POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS

Mai 2025

GPE Transformer l'éducation

Partenariat mondial pour l'éducation

Politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Date d'approbation : 21 mai 2021

Promoteur de la politique : Conseil d'administration du GPE

Références/politiques connexes :

- Charte du Partenariat mondial pour l'éducation
- Code de conduite éthique du GPE à l'intention des responsables de la gouvernance
- Normes fiduciaires minimales pour évaluer les agents partenaires (cf. Directives du GPE relatives au processus de sélection des agents partenaires)
- Code de déontologie du Groupe de la Banque mondiale
- Règlement du personnel du Groupe de la Banque mondiale[1]

[1] Accessible uniquement au personnel de la Banque mondiale.

Pour toute préoccupation au sujet d'un comportement inapproprié de la part d'un membre du Secrétariat ou d'un responsable de la gouvernance du Partenariat mondial pour l'éducation, veuillez écrire à l'adresse suivante : ethics@globalpartnership.org.

Pour toute préoccupation au sujet d'un comportement inapproprié observé dans un programme financé par le GPE, veuillez aviser l'agent partenaire compétent par les mécanismes d'information disponibles sur le site web du GPE.

La présente politique prend effet à la date de son approbation par le Conseil d'administration et est applicable à compter de la date d'entrée en vigueur. Elle est révisée et mise à jour selon les besoins pour la conformer aux meilleures pratiques internationales.

Le Secrétariat en assure la distribution à tous les partenaires du GPE. La Politique sera affichée sur le site web du Partenariat mondial pour l'éducation et sera intégrée aux directives et politiques relatives aux financements. En outre, un exemplaire de la présente Politique devra être communiqué à tous les groupes locaux des partenaires de l'éducation lors de toute notification d'une nouvelle allocation prélevée sur les Fonds fiduciaires du GPE.

Acronymes et définitions importantes

Abus sexuel : on entend par « abus sexuel » 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 »[2]. Toute activité sexuelle avec un enfant est un abus sexuel[3].

Bénéficiaire : personne tirant un « avantage » direct du programme mis en œuvre par le GPE, qui peut être sous forme de ressources, services, formation, éducation ou tout autre avantage.

Consentement en connaissance de cause : permission donnée en ayant pleinement conscience des conséquences possibles. Cela suppose que l'on comprend le principe de confidentialité, les fins auxquelles l'information est utilisée et la manière dont l'information sera protégée. Le consentement en connaissance de cause est libre et volontaire[4].

Dénonciation : fait pour une personne de communiquer des informations concernant un manquement réel ou supposé aux dispositions de la présente politique dans l'intérêt public[5].

Discrimination : s'entend de « tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondés sur la race, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre caractéristique ou attribut commun à tel ou tel groupe de personnes », selon l'Organisation des Nations Unies[6].

Enfant : toute personne âgée de moins de 18 ans, conformément à la Convention internationale des droits de l'enfant (CDE)[7].

---

[2] Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (2003), Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, ST/SGB/2003/13.

[3] Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, Glossaire thématique de la terminologie en usage concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le contexte du système des Nations Unies, Deuxième Édition (Nations Unies, 2017).

[4] HCDHOHCHR, *Basic Principles of Human Rights Monitoring*, *Manual on Human Rights Monitoring* (Nations Unies, 2011).

[5] Banque mondiale, *Staff Rule 8.02 - Protections and Procedures for Reporting Misconduct (Whistleblowing)* clause 4.02 sur le signalement externe d'inconduite présumée, qui spécifie les conditions dans lesquelles le personnel bénéficie d'une protection étendue contre les représailles lorsqu'il signale une faute présumée à une entité ou à une personne en dehors des mécanismes internes établis, s'applique à l'ensemble du personnel du GPE.

[6] Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (2019), Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, ST/SGB/2019/8.

[7] Convention relative aux droits de l'enfant (Assemblée générale des Nations Unies, 1989).

Exploitation sexuelle : « l'exploitation sexuelle désigne 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 »[8].

Harcèlement sexuel : désigne tout comportement indésirable de nature sexuelle qui peut être raisonnablement perçu comme une offense ou une humiliation, lorsqu'un tel comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel peut survenir sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Tout en impliquant généralement un modèle de conduite, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un acte isolé. Pour évaluer le caractère raisonnable des attentes ou des perceptions, le point de vue de la personne visée par le comportement est pris en compte[9].

Ne pas nuire : dans le contexte du GPE, « ne pas nuire » signifie éviter de causer des préjudices et des souffrances, en raison d'actions ou d'omissions découlant des activités du GPE.

Plaignant : la ou les personnes qui dépose(nt) plainte pour violation des dispositions de la présente politique. Il peut s'agir du rescapé présumé, ou d'un témoin, ou de toute autre personne qui a connaissance de la violation.

PSEAH : dans ce document, l'acronyme PSEAH signifie « protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels », de l'acronyme anglais « *protection from sexual exploitation, abuse and harassment* ». Il couvre la prévention, l'atténuation et l'intervention.

Responsables de la gouvernance : dans le contexte du GPE, cette expression désigne les membres du Conseil d'administration et de ses comités (permanents et spéciaux).

SEAH : dans le présent document, l'acronyme SEAH désigne l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, de l'acronyme anglais « *sexual exploitation, abuse and harassment* ».
Sujet de préoccupation présumé : un individu ou un groupe d'individus qui est / sont censés avoir agi en violation de la politique de la PSEAH - mais la demande n'a pas encore été étayée.

Survivant/e : terme utilisé pour désigner la personne ayant fait l'objet de violences. Le terme « victime » est parfois employé.

---

[8] Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (2003), Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, ST/SGB/2003/13.
[9] Banque mondiale, *Staff Rule 3.00 - Office of Ethics and Business Conduct (EBC)*.

1. Introduction

Le Partenariat mondial pour l'éducation (ci-après dénommé « GPE ») est à la fois le plus grand fonds au monde dédié exclusivement à transformer l'éducation dans les pays à faible revenu, et un partenariat unique et multipartite. Le GPE œuvre à offrir une éducation de qualité à tous les enfants afin qu'ils puissent bénéficier des opportunités qui en découlent.

Le GPE rassemble des pays partenaires et des pays donateurs, des organisations multilatérales, des organisations non gouvernementales (notamment des organisations de la société civile internationales et locales), des représentants du corps enseignant, du secteur privé et des fondations qui œuvrent dans le secteur de l'éducation des pays partenaires. Le Secrétariat du GPE fournit un appui administratif et opérationnel au Partenariat et facilite la collaboration avec tous les partenaires.

Pour mener ses opérations et atteindre ses buts et objectifs, le GPE doit s'appuyer sur une structure de gouvernance transparente, responsable et efficace. Cette structure est décrite de façon détaillée dans la Charte du Partenariat mondial pour l'éducation.

2. Objet et champ d'application

2.1. Objet

La présente politique décrit les attentes à l'égard de tous les responsables de gouvernance, l'ensemble du personnel du Secrétariat et tous les partenaires du GPE impliqués dans la mise en œuvre des financements du GPE, ainsi que leurs obligations en ce qui concerne la prévention, gestion des risques d'exploitation, d'abus et d'harcèlement sexuels et des incidents de cette nature, et de les aborder lorsqu'ils surviennent dans le cadre de l'exécution des activités du GPE. La prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (SEAH) relève de la responsabilité de tous. Tous les partenaires doivent contribuer activement à signaler et aborder ces actes et incidents lorsqu'ils surviennent.

Le GPE mettra la politique en pratique au travers d'accords, de conditions d'information et de communications régulières au personnel du Secrétariat du GPE, aux partenaires et au Conseil d'administration du GPE (ci-après dénommé « le Conseil »).

La politique vise principalement à protéger tous les partenaires, l'ensemble du personnel et les bénéficiaires d'actes répréhensibles sous forme d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

La présente politique définit :

- les principes de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels que tous les partenaires du GPE doivent respecter ;
- les rôles et les responsabilités des partenaires du GPE ;

- les mécanismes d'information et de traitement des cas ; et
- les protocoles de communication en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

2.2. Champ d'application

La présente politique s'applique au personnel du Secrétariat du GPE, aux responsables de la gouvernance du GPE et aux responsables de tous les programmes du GPE.

a) Le personnel du Secrétariat du GPE

Conformément au Manuel du personnel de la Banque mondiale, sont visés les suivants :

- les membres du Secrétariat du GPE ;
- les consultants travaillant au sein du Secrétariat du GPE ; et
- le personnel en détachement.

Pour le personnel du Secrétariat du GPE, cette politique constitue une orientation, qui doit être conforme au Cadre des politiques et procédures, et représente un ensemble de principes et de règles que le personnel est censé appliquer à moins qu'il ne puisse justifier les raisons pour lesquelles il devrait y avoir dérogation. Le personnel du Secrétariat du GPE, comme personnel de la Banque mondiale, doit en outre respecter les politiques et procédures suivantes :

- le code de conduite éthique du GPE à l'intention des responsables de la gouvernance ;
- le code de déontologie du Groupe de la Banque mondiale ; et
- le règlement du personnel du Groupe de la Banque mondiale[10]

b) Les responsables de la gouvernance

Outre la présente politique, tous les responsables de la gouvernance sont tenus de respecter le Code de conduite éthique à l'intention des responsables de la gouvernance du GPE.

c) Les partenaires impliqués dans la mise en œuvre des financements du GPE

Ces parties sont tenues de se conformer aux principes et conditions d'information définis dans la présente politique. Elles doivent aussi se conformer à leurs propres politiques, ainsi qu'aux déclarations, conventions, normes et accords internationaux en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, y compris par exemple

[10] Accessible uniquement au personnel de la Banque mondiale.

les normes opérationnelles minimales du Comité permanent interorganisations (CPI) relatives à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

3. Les principes de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Le GPE applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, quelle que soit leur nature.

Le GPE est résolu à prévenir, atténuer[11] et combattre toutes les formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Le GPE prend donc au sérieux tous les faits qui lui sont signalés. Les survivants seront mis au premier plan de toute intervention : aucune procédure ne leur causera de préjudice supplémentaire ni ne les privera de moyens d'action.

En tant qu'acteur du secteur de l'éducation, le GPE a aussi conscience de la responsabilité particulière qui lui incombe de protéger les enfants de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, car ces actes ont le potentiel de limiter l'accès des enfants à l'éducation et la qualité de l'apprentissage.

Les positions et engagements politiques clés exprimés dans la présente politique reposent sur les principes décrits ci-dessous, qui rendent compte des engagements internationaux pris par le GPE pour lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels[12].

La prévention, l'atténuation et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels au sein du GPE s'appuient sur les grands principes suivants :

Principe 1 : appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.

- L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ne sont en aucun cas acceptables. Le GPE définit la tolérance zéro comme le fait de traiter chaque allégation en temps utile et de façon équitable et raisonnable dans le cadre de procédures régulières.
- Le GPE a conscience que la réduction significative de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans le domaine de l'aide humanitaire est une entreprise de longue haleine à laquelle toutes les organisations doivent adhérer fermement et

[11] Nous reconnaissons que pour certaines organisations, l'atténuation est une exigence légale, tandis que pour d'autres, elle fait partie d'une approche de principe de leurs opérations, notamment le principe de « ne pas nuire ».

[12] Principalement la Déclaration de Whistler sur la protection contre l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements dans le domaine de l'aide internationale ; les engagements pris par les bailleurs de fonds lors du *Safeguarding Summit* organisé en 2018 au Royaume-Uni et la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire.

participer. Le GPE n'établit pas de partenariat avec des organismes qui ne combattent pas l'exploitation ni les abus sexuels.

- Le GPE s'engage à prendre des mesures concernant tous les rapports crédibles de SEAH.

Principe 2 : s'assurer que la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels est entendue comme une responsabilité commune.

- La protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels est une responsabilité partagée qui demande la collaboration de tous les partenaires du GPE et des parties prenantes dans les programmes financés par le GPE.
- Le GPE s'engage à passer en revue, voire à renouveler le cas échéant, les mesures prises au niveau du système international pour s'assurer que la présente politique est adaptée et conforme à des initiatives similaires dans le domaine de l'aide humanitaire ainsi qu'aux meilleures pratiques.

Principe 3 : apporter un soutien aux survivants.

- Privilégier les besoins et les droits des personnes ayant subi de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.
- Mettre le survivant au centre de toutes les interventions de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (prévention, atténuation et riposte).
- Face à des allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, le GPE s'engage à garantir la confidentialité, la sécurité, la non-discrimination, le respect, le consentement éclairé et d'appliquer le principe de « ne pas nuire ».

Principe 4 : intervenir le plus tôt possible.

- Déceler le plus tôt possible les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans le cycle des projets tout en adoptant une approche basée sur les risques pour l'ensemble des activités du GPE. Cette démarche permettra de recenser les projets dans lesquels des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels sont plus susceptibles de survenir et s'assurer que des mesures de prévention, d'atténuation et de riposte soient suffisamment intégrées dans la conception du projet et dans la mise en œuvre. Elle contribuera en outre à mieux protéger les survivants d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

Principe 5 : contextualiser.

- Les manifestations d'exploitation, d'abus et d'harcèlement sexuels varient d'un pays, d'un secteur et d'un projet à un autre, de sorte que les mesures de prévention, d'atténuation et de riposte à ces actes seront propres au contexte concerné. Par conséquent, le GPE veillera à évaluer les risques en fonction des contextes et

s'assurera que les politiques, les pratiques et les procédures des agents partenaires s'adaptent aux contextes des pays et des projets différents.

Principe 6 : garantir l'égalité des genres et l'inclusion sociale.

- Reconnaître que les personnes les plus marginalisées sont les plus à risque de subir de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Il s'agit notamment de groupes à risques comme les femmes, les filles et les garçons, ainsi que les personnes les plus exposées au risque de discrimination sur la base, par exemple, du sexe, de l'identité ou de l'expression transgenre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance ethnique, de la religion ou d'une autre croyance, d'un handicap ou de l'âge. Étant donné que les auteurs de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels se servent de leur pouvoir pour commettre ces actes, toute mesure de prévention, d'atténuation et de riposte doit reposer sur une compréhension claire de la notion de pouvoir et de la manière dont il s'exerce.

Principe 7 : accélérer le changement en jouant résolument le rôle de chef de file.

- Le Secrétariat du GPE est tenu d'encourager une transformation culturelle en donnant résolument l'impulsion, en renforçant l'éthique de responsabilité au sein de l'organisation ainsi que les processus des ressources humaines.
- Tous les partenaires rendront compte de leurs actes au Conseil.

Principe 8 : être proportionné.

- Reconnaître que la politique du GPE peut, par son envergure, dépasser les politiques et processus appliqués par les partenaires. Dans ce cas, le GPE adoptera une approche proportionnée conformément au niveau de risque associé au programme, aux activités et aux interactions avec les enfants (en particulier), afin d'obtenir un niveau d'assurance proportionnel à ces risques.
- Avant leur accréditation, tous les agents partenaires du GPE sont évalués à la lumière des normes minimales qui leur sont applicables en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. De surcroît, tous les agents partenaires actuels et nouveaux seront encouragés à s'autoévaluer sur la base du guide des bonnes pratiques du GPE en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels pour déterminer les aspects qui auraient besoin d'être améliorés.
- Les organisations ne répondant pas aux normes minimales applicables aux agents partenaires ne peuvent pas être accréditées comme tel par le GPE. En revanche, celles ne satisfaisant pas entièrement à l'évaluation sur la base du guide des bonnes pratiques en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels peuvent quand même devenir ou continuer d'être des agents partenaires du GPE. Ces agents partenaires devront remédier aux insuffisances révélées dans les délais convenus et rendre compte au Conseil du GPE selon les besoins.

4. Les rôles et responsabilités des partenaires du GPE

4.1. Le Conseil

Le Conseil, qui est le promoteur de la politique, doit veiller à ce que la politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels soit et continue d'être adaptée à sa mission en approuvant la version actuelle et les révisions ultérieures. Le Conseil est aussi chargé de veiller à la mise en œuvre effective de la présente politique et à la redevabilité des partenaires du GPE.

Les membres du Conseil doivent démontrer leur engagement à la création d'un environnement de travail sûr et à la prévention de la SEAH, se renseigner sur la question, agir comme des modèles en conservant une conduite personnelle irréprochable tout en ayant conscience du pouvoir que leur poste détient, et traiter tous leurs collègues avec dignité et respect.

4.2. Le Secrétariat

1) Le Secrétariat est chargé de coordonner la communication au Conseil sur les incidents de SEAH crédibles et de communiquer les informations au Conseil conformément aux protocoles de communication définis dans la partie 6 de la présente politique.
2) Le Secrétariat élabore et propose des directives et des approches permettant de sélectionner, concevoir et mettre en œuvre des bonnes pratiques dans le secteur de l'éducation, en vue de contribuer à l'atténuation des risques.
3) Dans le cadre du processus d'examen de la qualité auquel sont soumis les financements pour la transformation du système du GPE, le Secrétariat s'assurera de vérifier que les agents partenaires ont suivi leurs propres politiques et procédures pour prendre en compte le risque de SEAH induit ou exacerbé par le financement du GPE.
4) La directrice générale du Secrétariat s'assure que la problématique de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels est dûment intégrée dans le processus de recrutement et veille à la formation continue du personnel sur cette question. Des directives sont données à l'annexe 2.
5) La directrice générale du Secrétariat s'assure que la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels figure régulièrement au menu des discussions de l'équipe de direction.
6) Le Secrétariat devrait apporter toute l'assistance nécessaire pour faciliter la gestion satisfaisante et en temps utile des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement

sexuels. Le Secrétariat n'a pas de capacité ni de pouvoir d'enquête et ne mène pas d'investigation.

4.3. Les groupes locaux des partenaires de l'éducation

Les membres des groupes locaux des partenaires de l'éducation (GLPE) à savoir, les gouvernements des pays partenaires, les bailleurs de fonds locaux, les organisations de la société civile, les organisations multilatérales, le secteur privé et les fondations privées contribuent au suivi de l'exécution des plans d'éducation endossés dans les pays partenaires. Ils sont encouragés à communiquer les uns avec les autres sur toute information en leur possession concernant des cas possibles ou présumés d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans le secteur de l'éducation. Les GLPE devraient communiquer de façon régulière et ouverte avec le Secrétariat et d'autres parties prenantes au sujet des allégations crédibles et/ou avérées d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans le secteur de l'éducation et en ce qui concerne particulièrement les fonds fiduciaires du GPE, notamment sur les mesures prises pour remédier au problème. Les GLPE communiquent avec le Secrétariat par l'intermédiaire de l'agence de coordination.

4.4. Les gouvernements des pays partenaires

Les gouvernements des pays partenaires qui mettent en œuvre les programmes financés par les fonds fiduciaires du GPE sont tenus de mettre en place des systèmes de contrôle interne efficaces dans le but de prévenir, atténuer et résoudre les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, notamment des procédures d'assistance aux survivants. Ils informent aussi le Secrétariat de tout cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et rendent compte par le biais de l'agent partenaire des mesures prises ou envisagées pour protéger les survivants et prévenir d'autres cas.

4.5. Les agents partenaires

Les agents partenaires du GPE utiliseront leurs propres politiques et procédures pour traiter les cas de SEAH dans les programmes financés par le GPE. Avant leur accréditation, tous les agents partenaires du GPE doivent satisfaire aux normes minimales de ***prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels*** qui ont été approuvées par le Conseil du GPE en 2018[13]. Ils sont ensuite tenus de respecter ces normes minimales. En outre, reconnaissant l'importance de disposer d'un mécanisme plus robuste pour traiter les cas de SEAH, tous les agents partenaires seront encouragés à s'auto-évaluer[14] par rapport au

[13] Se référer aux directives relatives au processus de sélection des agents partenaires, disponibles sur le site web du GPE : https://www.globalpartnership.org/fr/content/procedure-normalisee-de-selection-des-agents-partenaires.

[14] Le processus d'évaluation par rapport au guide de bonnes pratiques du GPE en matière de PSEAH sera intégré et aligné sur le processus d'accréditation actuel. Pour les agents partenaires existants, cette auto-évaluation

guide de bonnes pratiques du GPE en matière de PSEAH (cf. annexe 1) et, lorsque des lacunes sont identifiées, prendre les mesures nécessaires pour renforcer progressivement leurs politiques et procédures. Reconnaissant les politiques et procédures actuelles, les agents partenaires devraient confirmer leur prise en compte du risque de SEAH lors de l'élaboration et de l'exécution des projets. Pour faciliter les rapports au Conseil du GPE, tous les agents partenaires du GPE doivent signaler, en temps opportun, toutes les allégations de SEAH crédibles au Secrétariat du GPE, conformément aux politiques et procédures de l'agent partenaire, ainsi que le résultat des enquêtes et des mesures correctives prises.

5. Information et traitement des cas

5.1. Principes directeurs de la gestion des plaintes

Les principes ci-après fonderont l'information et le traitement des cas :

Confidentialité. Le GPE comprend l'importance de préserver la confidentialité à toutes les étapes du processus lorsqu'il s'agit de questions de sauvegarde. La confidentialité est indispensable pour une issue satisfaisante, car elle protège la vie privée et la sécurité de toutes les parties concernées. Les informations relatives à un incident et au traitement ultérieur du cas concernant l'incident devraient être partagées selon le principe du « besoin d'en connaître » et rester toujours secrètes. Le non-respect du principe de confidentialité pour tout motif autre que la bonne gestion du cas ou une obligation légale, ou à des fins de dénonciation lorsqu'une personne a le sentiment que le cas n'a pas été traité de manière adéquate par le biais de mécanismes internes et lorsque la dénonciation est nécessaire pour éviter : a) une menace importante pour la santé ou la sécurité publique ; ou b) des dommages substantiels aux opérations du GPE ; ou c) une violation du droit national ou international, constitue une violation de la présente politique. Le Secrétariat du GPE est soumis à la politique d'accès à l'information de la Banque mondiale.

Toute violation de la confidentialité signalée au GPE sera traitée comme une violation de la présente politique.

Réactivité. Chaque plainte relevant du champ d'application de la présente politique est traitée conformément au délai de réponse du GPE fixé dans la présente politique.

Non-représailles. Les représailles font référence à toute action préjudiciable directe ou indirecte qui nuit à l'emploi ou aux conditions de travail d'une personne, lorsqu'une telle action a été recommandée, menacée ou prise dans le but de punir, d'intimider ou de blesser une personne en raison d'une plainte déposée de bonne foi. Toute partie prenante est en droit de se plaindre. Toute tentative de représailles contre un plaignant est considérée comme une faute grave et une violation de la présente politique.

---

devrait être réalisée dans les six mois suivant la date d'approbation de la politique, ou selon les modalités convenues avec le Secrétariat, à l'aide d'un outil d'auto-évaluation distinct fourni par le Secrétariat du GPE.

Objectivité. Chaque plainte est traitée en toute impartialité, équité et objectivité.

Sécurité et bien-être. La sécurité du plaignant, de la victime présumée ou du survivant, des témoins, de la personne faisant l'objet des préoccupations et du personnel est primordiale.

5.2. Conditions d'information

Le GPE s'engage à répondre avec efficacité, sensibilité et diligence à toutes les allégations et suspicions de violation de la présente politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Les signalements d'incidents de SEAH peuvent être soumis par toute personne et à l'encontre de toute personne, que celle-ci ait ou non un engagement contractuel avec le GPE. Tous les partenaires du GPE ont l'obligation de signaler les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

Conformément aux politiques du Groupe de la Banque mondiale, les membres du personnel du Secrétariat du GPE exerçant des fonctions de direction sont tenus de signaler les incidents de SEAH ou les allégations qui sont portés à leur connaissance. Le personnel du Secrétariat du GPE est encouragé à le faire. Toutefois, compte tenu de la nature du travail du GPE, toute omission de signaler un cas de SEAH pour le personnel du Secrétariat du GPE constituera un manquement à ses obligations.

5.3. Mécanisme d'information et enquêtes

La partie chargée de recevoir les informations et de mener les enquêtes sur les actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels variera de la manière suivante :

a) La Banque mondiale, en sa qualité d'hôte du Secrétariat, est chargée de traiter tous les actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels impliquant le personnel du Secrétariat du GPE. Elle applique ses politiques et procédures internes pour traiter tous les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Le bureau de l'éthique professionnelle (EBC) de la Banque mondiale traite les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels impliquant le personnel de la Banque mondiale. Veuillez contacter ethics@globalpartnership.org pour signaler tout incident impliquant un personnel du Secrétariat du GPE.

b) Toutes les allégations concernant des responsables de la gouvernance ne faisant pas partie du personnel du Secrétariat du GPE seront traitées conformément au code de conduite éthique à l'intention des responsables de la gouvernance. Veuillez contacter ethics@globalpartnership.org pour signaler tout incident impliquant des responsables de la gouvernance.

c) Il incombe principalement aux agents partenaires d'enquêter sur les actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans les programmes financés le GPE ;

ils utilisent à cet effet leurs politiques et procédures internes. Par conséquent, les agents partenaires sont tenus d'observer et de maintenir les normes minimales du GPE en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Veuillez signaler tout acte d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans un programme financé par le GPE à l'agent partenaire compétent en utilisant les mécanismes d'information disponibles sur le site web du GPE.

6. Les protocoles de communication relatifs à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Principe de transparence. Le Partenariat mondial pour l'éducation, qui regroupe des pays partenaires, des bailleurs de fonds, des organisations de la société civile, le secteur privé, des fondations privées et des organisations multilatérales, fonctionne de manière ouverte et transparente. Comme le stipule la Charte du GPE, les relations et la communication entre les pays partenaires, les bailleurs de fonds, les organisations multilatérales, les organisations de la société civile, le secteur privé et les fondations privées reposent sur la clarté et la transparence.

Communication d'informations au Secrétariat. Comme indiqué ci-dessus dans la partie 3 de la présente politique, les partenaires du GPE appliquent une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels lorsque de tels actes sont perpétrés et les répriment sur la base de leurs règles, règlements, politiques et procédures internes, notamment en prenant des mesures pour protéger les survivants. Tous les partenaires du GPE sont tenus de communiquer dans les meilleurs délais à l'agent partenaire compétent et au Secrétariat les informations sur des allégations crédibles d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans des programmes du GPE.

Communication d'informations au Conseil. Il est essentiel que les informations sur tous les actes crédibles d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels soient communiquées dans les meilleurs délais au Conseil et au(x) comité(s) compétent(s). Informé à temps, le Conseil peut réagir rapidement aux informations sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et se tenir prêt à répondre aux demandes d'informations des parties prenantes. Les informations partagées avec le Conseil n'incluront aucun détail d'identification susceptible de révéler l'identité des parties concernées.

Communication d'informations au Conseil - exigences de confidentialité. Les membres du Conseil, titulaires et suppléants, et les membres du ou des comité(s) compétent(s) sont admis à recevoir des communications officielles du Secrétariat au sujet d'actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Toutes les personnes concernées sont

tenues de s'engager par écrit à respecter la confidentialité des informations qui leur sont communiquées par ce biais. Les personnes ayant fourni ces confirmations écrites sont inscrites sur une liste de distribution restreinte destinée aux communications sur les actes crédibles d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Tout partage supplémentaire de ces informations devra se faire dans les limites des dispositions pertinentes des politiques de chaque organisation concernée. Les personnes admises à recevoir ces informations veillent à rappeler dûment à toute personne à laquelle elles les communiquent le caractère confidentiel desdites informations.

Dès qu'elle reçoit des informations sur des allégations crédibles ou des cas avérés d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, la directrice générale du Secrétariat en avise la présidente du Conseil. La présidente du Conseil et la directrice générale adressent immédiatement une communication conjointe à la liste de distribution restreinte du Conseil pour communiquer les informations reçues, à moins que, dans des circonstances exceptionnelles, elles décident qu'il soit nécessaire d'en préserver la confidentialité aux motifs ci-après :

- protéger l'enquête menée auprès des personnes impliquées dans le cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ;
- éviter de compromettre toute action, juridique ou autre, engagée par les autorités nationales du pays concerné ;
- assurer la sécurité individuelle des personnes menant l'enquête ;
- protéger les survivants et les personnes qui signalent les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (dénonciateurs) ; et/ou
- éviter toute poursuite ou autre action judiciaire (diffamation, etc.) du fait de la publication d'allégations détaillées et peut-être non avérées contre des personnes potentiellement impliquées dans des actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel.

Compte rendu aux réunions du Conseil. La directrice générale fournit un rapport lors des réunions du Conseil si nécessaire, à huis clos le cas échéant, sur les informations à date au sujet des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, sous réserve des dispositions applicables en matière de confidentialité.

Communication publique. Le site web du GPE comporte une page spéciale contenant des informations sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, notamment, mais pas exclusivement, les politiques et les procédures du GPE, ainsi que les canaux d'information mis à disposition par l'agent partenaire. Ces communications se font conformément aux politiques et procédures des organisations chargées d'enquêter sur les allégations.

Enseignements. Le Secrétariat prépare chaque année un document soumis à l'examen du Conseil ou du comité responsable, rendant compte des enseignements tirés des éventuels cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement, enregistrés l'année précédente. Ce rapport comporte des recommandations formulées sur la base de ces enseignements.

7. Date d'entrée en vigueur et révision de la politique

Examen de la politique au GPE.

La présente politique devrait être révisée tous les deux ans. Elle devrait être mise à jour par son promoteur dans les cas suivants :

- un cas ou une violation de la politique survient, qui nécessite que la politique soit révisée ;
- des politiques et procédures ayant besoin d'être actualisées sont identifiées ; et
- un examen de contrôle routinier de l'accessibilité, la cohérence et la pertinence.

Contrôle de version		
Numéro de la version	**Informations sur les modifications (avec les numéros de page)**	**Date d'approbation par le Conseil**

Annexe 1 : Guide de bonnes pratiques du GPE en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels à l'intention des bénéficiaires des financements du GPE

Politiques de sauvegarde	1) Toute organisation doit disposer d'une politique générale de sauvegarde ou d'une série de politiques pertinentes qui lutte contre le harcèlement et les abus sexuels à l'encontre des bénéficiaires, notamment des adultes exposés, et du personnel. 2) Toute organisation doit disposer d'une politique de protection des enfants qui lutte contre toutes les formes de violence sexuelle, physique et affective à l'égard des enfants. 3) Toute organisation doit disposer d'une politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
Dénonciations et plaintes	4) Toute organisation doit se doter d'un système global de transmission et de gestion des sources de préoccupation et des plaintes. La dénonciation doit faire partie de ces mécanismes mis à la disposition des bénéficiaires, notamment des enfants et des responsables d'enfants, et du personnel sans risque de représailles. 5) Les organisations doivent collaborer avec les collectivités et les groupes constitutifs afin d'analyser les moyens les plus appropriés et les plus simples de signaler les préoccupations et d'exprimer des plaintes ; plusieurs mécanismes doivent être mis en place à cet effet. 6) Un cadre de traitement clair, destiné à répondre convenablement à toutes les préoccupations et à apporter un soutien aux survivants des violences doit aussi être mis en place.
Ressources humaines	7) Toute organisation doit disposer d'un système de ressources humaines qui permet de gérer efficacement le recrutement, la vérification des antécédents et les performances du personnel, et qui prévoit des mesures disciplinaires à l'encontre du personnel qui commet des fautes professionnelles. Le processus de vérification des antécédents doit comprendre un examen et une évaluation appropriés des personnes qui seront en contact direct avec des enfants et des personnes vulnérables. 8) Tout le personnel, les contractuels, les bénévoles et autres représentants de l'organisation doivent avoir droit a au moins une séance d'information obligatoire à l'entrée en service et à une formation de remise à niveau annuelle sur la politique (ou

	l'ensemble des politiques) de sauvegarde de l'organisation et sur le mécanisme de dénonciation.
Gestion des risques	9) Chaque organisation doit mettre en place un cadre de gestion des risques efficace et global qui traite notamment des mesures de sauvegarde et d'un registre des risques détaillé concernant le projet. Le registre des risques doit couvrir les risques en matière de protection, notamment pour les enfants et pour le personnel. 10) Chaque organisation doit effectuer une vérification préalable appropriée des politiques et procédures de PSEAH du gouvernement d'un pays partenaire ou d'une autre entité qui reçoit des fonds dans le cadre d'un accord de financement, conformément à la proposition approuvée par le Conseil, et informer le Conseil de l'évaluation de leurs systèmes. 11) Chaque organisation doit mettre en place des procédures visant à garantir que les processus et les normes de protection sont également respectés par tous les partenaires, contractuels ou fournisseurs avec lesquels elle travaille.
Gouvernance et responsabilité	12) Des normes de gouvernance et de responsabilité efficaces doivent être définies dans toute organisation, la responsabilité des mesures de sauvegarde incombant en dernier ressort au Conseil. 13) Les organes de gouvernance et l'équipe de direction accordent une attention adéquate à la PSEAH pour les activités financées par les ressources du fonds fiduciaire du GPE. 14) Il existe des directives claires pour le suivi et la supervision de la mise en œuvre de la politique (des politiques). 15) Sous réserve des exigences de confidentialité, les informations sur les cas de SEAH dans les programmes financés par le GPE, ainsi que les enseignements tirés, doivent être partagés avec les partenaires locaux concernés par le biais du groupe local des partenaires de l'éducation.

Annexe 2 : Directives en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels pour le recrutement et la formation du personnel du Secrétariat du GPE

Pour construire des environnements sains au sein des organisations, il faut des membres du personnel qualifiés et compétents dotés des valeurs, des attitudes et de la vision appropriées de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

Outre les vérifications des antécédents qui font partie du processus de recrutement de la Banque mondiale, le Secrétariat du GPE applique les mesures de sécurité suivantes pour ses propres recrutements :

- Le poste est évalué pour déterminer le type et la fréquence des contacts potentiels avec les bénéficiaires des programmes ou l'accès à des informations sensibles.
- Les candidats sont informés de leurs responsabilités en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- L'engagement du GPE à l'égard de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels est mentionné dans les annonces d'emploi (pour les employés et les consultants).
- Si la vérification du casier judiciaire révèle qu'un candidat retenu n'est pas apte à exercer le poste, aucune offre d'emploi ne lui sera faite ou toute offre d'emploi existante lui sera retirée.
- Lorsque cela est possible, toutes les références doivent être vérifiées en contactant les ressources humaines de l'organisation ou de la société mentionnée (lorsque la personne citée comme référence n'appartient pas à l'équipe des ressources humaines) pour confirmer l'emploi.

Le Secrétariat du GPE continuera d'offrir des formations obligatoires à tout le personnel, en collaboration avec le bureau de l'éthique professionnelle de la Banque mondiale.

a. Nouvelles recrues (notamment des consultants/contractuels qui travaillent sur des activités distinctes)

- Des séances d'information à l'entrée en service pour toutes les nouvelles recrues, notamment sur la politique et les procédures de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- Il incombe au supérieur hiérarchique direct de s'assurer que chaque employé a reçu une formation initiale appropriée et que ces informations sont enregistrées dans un système de suivi du GPE.

- Tous les membres du personnel doivent recevoir une formation initiale sur la politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels durant leur première semaine de travail au sein du GPE.

b. Personnel en service (à temps partiel, à temps plein, contractuels permanents)

- Formation annuelle d'un jour sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels couvrant la présente politique, les rapports, les commentaires sur l'utilité et la pertinence de la politique, l'accessibilité et la fiabilité des mécanismes d'information et de la procédure de traitement, ainsi que les principes fondamentaux de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (notamment le pouvoir et l'éthique).
- Présentation tous les six mois d'informations clés tirées de la présente politique (notamment la structure hiérarchique) dans les journaux ou les bulletins d'information des équipes.
- Programmation d'autres formations ponctuelles en fonction des besoins identifiés, par exemple après une révision de la présente politique.
- Distribution périodique d'un résumé d'une page de la présente politique, en particulier durant les périodes de déplacements intenses pour rappeler au personnel et aux contractuels l'énoncé de la politique.
- Tous les membres du personnel du Secrétariat du GPE doivent promouvoir les mécanismes d'information en employant une signature électronique standard.

CONTACT

information@globalpartnership.org

BUREAUX

Washington
701 18th St NW
2e étage
Washington, DC 20006
États-Unis

Bruxelles
Avenue Marnix 17, 2e étage
B-1000, Bruxelles
Belgique

Paris
66 Avenue d'Iéna
75116 Paris
France

Chennai
Global Infocity Park, Block C
11e étage
40 MGR Salai, Perungudi
Chennai, Tamil Nadu 600096
Inde

Nairobi
Delta Center Menengai Road
Upper Hill PO Box 30577-00100
Nairobi, Kenya

GPE Transformer l'éducation