



**OBSERVATOIRE
DU SAHARA
ET DU SAHEL**

**POLITIQUE DE PROTECTION
CONTRE L'EXPLOITATION,
LES ABUS ET LE
HARCELEMENT SEXUELS
(PEAHS)**

May 2023

Table des Matières

Acronymes.....	2
Définitions	3
I- Introduction.....	5
II- Raison d'être.....	5
III- Objectifs.....	6
IV- Champ d'application.....	6
V- Principes directeurs de la politique	6
VI- Obligations.....	7
VII- Prévention et due diligence.....	8
VIII- Sensibilisation, communication et formation	8
IX- Rapportage et enquêtes	9
X- Protection et solutions	10
XI- Date d'entrée en vigueur et révision.....	11

ACRONYMES

DAF	Département Administratif et Financier
CES	Comité Environnemental et Social
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EAHS	Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuels
UCGTD	Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances
OSS	Observatoire du Sahara et du Sahel
PEAHS	Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels
URH	Unité des Ressources Humaines

DEFINITIONS^{1,2,3}

Abus sexuel : Atteinte sexuelle à une personne, réellement ou sous forme d'intimidation, commise de force ou dans des circonstances coercitives, injustes ou inégales

Comité Environnemental et Social (CES) : Comité dont la responsabilité est de veiller au respect des procédures des programmes et projets mis en œuvre ou exécutés par l'OSS, tout en garantissant la conformité aux Politiques Environnementales et Sociales, et de Genre, de l'Observatoire. Cette supervision s'effectue tout au long de l'évaluation des propositions de projets, du suivi de leur mise en œuvre, ainsi que lors des évaluations annuelles à mi-parcours et finales. Le CES collabore également avec l'équipe des enquêtes de l'Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances (UCGTD), lors du suivi et du traitement des réclamations déposées, relevant de sa compétence.

Consentement : Être d'accord pour qu'une chose se produise ou accepter de faire quelque chose, tout en comprenant pleinement les faits, et sans coercition. En cas d'activité sexuelle, le consentement ne peut être présumé mais doit être donné de manière explicite, verbalement ou non verbalement. Le consentement ne peut être considéré avoir été accordé, s'il est donné sous pression ou dans des situations où l'on est incapable de le donner. Le consentement peut être retiré à tout moment.

Exploitation sexuelle : Tout abus réel ou tentative d'abus dans une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le profit pécuniaire, social ou politique découlant de de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle, demande de faveur sexuelle, comportement verbal ou physique, ou geste à caractère sexuel, ou tout autre comportement de nature sexuelle importune, que l'on pourrait raisonnablement percevoir comme offensant ou humiliant autrui, lorsqu'un tel comportement nuit au travail, est une condition d'emploi, ou crée un environnement professionnel intimidant, hostile ou offensant.

Harcèlement Sexuel (HS) et Exploitation et Abus Sexuels (EAS) : Le Harcèlement Sexuel n'est pas l'EAS subit par un bénéficiaire ou un autre membre de la communauté d'intervention. Le Harcèlement Sexuel concerne le personnel de l'OSS ou un tiers contribuant ou participant aux activités de l'OSS, ou à des activités autres que celles dont on pourrait bénéficier.

¹ <https://www.iucn.org/sites/default/files/2022-05/iucn-policy-on-the-protection-from-sexual-exploitation-sexual-abuse-and-sexual-harassment-seah.pdf>

² <https://eeb.org/wp-content/uploads/2023/03/EEB-SEAH-Policy-Board-21-March-2023.pdf>

³ <https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/seah-policy.pdf>

L'exploitation, les abus, ou les harcèlements sexuels peuvent comporter un ou plusieurs incidents, actes, ou comportements physiques, verbaux ou non verbaux, incluant sans s'y limiter:

- Regards persistants, convoitises, attouchements non désirés ;
- Commentaires, blagues ou railleries à caractère sexuel ou suggestif ;
- Gestes sexuellement dégradants, production ou affichage d'images offensantes, ou tout autre matériel sur le lieu de travail ;
- Faire des remarques de connotation sexuelle ;
- Invitations non désirées pour sortir à des rendez-vous ;
- Demandes non sollicitées de faveurs sexuelles ;
- Questions indiscrettes sur la vie privée ou le corps d'une personne ;
- Familiarité importune telle que se coller délibérément à une personne ;
- Actes d'intimité physique non sollicités ;
- Contact physique sexuellement explicite ;
- Lettres, e-mails, SMS ou déclarations sur les réseaux sociaux, sexuellement explicites ;
- Demandes répétitives de se fréquenter en dehors des heures de travail, malgré le désintérêt ;
- Offre de cadeaux non désirés ou tout objet sexuellement explicite ;
- Comportement importun de nature sexuelle en dehors du travail, qui affecte l'environnement professionnel ;
- Certaines formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, telles que les agressions physiques/sexuelles, le viol, l'attentat à la pudeur et le harcèlement, sont également des infractions pénales, et doivent être signalées à la police.

Personnel de l'OSS : Tout membre du personnel de l'OSS et toute autre personne contractée et/ou engagée par l'OSS, pour exercer des fonctions officielles pour l'OSS.

Tolérance Zéro : Approche consistant à sanctionner sévèrement, toute personne sous contrat avec l'OSS, qui viole l'intégrité sexuelle du personnel, des bénéficiaires, ou des membres des communautés d'intervention, que ce soit dans le cadre des activités de l'OSS ou en privé, étant donné le caractère non acceptable d'un tel acte.

Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances (UCGTD) : Organe indépendant au sein de l'OSS qui relève directement du Secrétaire Exécutif. Il est chargé de veiller au respect des principes de gouvernance et des réglementations. Il supervise la mise en œuvre des politiques et procédures de l'OSS et traite les plaintes ou réclamations soulevées par les parties prenantes, les partenaires ou toute personne ou entité travaillant ou impliquée dans les activités de l'OSS. Cette unité joue un rôle crucial dans la promotion de la transparence, de la responsabilité et de la conduite éthique, tout en gérant et résolvant efficacement les plaintes ou les différends pouvant survenir au sein de l'organisation.

Unité des Ressources Humaines (URH) : Unité faisant partie du Département Administratif et Financier (DAF). Ses fonctions comprennent entre autres, le recrutement, la gestion du personnel, et les avantages sociaux. L'URH traite également de l'inconduite et des comportements contraires à l'éthique relevant de sa compétence.

Victime : Une personne qui est ou a été sexuellement exploitée, abusée, ou harcelée.

I- INTRODUCTION

L'Observatoire du Sahara et du Sahel (OSS) ci-après également dénommé "Observatoire", est une organisation internationale, intergouvernementale et multiculturelle opérant dans la zone Sahélo-Saharienne de l'Afrique. L'OSS initie et facilite des partenariats sur des enjeux communs, en rapport avec la gestion des ressources en eau partagées et à la mise en œuvre des accords internationaux sur la désertification, la biodiversité, et le changement climatique en Afrique. L'OSS travaille avec ses pays et organisations membres, dans la subsidiarité et la complémentarité.

Dans ce contexte, ayant besoin de se positionner politiquement en faveur de la Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels (PEAHS), le harcèlement moral, et l'abus de pouvoir, l'Observatoire en a fait une priorité afin d'assurer un environnement de travail sain et sûr pour tous. L'EAHS est une violation de la dignité humaine et des normes et standards juridiques internationaux, universellement reconnus. Ce qui crée des conditions de travail hostiles, entrave la capacité des personnes concernées à s'épanouir, et gêne l'OSS dans l'accomplissement de sa mission.

II- RAISON D'ETRE

L'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels peuvent causer des dommages physiques et émotionnels importants, et portent atteinte aux droits et à la dignité d'une personne. Aussi, afin d'assurer la protection des personnes et leur offrir un environnement sûr et respectueux, l'OSS a élaboré la Politique de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels (PEAHS) (ci-après dénommée "Politique"), comportant des directives claires sur ce qui est considéré comme étant un comportement acceptable, les mesures à prendre en cas de violation de ses lignes de conduite, de même qu'elle décrit les procédures de rapportage et d'enquête.

Cette Politique aide à éviter en premier lieu que des incidents ne se produisent, et à garantir le traitement de toutes préoccupations avec efficacité et discrétion.

La Politique atteste également de l'engagement de l'OSS, à créer un milieu sécurisant et un cadre respectueux pour toutes les personnes, notamment les populations vulnérables telles que les enfants, ou les membres de communautés marginalisées.

III- OBJECTIFS

L'objectif principal de cette Politique est de protéger tout le personnel du Secrétariat Exécutif, et tous les partenaires et bénéficiaires de l'OSS impliqués dans la mise en œuvre de ses activités, contre toute forme d'Exploitation, d'Abus et de Harcèlement Sexuels (EAHS).

Elle décrit les attentes de l'ensemble du personnel du Secrétariat Exécutif et des partenaires de l'OSS, ainsi que leur devoir de prévenir, gérer et faire face aux risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et d'autres incidents de cette nature, s'ils ont lieu pendant leurs activités à l'OSS. Tous les membres du personnel et les partenaires doivent contribuer activement au rapportage et à la résolution de tels actes et incidents, lorsqu'ils se produisent.

L'OSS doit mettre en pratique la présente Politique, au moyen d'ententes, de rapports et de communications régulières..

IV- CHAMP D'APPLICATION

La Politique de l'OSS a adopté la Tolérance Zéro, contre toute action d'EAHS. Elle s'applique à tous les employés à temps plein et partiel de l'OSS, aux stagiaires, aux bénévoles, aux membres du bureau exécutif ou de contrôle, aux sous-traitants, aux fournisseurs, aux consultants, et à toute personne du public, se trouvant dans les locaux de l'OSS. Cette Politique s'applique également à tous les tiers parties qui traitent avec l'Observatoire, y compris les institutions partenaires et leurs employés, les fournisseurs, les prestataires de services, les clients ou tout autres associés commerciaux. Tous ceux liés par un accord contractuel ou en partenariat avec l'OSS, sont tenus de fournir à leurs représentants, personnels, agents, et/ou fonctionnaires, les informations pertinentes relevant de cette Politique.

On considère qu'il y a exploitation, abus ou harcèlement sexuel sur le lieu du travail, lorsqu'ils se produisent :

- Au travail et entre personnes partageant le même lieu de travail ;
- Lors d'événements liés au travail, ou quand des personnes exercent des fonctions liées au travail ; et
- Entre les collègues et le personnel des organisations partenaires, en dehors du lieu de travail (par exemple, lors de conférences, réunions, formations, etc.).

V- PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE

L'OSS ne tolère aucune forme d'exploitation, d'abus, ni d'harcèlement sexuel (EAHS). Le personnel, les partenaires, les consultants et les associés de l'OSS, ne doivent pas s'engager dans l'EAHS, ni s'engager avec des Contreparties qui tolèrent, encouragent, participent, ou s'engagent dans l'EAHS.

L'OSS s'engage à :

- Prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir, atténuer, enquêter et remédier à l'EAHS, dans les activités de l'OSS. L'Observatoire promet de favoriser activement

l'égalité, et de s'efforcer à instaurer un environnement de travail et d'apprentissage collégial, légal et harmonieux ;

- Prendre les dispositions pour encourager ses Partenaires engagés dans les activités de l'OSS, à se conformer à cette Politique ou à adopter des politiques et des procédures qui lui sont conformes, afin de se prémunir contre tout acte d'EAHS dans la mise en œuvre des activités ;
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les victimes, réelles ou supposées Victimes, des représailles ou de tout acte préjudiciable direct ou indirect, recommandé, prévu ou pris à leur encontre, dû à un rapportage d'EAHS réel ou présumé ;
- Appliquer des sanctions, des mesures disciplinaires ou d'autres mesures correctives, en cas de violation de cette Politique.

VI- OBLIGATIONS

L'OSS doit respecter les principes directeurs de sa Politique de PEAHS, et contribuer à créer et maintenir un environnement empêchant toute tentative d'EAHS.

Dans les activités liées à l'OSS, les membres de son personnel ne doivent pas tolérer, encourager, participer ou s'engager dans l'EAHS. Ils ne doivent pas notamment :

- Utiliser leur positions pour abuser, exploiter ou harceler sexuellement toute personne impliquée dans la mise en œuvre des activités de l'OSS, y participe ou en bénéficie ; ni
- S'engager dans une relation sexuelle avec un enfant⁴ (de moins de 18 ans). La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant, ne peut servir de prétexte comme moyen de défense. Toute relation de ce genre, doit être considérée comme une Exploitation Sexuelle et/ou un Abus Sexuel.

Il n'est pas permis au personnel de l'OSS de s'engager avec toute tierce personne, qui tolère, encourage, participe à/ou s'engage dans l'EAHS.

Les partenaires de l'OSS ne doivent pas, directement ou indirectement, cautionner, encourager ou tolérer la participation ou l'engagement dans l'EAHS, ni toute conduite considérablement équivalente à l'EAHS.

Il est strictement interdit à tout le personnel de l'OSS, d'échanger quoi que ce soit, contre un acte sexuel et/ou des faveurs sexuelles.

Les relations sexuelles entre le personnel de l'OSS et les bénéficiaires, sont fortement déconseillées.

Sous réserve des protections disponibles contre les représailles, le personnel de l'OSS a le devoir de signaler immédiatement à l'Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances (UCGTD), toute suspicion d'EAHS, après en avoir pris connaissance lors des activités liées à l'OSS, et de coopérer avec elle et avec l'Unité des Ressources Humaines (URH) dans le cadre d'une enquête, d'un examen proactif d'intégrité, ou de toute autre enquête.

Sous réserve des protections disponibles contre les représailles, tout directeur, responsable, ou autre membre de l'OSS qui reçoit un rapport d'EAHS présumés et écrit de bonne foi, est tenu de le transmettre à l'UCGTD sans délai.

⁴ <https://www.unicef.org/child-rights-convention/convention-text#>

Le personnel de l'OSS, notamment les directeurs, est tenu de créer et préserver un environnement à l'abri de tout acte d'EAHS.

VII- PREVENTION ET DUE DILIGENCE

L'OSS a la responsabilité de s'assurer que ses processus de recrutement, de passation des marchés, d'emploi, ou tout autre processus d'intégration, incluent toutes les vérifications de rigueur en rapport avec l'EAHS, dès que possible sitôt la présente Politique adoptée.

Les personnes déjà employées ou engagées par l'OSS en tant que responsables, membres externes, ou personnel de l'OSS au moment de l'adoption de cette Politique, sont tenues de soumettre immédiatement une Déclaration d'EAHS.

Ne pas divulguer des informations sur tout acte d'EAHS, et/ou donner des informations inexacts ou incomplètes, dans la Déclaration d'EAHS, est considéré comme un délit (dans le cas du personnel), ou comme rupture de contrat (dans le cas des consultants. L'OSS se réserve le droit de retirer toute offre de nomination, d'emploi ou de contrat, ou de résilier tout engagement contractuel, s'il s'avère que le candidat a fourni des informations mensongères sur son casier judiciaire ou disciplinaire antérieur, en rapport avec des actes d'EAHS.

VIII- SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET FORMATION

L'Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances (UCGTD) de l'OSS doit préparer dès que possible, les lignes directrices de mise en œuvre de cette Politique, ainsi qu'un plan d'action pour soutenir sa diffusion et sa mise en œuvre, et sensibiliser tout le staff de l'OSS aux EAHS, et à leurs répercussions potentielles. Le plan prévoit de :

- i. Publier la présente Politique sur le site Internet de l'OSS ;
- ii. Développer et mettre à disposition par le biais de processus consultatifs avec les parties prenantes, des supports de formation, d'orientation et de communication pour tout le personnel de l'OSS et les partenaires de la mise en œuvre, afin de les sensibiliser et de soutenir l'application de cette Politique ;
- iii. Soutenir les directeurs dans leur rôle de sensibilisation et de formation et/ou en collaboration avec les personnes concernées par cette Politique, les partenaires, ainsi que les parties prenantes, participant aux activités de l'OSS ;
- iv. Mener dans la mesure du possible, des activités de sensibilisation et de formation en collaboration avec le personnel de l'OSS, et les parties prenantes impliquées dans les activités de l'OSS ; et
- v. Élaborer des documents d'orientation, de formation, et de procédures pour le personnel de l'OSS, chargé d'évaluer les risques d'EAHS ; et
- vi. Veiller à ce que toutes les personnes concernées, suivent obligatoirement une formation, pour assurer la conformité à la présente Politique et les procédures opératoires en vigueur.

L'OSS doit veiller à ce que la Politique soit diffusée, auprès de toutes les personnes concernées. Elle sera comprise dans les packs d'intégration du personnel et les contrats des partenaires. Tous les nouveaux employés devront suivre une formation sur son contenu, dans le cadre de leur intégration et dans celui de la formation à la résilience, obligatoire pour tous les employés de l'OSS. Au besoin, l'Observatoire doit demander à son staff, de suivre une formation de remise à niveau sur le contenu de la Politique. Il est de la responsabilité de chaque coordinateur, de s'assurer que tous les membres de son équipe ont en pris bonne connaissance.

IX- RAPPORTAGE ET ENQUETES

Toute personne ou entité doit signaler à l'Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances (UCGTD), toute exploitation, abus et harcèlement sexuels (EAHS) tels que définis par la présente Politique. L'UCGTD statuera sur la validité du cas, avant de mener une enquête en collaboration avec l'Unité des Ressources Humaines (URH), en cas d'EAHS survenu au niveau institutionnel, ou avec le Comité Environnemental et Social (CES) en cas d'EAHS survenu au niveau du projet. Les personnes détenant des informations sur des actes présumés d'EAHS, impliquant notamment le personnel de l'OSS lors de la conduite d'activités dont il a la charge, sont fortement encouragées à partager également ces informations avec l'UCGTD.

L'OSS a mis en place une Procédure de Dénonciation d'Abus⁵ dans le cadre de sa Politique de Dénonciation d'Abus⁶, pour signaler les allégations de corruption et autres actes répréhensibles, y compris les cas d'EAHS. Cette procédure est régulièrement mise à jour, afin de refléter les meilleures pratiques de la communauté internationale. Les rapports sur EAHS doivent être effectués conformément à la Procédure et la Politique de l'OSS de Dénonciation d'Abus, et doivent être traités conformément aux dispositions de la PEAHS.

Les rapports d'EAHS provenant de ou contre un membre du personnel de l'OSS, doivent être transmis à l'UCGTD par l'un des points de contact suivants, à condition que tout changement des coordonnées soit communiqué et diffusé de manière appropriée :

Email : gcgghu@oss.org.tn ou
 Ligne directe : +216 71 206 639
 Adresse postale : Unité de Conformité à la Gouvernance et de
 Traitement des Doléances. Observatoire du Sahara et du Sahel
 BP 31. Boulevard du Leader Yasser Arafat. Tunis 1080. Tunisie

Les personnes ou entités signalant un acte d'EAHS, réel ou suspect, doivent le faire de bonne foi, et fournir dans la mesure du possible toutes les informations ou preuves en leur possession, qui permettraient de croire à juste titre, qu'un tel acte d'EAHS ait pu se produire. Avant ce rapportage, ces personnes ou entités ne sont pas tenues d'évaluer ou de déterminer si le signalement qu'elles entendent faire, respecte un quelconque seuil de sérieux ou de gravité. Les personnes ou entités déclarantes, ne sont pas tenues de prouver l'EAHS suspecté, ni de répondre à des exigences de preuve.

⁵http://www.oss-online.org/sites/default/files/2022-06/Whistleblowing_procedure_OSS-EN.pdf

⁶http://www.oss-online.org/sites/default/files/Whistleblowing_policy-EN.pdf

Les rapports sur des EAHS, réels ou présumés, élaborés contre le personnel de l'OSS par un partenaire à la mise en œuvre, ou par les membres du Conseil Exécutif, doivent faire l'objet d'une enquête par l'Unité des Ressources Humaines (URH), de par le devoir de diligence que l'OSS a envers son personnel, et de par les politiques et normes en vigueur de l'OSS. L'URH, doit traiter ces rapports avec sérieux et enquêter de manière approfondie sur les cas présumés d'EAHS, de manière indépendante et objective, en menant des enquêtes loin de tout contrôle ou influence de quiconque, et en respectant scrupuleusement les principes et les règles d'équité.

À la fin de toute enquête menée par l'URH, le Secrétariat Exécutif de l'OSS doit prendre les mesures nécessaires, pour suivre la situation de toutes les Victimes et les auteurs présumés d'EAHS, afin d'assurer leur protection contre toute représailles pouvant découler d'une enquête ou de ses conclusions, et de s'assurer aussi que toute mesure administrative ou disciplinaire prise à la suite de l'enquête, a été dûment appliquée.

X- PROTECTION ET SOLUTIONS

Toute victime signalant ou tentant de signaler est considérée être sur le point de signaler, ou avoir signalé, un acte présumé ou réel d'EAHS (y compris des préoccupations concernant un acte présumé d'EAHS) dans le cadre d'activités liées à l'OSS. Elle doit avoir droit à toute la protection (à savoir l'anonymat, la confidentialité, et la protection contre les représailles) et les recours accordés aux dénonciateurs, tels que cités dans la Procédure et la Politique de Dénonciation de l'OSS.

Toute autre personne qui signale ou tente de signaler est considérée être sur le point de signaler, ou avoir signalé un acte présumé ou réel d'EAHS, ou coopère ou tente de coopérer, est considérée être sur le point de coopérer, ou avoir coopéré, dans une enquête que mène l'OSS suite à un signalement d'EAHS présumés. Elle doit ainsi être considérée comme dénonciatrice ou témoin, selon le cas, et aura droit à toute la protection (à savoir l'anonymat, la confidentialité, et la protection contre les représailles), ainsi que les recours, tels que cités dans la Procédure et la Politique de dénonciation de l'OSS.

Tout individu de l'OSS victime d'un acte d'EAHS commis par un personnel de l'OSS, ou tout membre du personnel victime d'un acte d'EAHS commis par tout individu (soit un autre membre du personnel, membre de Commission) ou par un partenaire de l'OSS dans le cadre d'une activité liée à l'OSS ayant fait l'objet d'un rapport d'EAHS élaboré par la section de signalement et d'enquêtes de cette Politique, peut demander à l'OSS le soutien et l'appui suivants :

- a) En cas d'urgence, tout membre du personnel de l'OSS victime d'Exploitation ou d'Abus Sexuels commis par un autre membre de l'OSS ou un Partenaire de l'OSS dans le cadre des activités liée à l'OSS, peut demander une assistance médicale provisoire ou d'autres services de soutien nécessaires, pour remédier au préjudice occasionné ;
- b) Toute Victime d'EAHS commis par une personne de l'OSS dans les locaux de l'Observatoire, ou lors d'une activité ou d'un événement organisé ou animé par l'OSS, au sujet duquel un rapport d'EAHS a été fait par la section de rapportage et d'enquêtes de cette Politique, est en droit de demander à l'OSS de lui assurer les protections prévues par les paragraphes 8 à 9.

Les actions ou représailles d'EAHS contre une victime d'EAHS, réelles ou présumées, commises par le personnel de l'OSS, constituent un délit ou un motif de rupture de contrat, et feront l'objet de mesures disciplinaires, ou d'autres mesures correctives le cas échéant, conformément aux politiques, règles et procédures en vigueur de l'OSS.

Toute personne ou entité ayant soumis un Rapport Faux ou Malveillant d'EAHS, peut faire l'objet de sanctions ou de mesures disciplinaires, en vertu des politiques et directives en vigueur de l'OSS, et des dispositions de tout accord contractuel existant entre l'OSS et la personne ou l'entité concernée.

Dans le cas où un acte ou des représailles d'EAHS, contre une victime, réelle ou présumée, ont été découverts lors d'une activité liée à l'OSS, l'Observatoire doit user de ses bons offices auprès des autorités compétentes, pour assurer la protection nécessaire à la Victime.

Si une action ou des représailles de EAHS contre une Victime, réelles ou présumées, commises par une personne ou une Contrepartie lors d'une activité liée à l'OSS, ont été prouvées après une enquête menée par l'OSS, et après des mesures correctives ou disciplinaires prises contre un personne assurée, ou si des sanctions ont été prises contre le Partenaire, l'URH peut, en consultation avec l'UCGTD, recommander à l'OSS ou au Partenaire, de prendre les mesures appropriées au profit de la Victime.

Pour ce qui est des actes d'EAHS commis par le personnel de l'OSS à l'encontre d'un Partenaire, l'Observatoire doit veiller à ce que les actions correctives soient immédiatement appliquées par le Secrétariat. Mais si ce dernier n'est pas en mesure de le faire, l'URH doit rapidement solliciter l'avis de l'UCGTD, afin de déterminer la ligne de conduite appropriée.

XI- DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION

La présente politique entrera en vigueur dès son adoption par le Conseil d'Administration et s'appliquera à tous les projets et programmes en cours de l'OSS dans la mesure du possible, et à ceux qui seront approuvés après la date d'entrée en vigueur de la présente Politique.

Cette politique restera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou remplacée. Elle sera revue et mise à jour, le cas échéant