protection de l'enfance). La valorisation de ces connaissances soutiendra le partenariat et donnera au partenaire en aval l'occasion d'apprendre une langue occidentale largement utilisée pour assurer la sécurité des personnes, ce qui aidera l'organisation dans ses futurs partenariats. Le partenaire chargé de la mise en œuvre sera également mieux informé sur ce qui assure la sécurité des personnes dans le cadre de ce programme spécifique.

Le partenaire de mise en œuvre et le partenaire en aval sont tous deux conscients qu'il ne suffit pas d'avoir un code de conduite pour assurer la sécurité des personnes car cela ne crée pas une culture de la protection au sein d'une organisation. Afin d'instaurer une culture de la protection qui reflète les valeurs du code de conduite, la mise en œuvre et le partenaire en aval doivent avoir des occasions d'apprentissage régulières pour maintenir la conversation sur ce qui assure la sécurité des personnes.

Le partenaire chargé de la mise en œuvre note comme risque résiduel le fait que le code de conduite soit signé par les membres du personnel mais il se peut qu'il n'existe pas de culture de protection approfondie au sein de l'organisation. L'organisation doit veiller à ce que l'existence d'un code de conduite couvrant la protection ne soit pas perçue comme la même chose que le fait de travailler en permanence à l'instauration d'une culture de protection. Si l'organisation n'intègre pas une culture de protection, il se peut que les membres du personnel signent le code de conduite par intérêt purement professionnel sans connaître pour autant les exigences liées à ce code. L'organisation de sessions d'apprentissage régulières pour expliquer le code de conduite et la façon dont il ne crée pas une culture de protection est un moyen d'atténuer ce risque.



Initiation et formation de mise à jour

Un défi commun aux partenariats est de s'assurer que toutes les formations et ressources sont traduites de manière à être comprises par l'ensemble du personnel concerné par le projet.

Le partenaire chargé de la mise en œuvre doit s'assurer que toutes les ressources qu'il fournit sont adaptées au contexte et peuvent être comprises, en travaillant avec le partenaire en aval pour veiller à ce que les ressources soient spécifiques et pertinentes par rapport aux activités et aux risques du projet. Il peut être nécessaire que le partenaire de mise en œuvre soutienne financièrement la traduction. Il peut également s'avérer nécessaire de rendre les ressources accessibles autrement que par la langue, par exemple pour aider les personnes handicapées. C'est une question que le partenaire en aval doit prendre en considération et que le partenaire chargé de la mise en œuvre doit soutenir financièrement si nécessaire.

Dans la formation, le partenaire de mise en œuvre inclut une section sur le processus de signalement et de divulgation qui couvre toutes les méthodes de signalement et la manière dont les dénonciateurs seront soutenus, y compris le maintien de l'anonymat.

Le partenaire en aval est encouragé à trouver et à créer des ressources qui soutiennent les connaissances du personnel local en matière de protection. Les partenaires de mise en œuvre peuvent soutenir les partenaires en aval en orientant les organisations vers les centres locaux pour les ressources locales et en partageant leur connaissance du contexte local et des normes sociales.

La formation doit être dispensée dans le cadre de l'intégration du personnel et doit permettre de mieux faire connaître le code de conduite, de le compléter et de ne pas le contredire.

La formation obligatoire du personnel doit faire l'objet d'un examen régulier. Il peut s'agir d'une formation formelle ou de sessions/discussions d'apprentissage plus informelles basées sur les opportunités d'apprentissage interne qui ont eu lieu depuis la formation initiale. Un registre des dates de cette formation devrait être tenu afin de s'assurer que la formation est achevée dans les délais impartis.

Le partenaire chargé de la mise en œuvre doit s'assurer que les points focaux locaux dispensent une formation conforme aux normes requises, en veillant à ce que la formation de l'ensemble du personnel soit cohérente (en tenant compte de la rotation du personnel). Le partenaire chargé de la mise en œuvre pourrait chercher à collaborer avec d'autres OING travaillant dans le pays afin de partager des ressources de formation pertinentes. Cela permet d'éviter les doubles emplois et de garantir une utilisation efficace des ressources avec le partenaire, compte tenu du temps limité.



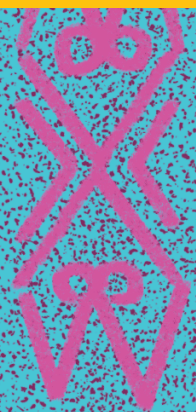
Les six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations

Le code de conduite du partenaire en aval doit s'aligner sur les six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations (CPI) ou y faire référence. Il peut être possible de modifier le code de conduite existant du partenaire en aval pour l'aligner sur ces principes. Le partenaire chargé de la mise en œuvre doit organiser un atelier sur les principes avec le partenaire en aval. Collectivement, le partenaire de mise en œuvre et le partenaire en aval doivent prendre le temps d'explorer et d'apprendre comment les normes internationales peuvent entrer en conflit avec la législation locale. (Par exemple, comment mettre en œuvre le principe selon lequel le personnel ne doit pas entretenir de relations avec les membres de la communauté sur la base d'un usage inapproprié de son rang ou de sa position, lorsque le personnel local vit dans la communauté). Pour garantir l'adhésion, il est nécessaire d'en discuter avec l'ensemble du personnel et la direction du pays.

Le partenaire chargé de la mise en œuvre est confronté à un risque résiduel si la législation locale est en contradiction avec les principes du CPI. Elle doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour atténuer ce risque en veillant à ce que les six principes soient clairement visibles dans les bureaux du projet, qu'une procédure disciplinaire claire soit mise en place en cas de violation du code de conduite et que le personnel local reçoive une explication claire des raisons pour lesquelles certains comportements sont interdits dans le cadre de leur travail.

Lorsqu'il examine les six principes fondamentaux du CPI, le partenaire en aval doit également tenir compte des normes minimales de fonctionnement du CPI en matière de SEAH et des éléments afférents à la norme humanitaire de la norme humanitaire fondamentale relative à la qualité et à la responsabilité : Le FCDO attend de ses partenaires qu'ils adhèrent à l'un de ces principes ou aux deux.

Le guide linguistique de Bond, qui s'efforce de « sortir la politique britannique et le colonialisme de notre langue », qui peut être consulté ici, est recommandé par Bond pour être utilisé lors de la mise en œuvre de la diligence raisonnable. Le FCDO ne reconnaît toutefois pas l'utilisation de la politique britannique ou du colonialisme pour justifier l'utilisation du terme « bénéficiaire » (ou d'autres formulations dans ses orientations) - ce terme a été utilisé par le FCDO pour être cohérent avec la terminologie utilisée dans les principaux documents internationaux sur la protection.



Points clés à surveiller ci-dessus pour une meilleure pratique dans le cadre de la diligence raisonnable de votre organisation.



Dans certains pays, le partenaire en aval devra avoir enregistré son code de conduite auprès du gouvernement. Cela lui donne plus de poids pour la mise en œuvre.

Il se peut qu'il n'y ait qu'une ou deux occasions par an de revoir le code de conduite d'un partenaire en aval mais il se peut que les structures de gouvernance exigent que le code soit revu par le conseil d'administration.

N'oubliez pas que, tant dans les organisations partenaires de mise en œuvre que dans les organisations partenaires en aval, il ne suffit pas d'avoir un code de conduite et de suivre une formation pour assurer la sécurité des personnes. Le respect de normes minimales ne crée pas une culture de protection au sein d'une organisation. La protection doit être vécue au sein d'une organisation.

Le financement ne doit pas seulement couvrir l'élaboration des politiques mais s'étendre à leur mise en œuvre.

Lorsque vous travaillez à l'identification des risques ou discutez des comportements acceptables pour le code de conduite, utilisez des exemples de situations qui s'inscrivent dans le contexte culturel.

Il se peut que les partenaires ne puissent pas tout mettre en place immédiatement. Il s'agit d'un effort émanant à la fois pour l'OING et pour ses organisations partenaires. Les plans d'action doivent être réalistes sans risquer de porter préjudice à la communauté ou au personnel.

Les partenaires de mise en œuvre doivent veiller à ce que toute formation ou ressource qu'ils fournissent soit contextualisée afin de souligner que les clauses du code de conduite sont plus strictes que la législation nationale. Par exemple, selon les principes du CPI, le personnel local ne peut pas avoir de relations sexuelles avec des jeunes de moins de 18 ans.

Les ONG locales ne constituent pas un groupe homogène et ont des structures organisationnelles très différentes. Les systèmes de protection doivent répondre à ces différences.

Il pourrait être difficile d'obtenir l'adhésion de la direction générale à certains éléments du code de conduite, en particulier ceux qui découlent des principes du CPI. Les partenaires chargés de la mise en œuvre doivent s'assurer qu'ils partagent clairement le raisonnement qui sous-tend ces principes.

Le partenaire en aval peut travailler sur différents projets avec d'autres partenaires de mise en œuvre et peut avoir déjà suivi une formation sur la protection. Le partenaire de mise en œuvre et le partenaire en aval doivent évaluer les connaissances existantes et décider ensemble de la formation nécessaire.

Dans certains contextes locaux, il n'est pas toujours possible de procéder à une vérification fiable des antécédents judiciaires ou du casier judiciaire. Les partenaires chargés de la mise en œuvre doivent consulter les partenaires en aval pour déterminer ce qui est disponible au niveau local. Les deux partenaires doivent s'appuyer sur le projet Soteria comme source de vérification.

Le partenaire en aval ne peut pas recruter de nouveaux employés pour travailler sur ce projet. Le partenaire de mise en œuvre et le partenaire en aval doivent évaluer et décider ensemble de la formation nécessaire sur la base de la formation appropriée en matière de protection qu'ils ont peut-être déjà suivie.

Bond est le réseau britannique des organisations travaillant dans le domaine du développement international. Nous rassemblons et soutenons un réseau diversifié de plus de 350 organisations de la société civile afin de contribuer à l'éradication de la pauvreté, des inégalités et de l'injustice dans le monde. Pour en savoir plus, consultez le site bond.org.uk