



9 juillet 2020

Mesures visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles

Introduction

1. Le BIT s'emploie activement à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles, notamment en soutenant les efforts déployés à l'échelle internationale pour lutter contre ces actes.
2. L'exploitation et les atteintes sexuelles sont des actes inacceptables et contraires aux valeurs fondamentales de l'OIT. Le BIT applique une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles et est déterminé à faire en sorte qu'aucun membre du personnel ni aucun bénéficiaire de l'assistance de l'Organisation n'en soient victimes, directement ou indirectement.
3. La présente directive est publiée en vertu de l'autorité conférée au Directeur général par l'article 8 de la Constitution de l'OIT. Elle doit être lue conjointement avec:
 - a) le chapitre 1 du Statut du personnel du BIT;
 - b) les *Normes de conduite de la fonction publique internationale* publiées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) ¹;
 - c) la Directive du Bureau, *Politique de lutte contre la fraude et contre la corruption*, IGDS n° 69 du 19 octobre 2017;
 - d) la Directive du Bureau, *L'éthique au Bureau*, IGDS n° 76 du 11 novembre 2019;
 - e) la Directive du Bureau, *Signalement des manquements et protection contre les représailles*, IGDS n° 551 du 11 novembre 2019;
 - f) l'*Accord collectif sur la politique de lutte contre le harcèlement et la procédure d'enquête en la matière*, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, et l'article 13.4 du Statut du personnel du BIT;
 - g) les *Principes de conduite pour le personnel du Bureau international du Travail* du Bureau du responsable des questions d'éthique, 2009 ².
4. La présente directive prend effet à compter de sa date de publication.

¹ <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsF.pdf?r=03326915>

² <https://www.ilo.org/public/french/ethics/documents/principes.pdf>

Objectif et champ d'application

5. L'objectif de la présente directive est de rappeler aux membres du personnel du BIT et aux tiers engagés par le BIT les obligations qui leur incombent, ainsi que de définir des règles et procédures pour prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
6. La présente directive s'applique à tous les membres du personnel du BIT, indépendamment de la catégorie de services à laquelle ils appartiennent ou de la nature de leur contrat, et même lorsqu'ils sont en congé payé ou en congé sans traitement. Elle concerne également le signalement des fautes commises par des tiers engagés par le BIT (tels que des stagiaires, des volontaires des Nations Unies, des collaborateurs extérieurs, des bénéficiaires de subventions, des partenaires d'exécution ou des fournisseurs ainsi que leurs salariés ou leurs sous-traitants).

Comportements prohibés

7. Les comportements définis ci-après sont prohibés:
 - a) l'«exploitation sexuelle», soit 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 politique;
 - b) l'«atteinte sexuelle», soit toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion;
 - c) tout «rapport sexuel avec des enfants (personnes de moins de 18 ans)», quel que soit localement l'âge légal de la majorité ou l'âge légal du consentement. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut pas être invoquée comme excuse;
 - d) l'obtention d'actes sexuels, y compris de faveurs sexuelles, ou autres comportements humiliants, dégradants ou constitutifs d'une forme d'exploitation, en échange d'argent, d'un emploi, d'une assistance, de biens ou de services.

Promotion des normes les plus exigeantes en matière d'éthique

8. Le BIT s'emploie à garantir le respect des normes les plus exigeantes en matière d'éthique et à éliminer tout risque d'exploitation ou d'atteinte sexuelle. Les mesures qu'il prend à cet effet consistent notamment en ce qui suit:
 - a) mener, à l'intention des membres du personnel, des activités de sensibilisation, de formation et d'information et mettre à leur disposition d'autres outils tenant compte des considérations de genre qui traitent de la diversité, de l'inclusion et de l'éthique, y compris de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et accordent une attention particulière à la vulnérabilité des enfants;
 - b) élaborer et mettre en œuvre des mécanismes de suivi en vue de prévenir, déceler et dénoncer les faits d'exploitation ou d'atteinte sexuelle;
 - c) faire en sorte que tout signalement ou découverte d'une situation d'exploitation ou d'atteinte sexuelle donne lieu sans délai à une enquête approfondie, quelles que soient la fonction et l'ancienneté de l'auteur présumé des faits ou la nature de ses liens avec le BIT ou ses fonctionnaires ou avec les mandants;

- d) prendre les mesures administratives ou les sanctions disciplinaires qui s'imposent dans tous les cas relevant de sa compétence, faire rapport à ce sujet et, s'il y a lieu, faciliter l'action de la justice, par exemple en levant l'immunité du fonctionnaire mis en cause afin de permettre l'ouverture de poursuites civiles ou pénales;
- e) évaluer et réviser les systèmes et procédures en vue de prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Sensibilisation et formation

- 9. Il est important de promouvoir un environnement respectueux et inclusif pour renforcer la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Une mesure importante à cette fin consiste à mener des activités de sensibilisation et de formation qui tiennent compte des considérations de genre.
- 10. Étant donné que leurs rapports avec les bénéficiaires sont par nature inégaux en termes de pouvoir et d'autorité, les membres du personnel doivent éviter tout acte qui pourrait porter à croire, laisser supposer ou donner l'impression qu'ils espèrent obtenir un rapport sexuel en échange d'une assistance matérielle ou d'un autre service quel qu'il soit.
- 11. Les membres du personnel qui ont des questions peuvent les adresser au Responsable des questions d'éthique (ethics@ilo.org ou +41 (22) 799 6555), qui est chargé de faire mieux connaître et comprendre l'éthique au sein du Bureau.
- 12. Des cours sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles seront mis en ligne. Des mesures concrètes seront prises pour tenir les bénéficiaires dûment informés de la politique appliquée par le BIT pour lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Prévention et mesures de contrôle efficaces

- 13. Les mesures prévues par la présente directive s'appliquent à tous les actes prohibés définis plus haut qui sont commis dans le cadre d'un contrat de travail, d'un détachement ou d'un prêt de personnel, d'un stage, d'un accord au titre du programme des volontaires des Nations Unies, d'un contrat de collaboration extérieure, d'activités subventionnées par le BIT, d'une visite de groupe, d'un accord d'exécution, d'une réunion, d'un contrat d'achat, d'un partenariat public-privé, d'activités de formation ou de tout autre arrangement dans le cadre duquel une assistance est fournie. La mise en œuvre de ces mesures incombe aux directeurs de programme, aux fonctionnaires chargés des marchés et aux autres fonctionnaires chargés de proposer ou d'approuver l'utilisation des fonds administrés par le BIT, quels qu'en soient le montant ou la source de financement.
- 14. Pour éviter d'engager une personne dont il est avéré qu'elle s'est rendue coupable de comportements prohibés dans le passé, ou de recourir à ses services, il est nécessaire d'exercer la diligence voulue (par exemple en vérifiant les antécédents de l'intéressé) avant d'établir un quelconque accord ou contrat. Outre la vérification des antécédents professionnels de l'intéressé, il est possible, avant d'établir un contrat de travail, d'utiliser l'outil de sélection et de vérification de l'ONU (UN Clear Check Screening Tool ³) disponible auprès du Département du développement des ressources humaines (en particulier lorsqu'il n'est pas possible de vérifier les antécédents de l'intéressé au niveau national).

³ <https://www.unsystem.org/content/screening-database-clearcheck> (en anglais seulement).

Signalement et enquête

15. L'existence de mécanismes et de procédures sûrs et accessibles permettant de signaler des faits d'exploitation ou d'atteinte sexuelle est essentielle pour encourager les victimes et les lanceurs d'alerte à briser le silence. Les signalements de tels faits doivent être traités sans délai et de manière équitable et efficace, conformément à la présente directive et aux règles, directives, politiques et procédures applicables, y compris celles énumérées plus haut.
16. Le Chef auditeur interne est le point focal responsable de la conduite des enquêtes du BIT sur les allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles. Ces enquêtes sont sans préjudice de la possibilité que l'affaire soit déférée aux autorités nationales en vue de l'exercice de poursuites devant une juridiction civile ou pénale une fois levés les privilèges et immunités du fonctionnaire mis en cause (voir plus bas le paragraphe 24).
17. Lorsque des membres du personnel ont connaissance de situations dans lesquelles des actes d'exploitation ou d'atteinte sexuelle ont pu être commis dans le cadre d'une activité de l'OIT quelle qu'elle soit, ils doivent en avvertir immédiatement le Chef auditeur interne en personne, par téléphone ou par écrit, y compris par courrier électronique (investigations@ilo.org). Les signalements peuvent également être faits de manière anonyme ou par l'intermédiaire des représentants du personnel. Les allégations d'exploitation ou d'atteinte sexuelle visant le Directeur général doivent être portées à la connaissance du Président du Conseil d'administration soit directement, soit par l'intermédiaire du Chef auditeur interne ou du président du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI).
18. Les allégations concernant des comportements prohibés doivent être présentées sans délai, car la promptitude des signalements est déterminante pour le succès des enquêtes et peut contribuer à améliorer notablement la capacité du BIT à lutter contre les abus. Les membres du personnel ne doivent pas mener d'enquête eux-mêmes, car ils risqueraient de se mettre en danger et de compromettre l'intégrité des preuves.
19. Les membres du personnel qui présentent une plainte ou qui collaborent à une enquête dûment autorisée sont protégés contre toute forme de représailles, conformément à la Directive du Bureau, *Signalement des manquements et protection contre les représailles* (IGDS n° 551).
20. Pour signaler des manquements par l'intermédiaire de mécanismes externes, ainsi que le prévoit la Directive du Bureau citée ci-dessus (IGDS n° 551), il est possible de soumettre des allégations à un mécanisme communautaire de plainte interorganisations⁴ – s'il en existe. Ces mécanismes ont pour objet de faciliter le signalement d'abus et la fourniture d'une assistance aux victimes sur le terrain.

Sanctions disciplinaires et autres mesures

21. Tout manquement aux obligations énoncées dans la présente directive peut donner lieu à des mesures administratives et/ou à des sanctions disciplinaires, y compris à un renvoi sans préavis.
22. Les actes d'exploitation ou d'atteinte sexuelle sont considérés comme des manquements graves qui peuvent entraîner le renvoi sans préavis de membres du personnel, la résiliation d'un contrat ou le retrait d'une assistance. Ces actes seront en outre signalés dans le cadre des mécanismes décrits aux paragraphes 14 et 25.

⁴ https://interagencystandingcommittee.org/system/files/guide_des_pratiques_exemplaires_0.pdf

23. L'auteur d'allégations d'exploitation ou d'atteinte sexuelle formulées de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire ou manifestement dénuées de fondement s'expose à des mesures administratives et/ou à des sanctions disciplinaires, selon le cas.
24. Après consultation du Bureau du Conseiller juridique (JUR), l'affaire peut être déférée aux autorités nationales, afin que la personne visée par la plainte soit traduite devant une juridiction civile ou pénale. Aux fins de cette décision, les vues de la victime sont prises en compte dans toute la mesure possible, notamment sur le point de savoir si l'affaire devrait être déférée aux autorités de l'État dont la personne visée par la plainte a la nationalité et/ou aux autorités de l'État sur le territoire duquel les actes d'exploitation ou d'atteinte sexuelle auraient été commis. Le Directeur général ou la personne désignée pour le représenter peut décider de lever les privilèges et immunités dont bénéficient le membre du personnel mis en cause ou d'autres personnes impliquées et de communiquer les éléments présentant un intérêt pour l'enquête.

Responsabilité et transparence

25. Pour renforcer l'action visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles, la coordination au sein du système des Nations Unies est essentielle; ainsi, depuis novembre 2019, le BIT est convenu de recourir au mécanisme central du Secrétaire général de l'ONU pour le signalement des actes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles⁵ et de lui faire rapport:
- a) sur toute allégation relative à des actes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles portée à sa connaissance ou faisant l'objet d'une enquête interne, ainsi que sur toute allégation émanant de personnes non membres du personnel suffisamment crédible pour justifier l'ouverture d'une enquête;
 - b) sur toutes les allégations crédibles et les mesures prises à la suite d'une enquête interne.
26. En ce qui concerne les projets de coopération pour le développement, le Chef auditeur interne porte sans attendre les allégations susmentionnées à l'attention du comité directeur compétent, des organismes des Nations Unies qui collaborent au projet concerné, le cas échéant, et du(des) donateur(s) concerné(s). Si l'allégation est susceptible d'avoir de grandes répercussions, elle est portée à l'attention du président du comité directeur compétent et, le cas échéant, de l'agent d'administration des Nations Unies et du(des) donateur(s) concerné(s).
27. Le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) tient à jour une base de données dans laquelle sont enregistrées les plaintes formelles reçues de membres du personnel ou de tiers en vue de l'ouverture d'une procédure officielle. Chaque année, le Chef auditeur interne soumet au CCCI⁶ et à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration un rapport⁷ sur les activités de l'IAO (dans lequel figurent les principales conclusions des audits et enquêtes internes). Ces informations servent également de base à l'établissement des données destinées au mécanisme central du Secrétaire général de l'ONU pour le signalement des actes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles.
28. Un rapport sur les sanctions disciplinaires appliquées, y compris dans des affaires d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, est régulièrement publié en vue de rappeler des informations importantes concernant la conduite requise de tous les membres du personnel

⁵ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr/content/data-allegations-un-system-wide>

⁶ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/accountability-and-transparency/ioac/lang--fr/index.htm>

⁷ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/accountability-and-transparency/iao/assurance-audit/lang--en/index.htm>

et de réaffirmer que le BIT est déterminé à prévenir, déceler et dûment sanctionner tout manquement aux normes requises en matière de conduite ⁸.

Informations complémentaires

29. Pour toute question relative à la présente directive, les membres du personnel sont invités à contacter l'IAO.

Guy Ryder
Directeur général

Références supplémentaires

Comité permanent interorganisations, *To Serve with Pride*,
vidéo disponible à l'adresse suivante: <https://youtu.be/dwNMrY1Whxw>.

⁸ Note d'information, *Affaires disciplinaires 2014-15*, IGDS n° 499 (version 1) du 10 avril 2017; note d'information, *Affaires disciplinaires 2016-17*, IGDS n° 535 (version 1) du 10 décembre 2018.