

Objet : Exigences en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel

Genève, le 10 mai 2021

Mesdames et messieurs les récipiendaires principaux,

Le Fonds mondial a adopté une politique de « tolérance zéro » à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles, du harcèlement sexuel et de la maltraitance des enfants. De tels agissements constituent une terrible violation des droits humains, aux antipodes des valeurs et de la mission du Fonds mondial.

Le *Code de conduite des récipiendaires des ressources du Fonds mondial* et le *Code de conduite des fournisseurs* ont été mis à jour dans le but de renforcer les dispositions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et la maltraitance des enfants. Ces dispositions sont en adéquation avec les principes du Fonds mondial : l'appropriation par le pays, la transparence, la responsabilité, l'intégrité et le respect des droits humains universels.

En nous fondant sur les Informations opérationnelles du 12 mars 2021, nous souhaitons donner une description plus détaillée de ces dispositions mises à jour et de ce qui est attendu des récipiendaires principaux. Nous leur demandons de lire attentivement les codes de conduite mis à jour, lesquels font partie intégrante de tout accord de subvention conclu entre le récipiendaire principal et le Fonds mondial.

Vous trouverez à l'Annexe I ci-jointe un résumé des mises à jour des codes et des exigences en matière de signalement. L'Annexe II contient quant à elle des ressources permettant de comprendre les capacités organisationnelles liées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel.

Dans la lignée du *Code de conduite des récipiendaires des ressources du Fonds mondial*, les récipiendaires principaux doivent s'assurer que les dispositions sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et la maltraitance des enfants :

1. ont été transmises à toutes les entités qui reçoivent actuellement des ressources du Fonds mondial, y compris leurs sous-réceptaires et leurs représentants* ;
2. ont été intégrées à toutes les directives ou à tous les codes de conduite existants de manière à ce que chaque réceptaire et représentant de réceptaire soit tenu de respecter les principes et les exigences figurant dans ledit code ;
3. seront intégrées à tout accord ultérieur conclu avec un réceptaire principal en ce qui a trait à la réception, au décaissement, à l'achat ou à la gestion de ressources du Fonds mondial*.

Dans la lignée du *Code de conduite des fournisseurs*, les récipiendaires principaux doivent s'assurer que les dispositions sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et la maltraitance des enfants :

4. ont été transmises à tous les fournisseurs actuels, qui à leur tour transmettront ledit code à leurs représentants* ;
5. seront intégrées à tout accord ultérieur conclu avec un fournisseur en ce qui a trait aux ressources du Fonds mondial*.

* Pour chaque communication et accord susmentionnés, l'entité qui reçoit des ressources du Fonds mondial, le représentant du récipiendaire ou le fournisseur (le cas échéant) doit fournir une attestation et un accord selon lesquels elle ou il s'engage à respecter les dispositions applicables sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et la maltraitance des enfants. Le récipiendaire principal conserve cette attestation avec l'accord de subvention et en remet une copie au Bureau de l'éthique du Fonds mondial.

Nous nous engageons à collaborer avec nos récipiendaires principaux dans le but de prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et de faire passer les personnes survivantes au premier plan. **C'est pourquoi nous vous demandons d'affecter un référent pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel dans votre organisation et de transmettre les coordonnées des personnes-ressources au Bureau de l'éthique du Fonds mondial (ethics@theglobalfund.org) d'ici le 30 juin 2021. Ce référent assumera les fonctions suivantes :**

1. point de contact des victimes et des déclarants pour soumettre des plaintes et des signalements relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et au harcèlement sexuel dans votre organisation, chez les sous-réceptaires et les fournisseurs ;
2. coordonnateur pour les services de soutien aux victimes et aux survivants ;
3. point de contact pour le Fonds mondial concernant toutes les questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel.

Une fois cette personne nommée, veuillez transmettre son nom, la méthode privilégiée pour la contacter, et son rôle au sein de votre organisation à tous les sous-réceptaires et fournisseurs.

Le Fonds mondial a créé un groupe de travail consacré à la mobilisation et à l'aide en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel dans les pays. Ce groupe vous transmettra progressivement des orientations et des informations supplémentaires sur les exigences et les attentes relatives à cette question. Nous vérifierons régulièrement que les réceptaires principaux respectent les exigences des codes de conduite, particulièrement en ce qui a trait aux points 1 à 5 ci-dessus.

Dans l'intervalle, vous pouvez contacter le Bureau de l'éthique à ethics@theglobalfund.org pour toute question ou pour obtenir de l'aide sur le sujet.

Cordialement,

Nick Jackson
Responsable des
questions d'éthique,
Bureau de l'éthique

Mark Eldon-Edington
Directeur, division de la Gestion des subventions

ANNEXE I : RÉSUMÉ DES MISES À JOUR DES CODES ET DES EXIGENCES DE SIGNALEMENT À L'INTENTION DES RÉCIPIENDAIRES PRINCIPAUX

I. Introduction

Il incombe au récipiendaire principal de protéger les personnes contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel pratiqués par ses représentants dans le cadre d'activités financées par le Fonds mondial. Par conséquent, il doit :

1. prendre des mesures raisonnables pour **garantir que ses représentants respectent les exigences** lorsqu'ils assument leurs fonctions et leurs responsabilités dans le cadre d'activités et de dépenses financées par des ressources du Fonds mondial ;
2. agir immédiatement pour **mettre un terme** aux comportements contraires aux principes et aux dispositions du *Code de conduite des récipiendaires des ressources du Fonds mondial* et les corriger.

Les dispositions du *Code de conduite des récipiendaires des ressources du Fonds mondial* et du *Code de conduite des fournisseurs* sont résumées dans le présent document pour aider les récipiendaires principaux à comprendre leurs obligations. Les définitions des termes utilisés dans ce résumé figurent dans les codes.

II. **Code de conduite des récipiendaires des ressources du Fonds mondial**

Le [**Code de conduite des récipiendaires des ressources du Fonds mondial**](#) contient des dispositions sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et la maltraitance des enfants – notamment l'interdiction des pires formes de travail des enfants – et sur des normes d'âge minimum en adéquation avec les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) applicables.

Des exemples des protections sont présentés ci-dessous.

- **Section 3.5.1 : Normes du Fonds mondial en matière de droits humains**
 - Renforce les normes actuelles relatives aux droits humains pour les programmes soutenus par le Fonds mondial.
- **Section 3.5.2 : Protection de l'enfant**
 - Définit les attentes quant à la protection des enfants contre toute forme de maltraitance, notamment physique, sexuelle et émotionnelle, ainsi que contre toute négligence, conformément à la [**Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant**](#) (résumé présenté [ici](#)).
 - Impose aux récipiendaires d'interdire les pires formes de travail des enfants et de garantir des normes d'âge minimum en adéquation avec certaines conventions de l'OIT.
- **Section 3.5.3 : Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel**
 - Définit l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, et interdit aux récipiendaires et à leurs représentants de se livrer à de telles activités. Interdit également aux représentants des récipiendaires toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans).
 - Établit l'obligation pour les récipiendaires d'avoir en place des politiques et des mesures visant à prévenir toute exploitation et atteinte sexuelle, ainsi que tout harcèlement sexuel, et à intervenir au besoin, et à faciliter ou à accorder une assistance aux victimes et aux survivants.

III. **Code de conduite des fournisseurs**

Le **Code de conduite des fournisseurs**² contient des dispositions semblables sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et la maltraitance des enfants, auxquelles s'ajoute la recommandation pour les fournisseurs de respecter les **principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant**³. On y demande également à tous les fournisseurs de respecter les principes énoncés dans le **Pacte mondial des Nations Unies**⁴.

Des exemples des protections sont présentés ci-dessous.

- **Section H : Obligations des fournisseurs**
 - Présente les attentes quant au respect des dix principes présentés dans le **Pacte mondial des Nations Unies**.
- **Section I : Protection de l'enfant**
 - Impose aux fournisseurs d'interdire les pires formes de travail des enfants et de garantir des normes d'âge minimum (conventions de l'OIT).
 - Recommande aux fournisseurs de respecter les **principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant**.
- **Section J : Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel**
 - Définit l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et les relations sexuelles avec des enfants, et interdit la pratique de telles activités.

IV. **Directives de signalement d'allégations de maltraitance d'enfants, d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel**

Les récipiendaires et leurs représentants doivent aviser le Fonds mondial **dès qu'ils ont connaissance d'allégations** d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel.

- **Qui doit faire le signalement et que faut-il signaler ?** Les récipiendaires principaux doivent aviser le Fonds mondial dès qu'ils ont connaissance d'allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel, ainsi que de tout problème d'intégrité – notamment de maltraitance d'enfants – en lien avec des activités financées par le Fonds mondial. Tout le monde peut et devrait faire des signalements, mais votre référent pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel doit vérifier qu'ils sont soumis rapidement au Fonds mondial.
- **Détails utiles au moment du signalement :** résumé de la nature de la préoccupation ; moment et lieu de l'incident ; statut de la victime, du survivant ou du plaignant (p. ex. employé subalterne, bénéficiaire du Fonds mondial) ; âge de la victime, du survivant ou du plaignant ; situation professionnelle de la personne visée par la plainte (p. ex. cadre supérieur) ; mesure prise pour garantir la sécurité de la victime et d'autres personnes susceptibles de courir un risque ; toute autre mesure prévue et estimation des délais de mise en œuvre.
- **Comment faire un signalement ?** On peut faire un signalement auprès de différentes entités, notamment :
 - Bureau de l'Inspecteur général hotline@theglobalfund.org ;
 - Bureau de l'éthique ethics@theglobalfund.org ;
 - équipe de pays du Fonds mondial pertinente ;
 - <https://www.ispeakoutnow.org/report-now-fr/> – moyens de signalement faciles à utiliser (en ligne ou par courriel, par téléphone ou par la poste).

² https://www.theglobalfund.org/media/6893/corporate_codeofconductforsuppliers_policy_fr.pdf

³ <http://childrenandbusiness.org/>

⁴ <https://www.unglobalcompact.org/>

ANNEXE II : RESSOURCES PERMETTANT DE COMPRENDRE LES CAPACITÉS ORGANISATIONNELLES LIÉES À LA PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ATTEINTES SEXUELLES, ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le *Code de conduite des récipiendaires des ressources du Fonds mondial* stipule que « *les récipiendaires doivent avoir en place des politiques et des mesures visant à prévenir et répondre à toute exploitation et atteintes sexuelles, ainsi que tout harcèlement sexuel.* » En outre, ils « *doivent faciliter ou accorder une assistance aux victimes et survivants en termes de sécurité et protection, de soins médicaux, d'appui psychologique et de services juridiques. Ils doivent également faciliter l'accès des victimes et survivants à un recours de manière opportune, sûre et confidentielle.* »

Afin d'aider les récipiendaires principaux à comprendre la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel, nous leur conseillons de consulter des outils existants, comme l'*Évaluation de la capacité PEAS des partenaires d'exécution des Nations Unies*⁵. Les éléments suivants peuvent aider à évaluer et à renforcer la capacité de l'organisation en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel.

i. Politiques organisationnelles

- L'organisation devrait posséder un document de politique sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel énonçant les définitions et les interdictions en la matière (voir les définitions et les interdictions du code de conduite du Fonds mondial à titre d'exemple).
- Le document peut être un code de conduite ; une politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel ; un document de procédures standard relatives à la réception ou à la signature par tout le personnel de la politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel ou du code de conduite ; etc.

ii. Gestion opérationnelle et contrats

- L'organisation devrait affecter un référent pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel. Il sera le point de contact des victimes et des déclarants pour soumettre des plaintes et des signalements relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et au harcèlement sexuel dans votre organisation, chez les sous-réceptaires et les fournisseurs ; le coordonnateur pour les services de soutien aux victimes et aux survivants ; et le point de contact pour le Fonds mondial concernant toutes les questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel. L'organisation doit transmettre le nom, les coordonnées et le rôle du référent à l'ensemble du personnel, des sous-réceptaires et des fournisseurs.
- Les contrats et accords de partenariat de l'organisation devraient comprendre une clause standard exigeant l'adoption par les sous-traitants ou les fournisseurs et les sous-réceptaires de politiques interdisant l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel, et la prise de mesures visant à prévenir toute activité de la sorte et à intervenir au besoin.

iii. Systèmes de ressources humaines

- L'organisation devrait disposer de procédures de contrôle systématique des candidats à un emploi par un filtrage approprié comprenant au minimum des vérifications des références relativement à l'inconduite sexuelle et une déclaration du candidat attestant qu'il n'a jamais fait l'objet de sanctions disciplinaires, administratives ou pénales découlant d'une enquête liée à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et au harcèlement sexuel, ni quitté un emploi pendant une enquête et refusé de coopérer dans le cadre de ladite enquête.

iv. Formation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel

- L'organisation devrait organiser des formations obligatoires pour l'ensemble du personnel (en ligne ou en personne) sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel. La formation devrait au moins comprendre une définition de l'exploitation, des atteintes sexuelles, et du harcèlement sexuel (conforme à la définition du Fonds mondial ou des Nations Unies) ; une explication de l'interdiction de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et du harcèlement sexuel ; et des mesures à prendre par le personnel (signalement rapide d'allégations et orientation des victimes).

v. Signalement

- L'organisation devrait mettre en place et conserver des mécanismes et des procédures conformes aux normes de signalement (sécurité, confidentialité, transparence et accessibilité) permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés – notamment les enfants – de signaler des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel.
- Il peut s'agir d'un mécanisme interne de dépôt de plainte ; d'une participation à des mécanismes de signalement communs ; d'une politique de signalement des irrégularités ; d'une communication et d'une sensibilisation au sujet de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel et du signalement.

vi. Soutien et orientation des survivants et des victimes

- L'organisation devrait mettre en place et maintenir un système d'orientation des survivants et des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel vers des services de soutien locaux, en fonction des besoins et du consentement des personnes. Le référent pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel devrait dresser une liste d'orientation à l'intention des principaux membres des forces de l'ordre, de la société civile et des organisations non gouvernementales pour répondre aux besoins dans les secteurs de soutien définis dans les codes de conduite : *sécurité et protection, soins médicaux, appui psychologique et services juridiques*. Le Fonds mondial vous encourage à contribuer activement aux réseaux de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement sexuel ou aux systèmes relatifs à la violence fondée sur le genre dans les pays, ainsi qu'aux parcours d'orientation à l'échelle interorganisationnelle.
- L'organisation devrait créer une procédure opérationnelle normalisée pour ces orientations. Elle devrait également garantir l'offre de formation et d'éducation aux référents quant à l'approche du soutien et de la gestion des cas axée sur les victimes, ainsi que d'une formation de base sur la violence fondée sur le genre.

vii. Enquêtes

- L'organisation devrait posséder un processus d'enquête sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel, axé sur les survivants et les victimes. Il peut s'agir d'un système de transfert des enquêtes lorsqu'il est impossible de les mener à l'interne.

viii. Mesures correctives

- L'organisation devrait adopter une politique présentant les mesures correctives qu'elle souhaite mettre en place pour traiter les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel.
- Elle pourrait, par exemple, renforcer la capacité du personnel ; intégrer à la prestation de programmes des mesures propres au repérage et à la réduction des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de harcèlement sexuel ; et prendre des mesures disciplinaires appropriées.