

DÉTAILS DU DOCUMENT

VERSION NUMÉRO	PROCESSUS D'APPROBATION	DATE
1.0	Préparé par le Bureau de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité	Décembre 2023
	Examiné et approuvé par l'Équipe de direction	Février 2024
	Examiné et approuvé par le Comité de la gouvernance	16 avril 2024 Entrée en vigueur : 1 ^{er} décembre 2024
	Prochain examen :	En temps voulu

1. Objet

- 1.1. L'exploitation et les abus sexuels constituent une grave violation de la confiance, et trahissent le mandat de Gavi qui est de sauver des vies dans des contextes souvent vulnérables. Le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement sont la manifestation d'une culture de discrimination et de privilèges fondée sur des relations inégales entre les sexes. Tous ces actes portent atteinte au droit fondamental de toutes les personnes que Gavi dessert et de tous les individus qui travaillent pour Gavi d'être traités avec dignité et respect.
- 1.2. Cette politique présente l'approche de Gavi Alliance (Gavi) en matière de protection des enfants et des adultes contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- 1.3. La présente politique sert également à garantir une mise en œuvre efficace de la Charte en matière d'éthique, de gestion des risques et de conformité ainsi que la stratégie de Gavi en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (2023) et son plan de travail annuel qui décrit les priorités et les activités à entreprendre chaque année pour faire avancer les engagements et principes de Gavi en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.

2. Principes et engagements

- 2.1. **Tolérance zéro.** Gavi ne tolère aucune forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel de la part d'administrateurs de la gouvernance ou d'organes consultatifs, de membres du personnel de Gavi ou de ses partenaires travaillant sur les programmes Gavi. Il est explicitement interdit à tous les collaborateurs de Gavi de se livrer à quelque activité que ce soit entraînant un type d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ou un non-respect des bonnes pratiques de protection envers toute personne, et en particulier les enfants ou les adultes à risque. Gavi attend de ses partenaires qu'ils adoptent une approche comparable. Gavi répondra toujours à un cas connu d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel dans ses programmes. De même, Gavi attend de ses propres collaborateurs qu'ils transmettent tout signalement d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel par les voies de notification appropriées et ne tolérera aucun manquement de leur part à cet égard.
- 2.2. **Réponse à l'exploitation et aux abus sexuels.** L'exploitation et les abus sexuels de la part de membres du personnel de Gavi constituent une faute grave. Nous attendons les normes de comportement les plus élevées de tout le personnel de Gavi et nous nous efforçons d'empêcher tout agresseur d'entrer dans notre organisation. Tout membre du personnel de Gavi reconnu coupable de s'être livré à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels ou qui n'a pas suivi les bonnes pratiques de protection a commis une faute grave et fera l'objet de mesures disciplinaires dans le cadre des procédures en matière d'enquête et de mesures disciplinaires de Gavi qui peuvent entraîner un licenciement sans préavis. Des exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent les relations sexuelles transactionnelles, la sollicitation de relations sexuelles transactionnelles, les agressions sexuelles, le viol ou tout type d'activité sexuelle avec un enfant. Si Gavi a connaissance d'un acte d'exploitation ou d'abus sexuel commis par un collaborateur n'appartenant pas à Gavi mais qui travaille sur des programmes de Gavi, nous collaborerons avec l'organisation partenaire concernée pour garantir

des mesures appropriées. Cela peut en fin de compte impliquer de transmettre l'affaire aux autorités compétentes chargées de l'application de la loi. L'exploitation et les abus sexuels par des administrateurs de la gouvernance et d'organes consultatifs ainsi que par des tiers constituent des violations et sont passibles des sanctions appropriées.

- 2.3. **Réponse au harcèlement sexuel.** Le harcèlement sexuel de la part du personnel de Gavi peut constituer une faute grave. Tout membre du personnel de Gavi reconnu coupable de harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires en vertu des procédures en matière d'enquête et de mesures disciplinaires de Gavi. Si Gavi a connaissance d'un acte de harcèlement sexuel de la part d'une personne n'appartenant pas au personnel de Gavi mais qui travaille sur des programmes de Gavi, nous collaborerons avec l'organisation partenaire concernée pour garantir des mesures appropriées. Cela peut en fin de compte impliquer de transmettre l'affaire aux autorités compétentes chargées de l'application de la loi. Le harcèlement sexuel commis par des administrateurs de la gouvernance et d'organes consultatifs, des partenaires et d'autres tiers soumis aux codes de conduite de Gavi et/ou aux accords et relations contractuelles constitue une violation et peut entraîner des sanctions appropriées.
- 2.4. **Culture de sauvegarde.** Il est de notre responsabilité collective de créer une culture organisationnelle dans laquelle les préoccupations concernant la sécurité et le bien-être de chaque individu peuvent être soulevées et gérées en temps voulu, de manière juste et équitable, en donnant la priorité à l'intérêt supérieur des enfants et des personnes à risque.
- 2.5. **Devoir de protection des personnes vulnérables.** Nous avons la responsabilité de protéger les enfants et les personnes à risque contre les dangers de toute nature. L'impact de la maltraitance sur la santé physique, mentale et psychologique de toute personne peut être grave et durable. La violence et les abus restent souvent cachés en raison de la réticence des victimes à révéler leur maltraitance, à demander de l'aide pour faire face à cette expérience ou à prendre des mesures pour se protéger contre de nouveaux dangers. Dans la plupart des circonstances, les enfants et les adultes vulnérables ont moins de pouvoir, ce qui les expose par nature à un plus grand risque de comportement abusif.
- 2.6. **Protection des enfants contre tout préjudice.** Nous sommes particulièrement déterminés à faire respecter les droits des enfants et à les protéger contre les actions, intentionnelles ou non, qui les exposent à un risque de tout type de préjudice. Les enfants peuvent être extrêmement vulnérables ; l'intersection de divers facteurs tels que la classe sociale, le genre, la race, la religion, la caste, l'orientation sexuelle ou le handicap peut encore accroître leur exposition aux abus et à l'exploitation.
- 2.7. **Interdiction de toute activité sexuelle avec des enfants.** Le personnel de Gavi, les administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs ainsi que les tiers ne doivent se livrer à aucune activité sexuelle, ni contracter mariage ou assister à une cérémonie de mariage impliquant des personnes de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité, du consentement ou du mariage localement. Une croyance erronée quant à l'âge de la personne ne constitue pas une excuse valable. Les accords et dispositions contractuelles de Gavi avec des tiers doivent inclure cette interdiction.

- 2.8. **Interdiction des relations sexuelles transactionnelles.** Il est strictement interdit au personnel de Gavi et aux administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des faveurs sexuelles ou des actes sexuels avec des enfants ou des adultes. Ils ne doivent pas abuser de leur position pour accorder ou refuser des services et une assistance, ni donner un traitement préférentiel pour solliciter des actes sexuels, des faveurs, des cadeaux, des paiements de toute nature ou des avantages.
- 2.9. **Interdiction de la pédopornographie.** Il est interdit au personnel de Gavi de participer à la production, la distribution, l'importation, la réception ou la possession de toute image de pédopornographie (par exemple toute représentation visuelle d'un comportement sexuellement explicite impliquant des personnes ayant réellement moins de 18 ans ou semblant avoir cet âge).
- 2.10. **Approche centrée sur la victime.** Nous sommes guidés par une approche centrée sur les victimes dans chaque aspect de notre cadre de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et dans nos activités de protection des personnes vulnérables. Nous donnons la priorité aux besoins, à la sécurité, à la dignité, aux droits et au bien-être d'une victime. Nous tenons aussi compte de leurs préférences exprimées et plaçons ces considérations au centre de notre approche lorsque nous abordons de telles questions. À un niveau stratégique, une approche centrée sur les victimes guide les procédures, l'évaluation des risques, la conception des programmes, l'éducation, les voies de signalement, les services de soutien, les enquêtes et l'engagement international. En nous centrant sur les victimes, nous nous efforçons de rendre à ces personnes autant de contrôle que possible. Nos interactions avec les victimes sont empathiques, respectueuses, individualisées et sans jugement.
- 2.11. **Partenaires de l'Alliance et autres parties prenantes.** Gavi travaille en étroite collaboration avec le Groupe de la Banque mondiale, l'OMS, l'UNICEF et la Fondation Bill et Melinda Gates. Nous collaborons avec des centaines de partenaires d'exécution, de bénéficiaires, de sous-bénéficiaires, de donateurs et de pays pour vacciner contre des maladies transmissibles. En mettant en œuvre la présente politique, nous demandons à toutes nos parties prenantes de se joindre à nous pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels.
- 2.12. **Tiers.** Les tiers sont tenus de se doter de politiques et de mesures pour prévenir et répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, y compris par l'octroi ou la facilitation d'assistance aux victimes en matière de sécurité et de protection, de soins médicaux, de soutien psychosocial, de services juridiques et d'accès à des réparations. Gavi exigera l'assurance – y compris par le biais du processus de diligence raisonnable ou de négociation de contrat – que ces politiques sont mises en œuvre et opérationnelles avant le début de tout accord ou relation contractuelle.

3. Définitions

- Un **adulte** est une personne âgée de 18 ans ou plus.
- Une **personne vulnérable ou à risque**, quel que soit son âge, a une capacité limitée à protéger ses propres intérêts. Des exemples peuvent inclure les

travailleurs analphabètes, les chômeurs ou les individus pauvres, les migrants, les réfugiés, les personnes âgées, les personnes marginalisées en raison de leurs opinions ou de leur mode de vie, les minorités ethniques et les femmes dans une société patriarcale traditionnelle. Les personnes vulnérables peuvent être incapables de se protéger contre une exploitation ou des abus sexuels importants.

- Un **enfant** est une personne âgée de moins de 18 ans.
- Le **personnel de Gavi** comprend toutes les personnes employées ou dont les services sont retenus par Gavi, quel que soit leur fonction, le type de leur contrat, leur titre, ou leur niveau de classement. Le personnel de Gavi comprend tous les collaborateurs qu'ils soient au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée ou à durée limitée, les stagiaires, les bénévoles, les consultants et les entrepreneurs indépendants, y compris ceux qui relèvent d'agences de placement temporaire.
- Les **administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs** comprennent tout membre du Conseil d'administration (y compris les membres suppléants du Conseil d'administration et les délégués aux comités) et des organes consultatifs (tels que définis à la section 19 des procédures opérationnelles du Conseil d'administration et de ses comités).
- Les **partenaires d'exécution** sont des gouvernements, des institutions et des individus qui reçoivent, directement ou indirectement, un financement de Gavi sous forme de subventions et qui sont chargés de mener des interventions de santé spécifiques qui font progresser la mission de Gavi.
- L'**activité sexuelle** comprend toutes les formes d'activités et d'abus de nature sexuelle, avec ou sans contact physique.
- L'**exploitation sexuelle** désigne « le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles, y compris mais sans s'y limiter, profiter d'un point de vue monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne »¹. Nous décrivons l'exploitation et l'abus sexuels comme se produisant entre un membre du personnel de Gavi ou d'un partenaire d'exécution ou d'un gouvernement et une personne externe, qui est généralement issue d'une communauté locale ou reçoit un vaccin ou d'autres types de soins de santé.
- L'**abus sexuel** désigne « toute atteinte physique réelle ou la menace d'une telle atteinte de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives »².
- Le **harcèlement sexuel** désigne « toute avance sexuelle importune de nature sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'elle entrave la bonne marche du service, crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation sur le lieu de travail ou est présentée comme une condition d'emploi ou d'avancement. Le harcèlement sexuel peut être verbal (par exemple des insinuations déplacées, des plaisanteries de nature sexuelle), physique (par

¹ Politique sur un comportement respectueux.

² Ibid.

exemple un contact physique non souhaité) ou visuel (par exemple la présentation d'objets ou d'images à caractère sexuel) »³. Le harcèlement sexuel peut se produire entre personnes du même sexe ou du sexe opposé.

- L'**inconduite sexuelle** désigne l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels tels que définis dans la présente politique.
- Par **victime** on entend toute personne qui a été soumise à des actes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis dans la présente politique.
- Les **tiers** comprennent les principaux partenaires de l'Alliance, les donateurs et les bailleurs de fonds, le Comité directeur des OSC de Gavi, les fournisseurs et les gouvernements et autres partenaires d'exécution avec lesquels Gavi a des accords ou des relations contractuelles.

4. Supervision et responsabilité

- 4.1. La supervision de la mise en œuvre et de l'efficacité de la présente politique incombe au Comité de la gouvernance de Gavi.
- 4.2. Le Directeur de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité ainsi que l'Équipe de direction sont responsables de la mise en œuvre et de l'intégration de cette politique.
- 4.3. Les responsabilités opérationnelles sont définies et partagées comme indiqué ci-dessous.

5. Rôles et responsabilités

- 5.1. **Tous les membres du personnel de Gavi** sont tenus :
 - a) de se comporter conformément à la présente politique et de respecter toutes les lois et politiques applicables qui protègent tous les enfants et d'autres personnes de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ;
 - b) de créer et de favoriser un environnement de travail sûr qui protège chacun de toutes les formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ;
 - c) de ne jamais se livrer à des activités interdites telles que décrites dans les engagements et principes de Gavi ci-dessus ;
 - d) de révéler tout emploi actuel ou passé, toute condamnation civile ou pénale et toute accusation ou procédures en cours liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels qui ont eu lieu avant la prise d'emploi chez Gavi, et de révéler immédiatement toute procédure intentée à leur encontre pendant leur emploi au sein de Gavi ;
 - e) de signaler tout soupçon, allégation ou preuve d'une éventuelle violation des politiques de Gavi relatives à la prévention de l'exploitation, des abus et du

³ Ibid.

harcèlement sexuels par la voie officielle de notification de Gavi (ligne d'assistance éthique) ;

- f) de coopérer avec toute enquête portant sur une préoccupation relative à l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ; et
- g) de participer aux formations en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de soutenir le Bureau de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité dans les campagnes de sensibilisation pour les tiers, le personnel des projets et les communautés locales.

5.2. L'Équipe de direction de Gavi est chargée :

- a) de renforcer et de promouvoir une culture organisationnelle éthique et de montrer l'exemple ;
- b) de veiller à ce que tous les membres du personnel de Gavi puissent consulter leurs responsabilités en matière de protection des enfants et des adultes contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qu'elles leur soient familières et qu'ils les connaissent ;
- a) de veiller à ce que les administrateurs soient pleinement formés et informés sur la présente politique et qu'ils bénéficient d'un soutien et de conseils sur son application dans leurs opérations ;
- b) de faire en sorte que tous les membres du personnel de Gavi reçoivent des mises à jour et des formations régulières sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, l'application des codes d'éthiques et de conduite de Gavi et des politiques apparentées, et leur obligation de signaler les violations présumées de la présente politique par la voie officielle de notification de Gavi ;
- c) de prendre des mesures déterminées concernant toute violation avérée des politiques de Gavi en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ; et
- d) de protéger les personnes qui signalent de bonne foi des soupçons d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels contre des représailles.

5.3. Le Directeur des ressources humaines et de l'expérience collaborateur est chargé :

- a) de mettre en œuvre un recrutement efficace, une vérification des antécédents et des références, ainsi qu'une diligence raisonnable pour veiller à ce que Gavi n'embauche ni ne retienne aucune personne (y compris des consultants) ayant déjà été reconnue coupable d'inconduite sexuelle, notamment d'actes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement ; et
- b) d'intégrer les engagements appropriés en faveur de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs, la formation et le développement, les promotions et les procédures disciplinaires.

- 5.4. **Le Directeur de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité** fait office de champion de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et il lui incombe :
- a) de promouvoir le cadre de Gavi relatif à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels en interne et en externe, de le diffuser dans l'ensemble du Secrétariat, et de coordonner les réponses de protection des enfants et des personnes vulnérables dans l'ensemble des opérations de Gavi ; de servir de point focal de Gavi pour ses engagements en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, aussi bien en lien avec le personnel de Gavi qu'avec des tiers ;
 - b) de préparer et de distribuer un plan de travail annuel qui décrit les priorités et les activités devant être entreprises chaque année pour faire avancer les engagements de Gavi en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ;
 - c) d'intégrer les risques relatifs à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans le système de gestion des risques d'entreprise de Gavi, d'identifier les risques émergents de fautes de cette nature, et d'incorporer une perspective centrée sur les risques dans les activités de Gavi en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ;
 - d) en coordination avec le Directeur des ressources humaines et de l'expérience collaborateur, de veiller à ce que tous les membres du personnel de Gavi reçoivent des mises à jour régulières et une formation annuelle sur la politique en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et son application ;
 - e) en coordination avec le Directeur de la gouvernance, de s'assurer que tous les administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs reçoivent une formation et des mises à jour régulières sur la présente politique, son application ainsi que sur leurs responsabilités en matière de supervision et conformité ;
 - f) en coordination avec le Directeur de l'audit et des enquêtes et le responsable des enquêtes, de s'assurer que toutes les allégations et les préoccupations relatives à des violations des politiques de GAVI en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels font l'objet d'une enquête appropriée, conformément aux directives applicables ;
 - g) en coordination avec le Directeur général de l'implémentation des programmes pays de Gavi, d'identifier et d'atténuer les risques relatifs à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels dans les programmes financés par Gavi ;
 - h) de coordonner les meilleures pratiques lors de la réalisation de vérifications de diligence raisonnable en matière d'intégrité pour le personnel de Gavi, les administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs, les partenaires d'exécution, les donateurs, les fournisseurs et tout autre individu ou groupe dont la conduite pourrait avoir un impact sur la réputation de Gavi en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.

- 5.5. **Les hauts responsables pays de Gavi** sont chargés de veiller à ce que cette politique soit reflétée dans la collaboration et les accords avec les tiers, par exemple les OSC et les principaux partenaires de l'Alliance. De plus, ils doivent promouvoir les signalements de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels en faisant connaître la ligne d'assistance éthique et d'autres services de notification basés localement. Voir plus loin à la section 7.
- 5.6. **La Direction générale de l'audit et des enquêtes** est chargée d'enquêter sur les violations des politiques relatives à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels et de donner des assurances sur la politique et toutes procédures associées. Voir plus loin à la section 8.
- 5.7. **Le Directeur de la gouvernance, avec le soutien du Bureau de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité**, est chargé de sélectionner les futurs administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs pour détecter tout acte d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels et des cas apparentés d'abus de pouvoir.
- 5.8. **Les services juridiques** sont chargés de s'assurer que tous les accords contractuels (modèles) avec des membres de la chaîne d'approvisionnement de Gavi, les fournisseurs et les partenaires d'exécution incluent des dispositions de transfert exécutoires dans lesquelles ils acceptent de se conformer aux principes matériels de la présente politique.
- 5.9. **Les tiers et les partenaires d'exécution**⁴ doivent se conformer aux principes et les engagements décrits dans la présente politique lorsqu'ils travaillent avec Gavi ou pour son compte, de préférence en adoptant leurs propres politiques en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuel et garantir leur mise en œuvre efficace. Les partenaires d'exécution sont tenus d'informer rapidement Gavi de tout incident ou plainte dans ce domaine dans le contexte d'un programme financé par Gavi. Toutes les allégations crédibles d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels doivent être signalées à Gavi (voir la section relative à la notification ci-dessous) et les partenaires d'exécution sont tenus de soutenir les enquêtes conformément aux accords contractuels.

6. Diligence raisonnable, relations contractuelles et suivi continu

- 6.1. Gavi mènera une procédure de diligence raisonnable basée sur les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels avant de conclure des contrats avec de nouveaux partenaires d'exécution. Des procédures opératoires standardisées distinctes seront élaborées pour décrire plus précisément le processus, la fréquence ainsi que les responsabilités et rôles apparentés.
- 6.2. Gavi inclura également des clauses obligatoires dans ses accords de partenariat d'exécution décrivant les obligations de chaque partie en rapport avec la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de la protection des enfants et des adultes vulnérables.
- 6.3. Gavi peut demander l'assurance que ses partenaires d'exécution ont adopté des normes minimales en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels conformes à tous égards à la présente politique.

⁴ Cela s'applique aux tiers qui assurent des services pour le compte de Gavi dans les pays.

- 6.4. Gavi dépend de donateurs et de bailleurs de fonds gouvernementaux, non gouvernementaux et du secteur privé pour investir directement en faveur de Gavi et fournir des ressources alignées sur sa mission qui est de sauver des vies. En tant qu'institution de financement, Gavi recherche des fonds auprès des gouvernements nationaux, des organismes philanthropiques, des fondations, des fonds communs de santé, des partenariats locaux, des individus fortunés et d'autres sources novatrices. Ces donateurs et bailleurs de fonds peuvent avoir leurs propres politiques et leurs propres processus et exigences relatifs à la diligence raisonnable en matière d'intégrité. Gavi entamera des discussions de bonne foi avec les donateurs et les bailleurs de fonds pour chercher à garantir le respect des attentes des donateurs et des bailleurs de fonds en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, conformément au présent cadre de travail et dans la mesure où Gavi est capable de remplir ces obligations. De plus, Gavi recherchera des informations sur les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans le processus de sélection de donateurs et bailleurs de fonds non souverains.

7. Prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans la conception des programmes de pays

- 7.1. Gavi procédera à des évaluations des capacités et des risques avant d'accepter de financer des programmes. Cela permet de convenir de mesures d'atténuation et facilite le suivi, avec une réévaluation régulière des risques identifiés tout au long de la mise en œuvre de la subvention. Tout risque spécifique en matière de protection doit être identifié et inclus dans les évaluations des risques, afin de faciliter le suivi et l'examen régulier.

8. Rapports et enquêtes

- 8.1. Gavi met ses mécanismes de signalement à la disposition de toute personne ayant des inquiétudes concernant l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (et/ou d'autres fautes). Pour que Gavi puisse répondre aux allégations relatives à l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, le sujet de la plainte doit avoir un lien identifiable avec le travail effectué par Gavi, que ce soit comme administrateur de la gouvernance ou des organes consultatifs, membre du personnel de Gavi ou tiers. Les allégations sans lien clair avec Gavi seront transmises à l'organisme compétent, le cas échéant.
- 8.2. Les membres du personnel de Gavi, les administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs ainsi que les tiers sont tenus de signaler toute allégation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel dès qu'ils en ont connaissance ou soupçonnent raisonnablement la situation. Les victimes et les lanceurs d'alerte ont le droit de demeurer anonymes ; toute divulgation de l'identité des victimes et des lanceurs d'alerte ou de leurs informations personnelles devra normalement être précédée de leur consentement éclairé et volontaire.
- 8.3. Gavi propose de nombreuses voies de signalement, dans le cadre des procédures en matière d'enquête et de mesures disciplinaires ainsi que de sa politique sur les lanceurs d'alerte. Les victimes et d'autres personnes ayant rapporté des faits sont encouragées à utiliser la ligne téléphonique de Gavi, qui permet des signalements anonymes ou confidentiels en plusieurs langues, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Les préoccupations et allégations peuvent aussi être transmises en toute confidentialité ou de manière anonyme par courriel, par courrier postal, par

téléphone ou en personne. Les responsables de la gouvernance peuvent également informer le Président du Conseil d'administration de leurs préoccupations en matière d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels. Les partenaires d'exécution et leurs représentants ont la possibilité d'informer le Directeur général de l'implémentation des programmes pays de Gavi. À sa seule discrétion, Gavi peut transmettre un signalement à une entité locale, à un mécanisme de notification communautaire ou à une autre autorité judiciaire.

- 8.4. En cas d'urgence, Gavi encourage les victimes et les rapporteurs d'incidents à contacter immédiatement les autorités locales, les services d'urgence ou les groupes de défense, selon les cas.
- 8.5. Toutes les investigations menées par Gavi sur des allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ainsi que d'abus de pouvoir sont guidées par une approche centrée sur la victime et tenant compte des traumatismes ; elles suivent une évaluation des risques spécifiques au cas en question menée par des enquêteurs professionnels formés et en protégeant dans la mesure du possible l'identité des lanceurs d'alerte et des victimes.
- 8.6. Les allégations de violation en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels doivent être examinées par le Bureau de l'audit et des enquêtes. Si l'auteur présumé est un membre du personnel de Gavi, le Bureau suivra les procédures en matière d'enquête et de mesures disciplinaires qui définissent la marche à suivre pour l'ouverture et la conduite d'une enquête d'établissement des faits sur une inconduite des employés. Les enquêtes impliquant des administrateurs de la gouvernance et des organes consultatifs peuvent être entreprises par le Bureau de l'audit et des enquêtes, sur recommandation du Président du Conseil d'administration.
- 8.7. Lorsqu'une allégation de violation en matière d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel est rapportée de la part d'un collaborateur de tiers, le Bureau de l'audit et des enquêtes peut examiner l'affaire et demander au tiers l'assurance que le cas a été correctement traité. Si le Bureau n'est pas satisfait de la réponse donnée par le tiers, il peut décider d'enquêter sur ces cas de sa propre autorité ou conjointement avec le tiers, en fonction des circonstances, conformément aux droits contractuels applicables et au mémorandum d'accord. À l'issue d'une enquête et lorsqu'il s'avère qu'il y a eu violation des politiques de Gavi, Gavi peut exiger des sanctions, notamment par le biais de recours légaux et contractuels et/ou en saisissant les autorités judiciaires compétentes.

9. Soutien aux victimes

- 9.1. Lors de sa réponse à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, Gavi soutient une approche centrée sur les victimes. C'est une manière de dialoguer avec les victimes qui donne la priorité à leurs besoins et suppose de les écouter, évite un nouveau traumatisme et se centre de manière systématique sur leur sécurité, leurs droits et leur bien-être, tout en tenant compte de leurs souhaits et choix exprimés. Cette approche vise à redonner autant de contrôle que possible aux victimes et à intégrer une prestation de services et de soutien empathique et sensible, sans jugement.
- 9.2. Une aide et un soutien seront prodigués à toutes les victimes, que la victime initie l'enquête ou qu'elle y collabore. Le soutien est fourni d'une manière centrée sur la

victime, fondée sur les droits, sensible à l'âge, au handicap et au genre, non discriminatoire et culturellement adaptée. Il adhère au principe d'innocuité (« *do no harm* »). Les droits de la victime à la protection de la vie privée, à la confidentialité et au consentement éclairé seront respectés. Une information appropriée peut être partagée avec les forces de l'ordre afin que les auteurs d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels puissent être tenus pénalement responsables, tout en respectant le principe du consentement éclairé.

- 9.3. Pour les victimes « internes à Gavi », un soutien post-incident est coordonné par les bureaux du Directeur des ressources humaines et de l'expérience collaborateur et du Directeur de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité. Pour les victimes « extérieures à Gavi », le soutien post-incident est coordonné par le Directeur général de l'implémentation des programmes pays de Gavi.
- 9.4. Pour les victimes de l'exploitation, des abus ou du harcèlement sexuels qui sont membres du personnel de Gavi ou administrateurs de la gouvernance ou des organes consultatifs, plusieurs fonctions de soutien peuvent fournir une aide, notamment les ressources humaines, le médiateur et le Bureau de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité.
- 9.5. Pour les victimes qui sont « extérieures à Gavi », comme les représentants de tiers, les agents de santé ou les personnes qui ont été vaccinées sous les auspices d'un programme financé par Gavi, Gavi étudiera (conjointement avec le tiers, le cas échéant), quelles options locales ou communautaires sont disponibles en matière de soutien et de soins. Ces services locaux peuvent inclure des conseils de sécurité et une protection contre de nouvelles violences ; la préservation de la confidentialité ; des conseils sur la réduction du risque de représailles ; des soins médicaux ; un soutien psychosocial ; des références en matière d'éducation ; un soutien aux moyens d'existence et une assistance matérielle de base ; et/ou des services juridiques.

10. Protection contre les représailles

- 10.1. Gavi ne tolère pas les représailles ni les menaces de représailles contre toute personne déposant une plainte ou soulevant une allégation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel de bonne foi, en croyant raisonnablement que cela est vrai. Les règles de Gavi contre les représailles sont définies dans sa politique sur les lanceurs d'alerte, ses procédures en matière d'enquête et de mesures disciplinaires et sa politique sur un comportement respectueux.

11. Calendrier de mise en œuvre et révision

- 11.1. La présente politique entre en vigueur le 1^{er} décembre 2024.
- 11.2. Elle peut être complétée par des procédures opératoires standardisées afin d'en garantir une application efficace.
- 11.3. Cette politique sera révisée et mise à jour en temps voulu sur demande du Directeur de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité. Tout amendement à la présente politique est subordonné à l'approbation du Comité de la gouvernance de Gavi.