

# Politique PSEAH : Guide pratique

## Introduction

- L'objectif de ce guide pratique est d'aider votre projet et votre organisation à élaborer une politique appropriée de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH). Il est conçu simplement comme un guide à utiliser en complément de vos propres politiques et procédures. Un modèle a été développé et d'autres modèles sont mentionnés pour vous donner une structure.
- Une politique est un document vivant et dynamique qui doit être appliqué et adapté selon les besoins. Une politique de prévention et de PSEAH doit fonctionner en partenariat avec le Code de conduite de votre organisation, les mécanismes d'alerte et toute autre politique décrivant les comportements acceptables du personnel, des bénévoles, des administrateurs ou d'autres représentants de votre organisation.

## Instructions étape par étape

### Étape 1 : Préparation

- Commencez par le pourquoi : pourquoi votre organisation a-t-elle besoin d'une politique de prévention et de PSEAH ? Comment cette politique vous aidera-t-elle à fournir des services ou une aide de manière à assurer la sécurité des personnes contre les préjudices ?
- Familiarisez-vous avec la compréhension des principes de la PSEAH et des actions minimales. Tout le travail d'OCEAN repose sur l'[Approche commune de la PSEAH \(CAPSEAH\)](#). CAPSEAH est un guide visant à aider toutes les personnes et organisations à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans le secteur de l'aide humanitaire.
- Qui ? Qui doit faire partie de ce processus ? Assurez-vous que votre direction et vos services des ressources humaines (RH) participent au processus de création et de maintien de la politique.

#### Voir la ressource utile de Bond :

[Developing and modelling a positive safeguarding culture : Un outil pour les dirigeants](#)

### Étape 2 : Mise en place initiale

- Les modèles peuvent être utiles pour s'assurer que vous suivez des bonnes pratiques reconnues. Nous avons fourni un modèle de politique pour OCEAN, mais vous pouvez également consulter d'autres modèles pour plus d'exemples.

**Attention :** veillez à ne pas simplement copier-coller une politique sans l'adapter à votre contexte ! Toutes les politiques doivent être conformes aux lois locales en matière de ressources humaines.

- L'examen des politiques d'autres organisations ou la collaboration avec vos réseaux locaux est un excellent moyen d'apprendre les uns des autres. [Le Centre de Ressources et de Support en matière de Protection \(RSH\)](#), financé par le Foreign, Commonwealth and Development Office (FCDO) du Royaume-Uni, constitue une excellente ressource pour apprendre des autres organisations et partager vos propres enseignements.
- Les politiques doivent être propres à votre organisation et à vos systèmes – cependant, nous vous suggérons d'inclure au minimum les éléments suivants :

- Une déclaration de tolérance zéro face à l'inaction.
- Champ d'application – à qui s'adresse cette politique ?
- Coordonnées pour signaler les préoccupations – nous recommandons qu'il s'agisse d'une fonction au sein de votre organisation ou projet plutôt que d'une personne nommée. La multiplicité des canaux de signalement permet également aux personnes de signaler d'une manière qui leur convient.
- Notification indiquant que la violation de la politique de sauvegarde et de PSEAH peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et/ou à la résiliation du contrat.
- Principes : le travail PSEAH est guidé par divers principes développés pour différentes entités humanitaires, de développement et de maintien de la paix. Notre modèle de politique présente les principes du [CAPSEAH](#), mais votre organisation peut choisir d'en suivre d'autres, tels que les [6 principes de l'IASC](#), les [normes pertinentes de la CHS](#) ou [Keeping Children Safe](#).
- Des orientations claires sur les attentes en matière de comportement, y compris ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.
- Glossaire de termes. Le [glossaire PSEA](#) peut être utile pour traduire les termes PSEAH dans les langues locales.

### Étape 3 : Révision et mise en œuvre

- Examinez votre nouvelle politique au regard des normes et procédures de votre organisation.
- Votre politique est-elle facile à lire ? N'oubliez pas que votre politique peut être le premier endroit où une victime-survivante se rendra pour comprendre comment signaler une préoccupation : ces informations sont-elles faciles à trouver ?
- Accessibilité : les personnes ayant des besoins variés peuvent-elles accéder à votre politique ? Par exemple, disposez-vous d'une version dans les langues locales ? Comment une personne ayant de faibles compétences en lecture pourrait-elle accéder à votre politique ? Existe-t-il des versions alternatives comme des caractères agrandis ou le braille ?
- Mise en œuvre : comment votre personnel prendra-t-il connaissance de votre nouvelle politique ? Une formation sera-t-elle organisée pour s'assurer qu'ils comprennent son importance et ses implications ? Comment les communautés avec lesquelles vous travaillez connaîtront-elles la politique et comprendront-elles leur droit d'être protégées contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ?

*N'oubliez pas qu'une politique n'est qu'un élément parmi d'autres pour garantir la protection de toutes et tous contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. La protection des personnes est la responsabilité de chacun et concerne tous les aspects d'une organisation.*

### Besoin de plus d'informations ?

Pour plus d'informations et de ressources, veuillez consulter ci-dessous :

- Note pratique détaillée : [Comment élaborer la politique de protection de votre organisation pour les organisations de la société civile \(OSC\)](#)
- [Manuel PSEAH – Ressources supplémentaires](#) : une liste pratique de ressources de la CHS Alliance couvrant des aspects spécifiques de la mise en œuvre de la PSEAH dans votre organisation.