Préambule

CIDAS - Société Coopérative Sociale à Responsabilité Limitée opère dans le domaine des services à la personne et a comme objet civil l'organisation et la gestion, en son propre nom ou pour le compte d'organismes publics et privés, de services à la personne conformément aux articles 3 et 4 du statut social de la coopérative. CIDAS adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de l'Exploitation et des Abus sexuels (par la suite SAS). Tous les membres du personnel CIDAS sont tenus de respecter les plus hauts standards en matière de conduite professionnelle et personnelle et de fournir de l'assistance et des services d'une manière qui respecte et promeut les droits des bénéficiaires et des autres membres vulnérables de la communauté.

Finalité et bénéficiares

Le document présent vise à établir la Politique - Policy de **CIDAS - Coopérative Sociale** relative à la **Protection et à la Prévention de l'Exploitation et des Abus sexuels** - *Protection From Sexual Exploitation and Abuse* (par la suite PSAS/PSEA). Ce document s'adresse à tout le personnel de CIDAS, y compris les cadres, employés, associés, collaborateurs/trices externes, consultants, opérateurs et opératrices présents dans toutes les structures gérées par CIDAS ou dans lesquelles CIDAS est opérationnelle, fournisseurs et prestataires de CIDAS.

Elle s'adresse également aux :

- salariés, collaborateurs/trices internes et externes, consultants d'organismes autres que CIDAS, qui ont instauré avec CIDAS un rapport de collaboration, de partenariat ou un accord de collaboration;
- fournisseurs de biens et de services, actuels et futurs;
- Le reste des personnes non incluses dans les catégories mentionnées ci-dessus et qui ont signé un contrat avec CIDAS

Glossaire

Exploitation sexuelle : abus/tentative d'abus physique commis par la force ou sous la contrainte à l'encontre d'une personne vulnérable ou en situation d'inégalité en raison d'un déséquilibre de pouvoir, dans le but de réaliser un gain économique, social ou politique dérivé de l'exploitation sexuelle d'une autre personne (par exemple traite, prostitution).

Abus sexuel : toute activité/contact sexuel non consensuel, même non caractérisé par une violence explicite. Implication dans des activités sexuelles, physiques ou psychologiques d'une personne incapable de choisir : ou parce qu'elle est soumise à une contrainte physique et/ou psychologique, et/ou parce qu'elle n'est pas consciente de ses actions (par exemple en raison de l'âge, d'une condition psychophysique particulière, etc.).

Bénéficiaire – **Utilisateur/ensemble des usagers**: personne qui reçoit de l'aide/du soutien dans le cadre de services ou de programmes d'assistance spécifiques. Les personnes sous ce titre comprennent les destinataires des services de CIDAS, les membres ou les populations touchées, y compris les réfugiés/es et les personnes déplacées, ainsi que les personnes appartenant aux catégories les plus vulnérables : mineurs, femmes, personnes âgées, personnes en situation de handicap, personnes en situation d'exclusion sociale et autres cas similaires

SAS : actes d'exploitation ou d'abus sexuels perpétrés à l'égard de bénéficiaires, employés, associés, collaborateurs/trices internes et externes, consultants, opérateurs et opératrices présents dans toutes les structures gérées par CIDAS ou dans lesquelles CIDAS est opérationnelle, fournisseurs et sous-traitants de CIDAS. Ils peuvent être commis par du personnel extérieur à CIDAS ou par un membre de la communauté concernée, ou même par un/une bénéficiaire envers un/e autre bénéficiaire c'est-à-dire par tout membre du personnel interne de CIDAS.

Whistleblowing (Lancement d'alerte) : Signalement effectué par le personnel de la coopérative ou par des personnes extérieures à CIDAS pour exprimer une préoccupation ou signaler un événement à risque ou un abus dans le cadre des activités de la coopérative.

Déclaration d'intention

Grâce à cette Politique, **CIDAS** s'engage à créer et à maintenir un environnement sûr, libre de SAS, et à prendre des mesures appropriées à travers un cadre PSAS solide, y compris des mesures de prévention et de réponse. Cidas s'engage à *prévenir et à combattre l'exploitation et les abus sexuels envers les bénéficiaires et les membres des communautés*, du personnel employé, les associés, les collaborateurs/trices internes et externes, consultants, opérateurs et opératrices présents dans toutes les structures gérées par CIDAS ou dans lesquelles CIDAS est opérationnelle, fournisseurs et sous-traitants de CIDAS, de la part du personnel et de toutes les parties mentionnées. Des standards minimaux sont établis pour aider et protéger les bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels.

CIDAS applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et de l'abus sexuel (SAS), ainsi que d'autres types de violence sexuelle et de genre, à l'égard des bénéficiaires de tout âge, sexe, identité de genre, employés et collaborateurs/trices. Cidas s'engage également à faire en sorte que le lieu de travail de CIDAS soit un environnement sûr et sans aucune tolérance envers les SAS et autres formes de violence sur le lieu de travail.

Tous les principes et les normes établis dans cette politique doivent toujours être mis en œuvre, *pendant les heures de bureau et dans la vie personnelle*, sans exception, indépendamment du lieu, du grade, du type ou de la durée du mandat.

CIDAS s'engage à *soutenir les victimes, à améliorer la capacité de protection, de dénonciation, d'enquête, de réaction* et de prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Cidas s'engage également à définir des procédures de dénonciation et/ou de signalement claires et sûres pour les victimes de SAS.

Principes fondamentaux [1]

1. Exploitation et abus sexuel chez CIDAS de la part du personnel, associés, consultants, bénévoles, fournisseurs, partenaires - pendant et en dehors des heures de travail - et toute autre personne/entité qui, pour une raison quelconque, est en contact avec le personnel ou les bénéficiaires, associés, collaborateurs/trices, fournisseurs et sous-traitants de CIDAS, sont passibles de sanctions disciplinaires et de résiliation de tout contrat, accord, protocole d'accord ou toute autre forme de collaboration et d'engagement.

2. L'activité sexuelle avec des mineurs (personnes de moins de 18 ans) est interdite. La conviction erronée concernant l'âge d'un mineur n'est pas considérée comme une défense valable.

3. Il est strictement interdit d'échanger de l'argent, du travail, des biens ou des services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation envers les bénéficiaires.

4. Il est interdit au personnel CIDAS, interne et externe, d'entreprendre toute forme d'activité/relation sexuelle avec les bénéficiaires, employés subordonnés, collaborateurs/trices internes et externes, consultants, fournisseurs et sous-traitants de CIDAS afin d'éviter l'apparition de conflits d'intérêts et de situations potentielles d'abus de pouvoir qui pourraient nuire à la salubrité de l'environnement de travail et à l'intégrité de CIDAS. Le cas échéant, la personne concernée doit immédiatement signaler les faits à son responsable, sous peine de voir engagée une procédure disciplinaire.

5. Il est strictement interdit au personnel de CIDAS de soutenir ou de prendre part d'une quelconque manière à toute forme d'exploitation ou d'abus, y compris le trafic d'êtres humains ou la pornographie.

6. Les dirigeants, les employé/es, les consultants/es, les associés/es, les partenaires de CIDAS sont tenus de créer et de maintenir un environnement de travail qui prévient l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel et promeut la mise en œuvre de cette

[1] Les principes énoncés dans le paragraphe présent rappellent les 6 principes fondamentaux établis par l'Inter Agency Standing Committee (IASC - Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse)

politique. Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

7. Le personnel de CIDAS doit signaler tout risque potentiel de SAS et comparer les situations potentiellement à risque de SAS ou toute mauvaise conduite.

Rôles et responsabilités

Au sein de CIDAS, la figure/l'entité chargée de la mise en œuvre de la Politique, des activités de vérification et de la gestion des cas est le Conseil d'Administration de la coopérative.

Au niveau opérationnel, les coordinateurs/trices, les responsables/référents des services et des structures sont chargés de surveiller en permanence la situation et d'activer les procédures nécessaires en cas de détection de cas critiques.

Les responsables serviront de relais avec les coordinateurs/trices et le service juridique de la coopérative.

Activités et engagements de CIDAS

1. Prévention et atténuation des risques

CIDAS met en œuvre les activités suivantes pour la prévention et l'atténuation des risques de SAS.

1.a Sélection du personnel

Les responsables des programmes et des projets et la Direction des Ressources Humaines assurent un processus de screening des recrutements pour l'ensemble du personnel, en particulier pour les personnes qui auront des contacts directs ou indirects avec les bénéficiaires. Des vérifications des antécédents des candidats/es, y compris des poursuites pénales et des avertissements précédents ou des mesures disciplinaires (en cas de réembauche), sont effectuées sous la forme d'une auto-certification spécifique lors de la signature du candidat.

CIDAS se réserve le droit de retirer toute offre d'emploi ou de mettre fin à toute forme de relation contractuelle si le candidat a fourni de fausses informations concernant une condamnation pour des actes de SAS.

Il est demandé aux nouvelles ressources de consulter et de signer la présente Politique, ainsi que l'auto-déclaration.

Des contrôles et des audits internes réguliers sont réalisés concernant l'application de la présente Politique.

Le personnel et les membres de CIDAS ainsi que les parties liées connaissent parfaitement les Principes fondamentaux contenus dans la présente Politique et s'engagent à en assurer la mise en œuvre.

1.b Formation du personnel

CIDAS prévoit un module de formation destiné à sensibiliser le personnel , à prévenir les événements critiques, y compris les cas de SAS, et à s'assurer que tous les employés/es, associés/es et collaborateurs/trices sachent comment envoyer un rapport ou remplir un formulaire de plainte.

Le/les responsable/s, le personnel opérationnel et de coordination est formé à la gestion immédiate et efficace des cas de SAS et des plaintes.

1.c Analyse des risques dans la conception

La phase de conception de tout projet prévoit l'analyse et l'évaluation des risques de SAS, ainsi que l'analyse des besoins du groupe de bénéficiaires. Elle prévoit également un mécanisme de suivi et de gestion des cas de SAS. Si nécessaire, des activités de prévention des cas de SAS sont prévues.

1.d Communication et confidentialité

Le matériel produit dans le cadre des activités de communication (par exemple photographies, vidéos) est contrôlé, consensuel et respectueux de la dignité de la personne.

L'identité des personnes est protégée si nécessaire. Aucune information personnelle concernant les bénéficiaires sera divulguée, sauf consentement explicite.

La protection de la vie privée des bénéficiaires, surtout les mineurs, est impérativement et absolument garantie.

2. Mécanismes de réponse

2.a Signalement

L'outil principal est la Fiche jointe à l'Instruction Opérationnelle des Événements Critiques. Les membres de CIDAS, à tous les niveaux de l'organisation, qui ont des raisons de croire qu'un incident de SAS a pu se produire de la part d'un membre du personnel ou d'un collaborateur doivent immédiatement déposer une plainte conformément à l'Instruction opérationnelle des événements critiques, en remplissant la Fiche, même de manière anonyme. Le signalement peut également être fait directement à son/sa responsable ou à la Direction Ressources Humaines, qui le transmettront ensuite au Bureau Juridique.

Des mécanismes de signalement ou de plainte simplifiés, sûrs et multilingues sont mis à la disposition des bénéficiaires.

Les personnes qui effectuent un signalement ou une plainte (lanceurs d'alerte) sont protégées contre les représailles au niveau légal et organisationnel, et leur anonymat est garanti. CIDAS fera tout ce qui est en son pouvoir pour protéger la vie privée des personnes concernées et pour garantir que le/la plaignant/e et l'accusé/e soient traités équitablement. L'information sur chaque signalement est strictement confidentielle et traitée en tant que telle. Toute représaille constatée sera sanctionnée par des sanctions disciplinaires.

2.b Investigation et recommandation

En cas de signalement ou de dénonciation de cas de SAS, réels ou présumés, CIDAS met en place rapidement un système de réponse et d'action.

- La plainte est rapidement prise en charge par le service juridique; le degré d'urgence est évalué et une enquête interne est lancée afin d'obtenir les éléments nécessaires à l'analyse de la situation;
- Lorsque la situation criminelle présente des éléments d'évidence immédiate, la plainte/signalement est portée à la connaissance de l'autorité compétente;
- Le soutien à la victime est assuré;
- Un accompagnement constant est prévu pour la personne accusée si elle n'est pas suspendue en mesure préventive, notamment lorsqu'elle est employée dans des activités impliquant des contacts avec des bénéficiaires, plaignants ou victimes;
- En cas de résultat positif de l'enquête, la personne coupable de SAS est expulsée définitivement.

La personne accusée est informée de la plainte/signalement qui la concerne. La possibilité est donnée à la personne accusée de donner sa propre version des faits.

La documentation produite est conservée et archivée dans les dossiers des employés, fournisseurs ou utilisateurs, selon le cas, et mise à disposition sur demande d'autorités tierces, telles que les institutions judiciaires.

2.c Assistance à la victime

Lorsqu'une victime de SAS dépose une plainte, celle-ci est d'abord sécurisée, en assurant également un premier soutien psychologique, et en même temps sont mis en place des systèmes de gestion de la plainte, y compris d'un point de vue juridique, avec évaluation de la part du service juridique quant à la nécessité pour la coopérative d'activer les autorités publiques compétentes.

3. Accords de collaboration

3.a Partenaires, contractants, sous-traitants

CIDAS s'engage à ne pas établir de partenariats ou de collaborations, et à résoudre ceux en cours, avec des sujets pour lesquels émerge une conduite éthique douteuse en termes de SAS.

Si nécessaire, CIDAS demande aux tiers tels que les partenaires/sous-traitants/contractants *de fournir leur propre politique PSAS*, ou de signer la présente Politique CIDAS pour ratification et application interne, dans le cadre de projets existants ou futurs et/ou de nouveaux accords de partenariat.

Dans la mesure du possible et/ou si nécessaire, CIDAS se réserve le droit de vérifier les antécédents de ces tiers.

Au cours du processus d'identification des fournisseurs (pour les travaux, les marchandises ou les fournitures), les candidats ou les participants doivent déclarer *respecter les droits sociaux* et les conditions de travail de base et *ne pas exploiter le travail des enfants*.

3.b Visiteurs et personnes extérieures

La présente Politique s'applique à tout visiteur/euse (y compris les journalistes, la presse, la figure administrative et/ou institutionnelle) qui entre en contact avec les bénéficiaires et le personnel, associés/es, collaborateurs/trices de CIDAS. Il s'applique également à toute personne extérieure impliquée à un titre quelconque dans un projet ou un programme géré ou mis en œuvre par CIDAS.