

Norme fondamentale -Gestion organisationnelle - Sous-traitance

a) Critère d'évaluation :

Les contrats et les accords de partenariat du partenaire comprennent une clause standard exigeant que les sous-traitants (à l'exclusion des individus car ils relèvent du personnel) adoptent des politiques interdisant l'EAS et prennent des mesures pour prévenir et répondre à l'EAS.

b) Exigences minimales :

Les partenaires sont responsables de la compétence technique et professionnelle de leurs sous-traitants. Le recours à un sous-traitant ne libère pas le partenaire de ses obligations en vertu de l'accord vis-à-vis de l'entité des Nations Unies. Cela signifie que les sous-traitants doivent eux aussi prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir l'EAS de toute personne par leurs employés.

La clause doit inclure au minimum :

- ✓ Une interdiction claire de l'exploitation et des abus sexuels ;
- ✓ L'obligation de prendre des mesures appropriées pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels et de prendre des mesures correctives appropriées lorsque l'EAS se produit. Si le partenaire d'exécution a des sous-traitants et peut démontrer qu'il a inclus une clause standard exigeant des sous-traitants qu'ils adoptent des politiques interdisant l'EAS et qu'ils prennent des mesures pour prévenir et répondre à l'EAS, conformément aux exigences minimales susmentionnées, le partenaire peut s'auto-évaluer avec « oui ». Si ce n'est pas le cas, le partenaire d'exécution s'auto-évalue avec « non » et cette norme est ajoutée au plan de mise en œuvre du renforcement des capacités. Si le partenaire n'a pas de sous-traitants, il peut s'auto-évaluer avec « n/a ». Toutefois, si cette situation change et que le même partenaire sous-traite ensuite des activités à une autre entité, cela justifierait une réévaluation.

Dans l'idéal, les mesures appropriées prises par les sous-traitants pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels par leurs employés devraient inclure, selon le cas :

- (1) Une interdiction claire de l'exploitation et des abus sexuels ;
- (2) Une sélection obligatoire du personnel ;
- (3) Une formation obligatoire de son 2 Pour d'autres exemples de politiques de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, voir la politique CESVI PSEA, la Politique du secrétariat de protection contre l'exploitation et les abus sexuels de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

Pour d'autres exemples de codes de conduite, voir :

Le Comité international de secours (IRC), la manière IRC. Nos normes de conduite professionnelle Code de conduite du personnel du Conseil norvégien pour les réfugiés (NRC), qui incluent les références de protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

Directives provisoires. 9 Décembre 2021 : personnel en matière d'EAS ;

- (4) Un signalement obligatoire de toutes les allégations d'EAS ;
- (5) L'orientation des victimes d'EAS vers une assistance professionnelle immédiate ;
- (6) Une enquête sur toute allégation d'EAS. Ces attentes à l'égard des sous-traitants pourraient également être incluses dans la propre politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels du partenaire (voir Norme fondamentale 1).

Si le partenaire prévoit de sous-traiter des activités à une autre entité, le partenaire doit mettre en place les mécanismes de signalement nécessaires pour prévenir et répondre aux incidents d'EAS

c) Documents d'appui : Voici une liste de documents suggérés qui peuvent être utilisés pour appuyer la cote d'auto-évaluation :

- ✓ Contrats/accords de partenariat pour les sous-traitants
- ✓ Preuve que les sous-traitants/partenaires sont tenus de suivre la politique PEAS de l'organisation qui comprend les éléments mentionnés ci-dessus



c) Ressources :

Les partenaires peuvent se référer aux ressources fournies dans ce guide pour renforcer différents aspects des capacités PEAS de leurs sous-traitants. L'article 11 du Code de conduite des fournisseurs des Nations Unies fournit des éléments utiles lors de la conception d'une clause standard.

Une procédure de vérification systématique des candidats à un emploi grâce à une sélection appropriée. Cela doit inclure, au minimum, des vérifications de références pour inconduite sexuelle et une auto-déclarassions du candidat à l'emploi, confirmant qu'il n'a jamais fait l'objet de sanctions (disciplinaires, administratives ou pénales) découlant d'une enquête en relation avec l'EAS, ou a quitté son emploi enquête en cours et a refusé de coopérer à une telle enquête

