



Politique institutionnelle

Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement sexuels

Direction des Risques & Audits

Version 3 - août 2021





Le 24 janvier 2018, le mouvement mondial Handicap International est devenu Humanity & Inclusion (HI). La Fédération HI, qui met en œuvre des projets dans une soixantaine de pays, peut également intervenir sous les noms d'usage « Humanité & Inclusion », « Handicap International » ou « Atlas logistique ». Tout document sous entête « Humanity & Inclusion » s'applique *de facto* aux équipes Atlas Logistique et Handicap International.



Politique de protection de l'enfance

Table des matières

Introduction..... 5

 1.1 Pourquoi cette politique de protection contre l'Exploitation, les Abus et le
 Harcèlement sexuel ? 5

 1.2 Champ d'application de la politique..... 5

2..... 6

Définitions 6

3..... 7

Principes : Prévention des abus 7

 3.1 Principe 1 7

 3.2 Principe 2 7

 3.3 Principe 3..... 7

 3.4 Principe 4..... 7

 3.5 Principe 5..... 7

 3.6 Principe 6..... 8

3.7	<i>Principe 7</i>	8
3.8	<i>Principe 8</i>	8
4.		9
Mise en œuvre et procédures		9
4.1	<i>Recrutement, sélection, période d'intégration</i>	9
4.2	<i>Procédure d'alerte en cas de non-respect de la politique</i>	9
4.3	<i>Confidentialité</i>	10
4.4	<i>Contractualisation avec des partenaires</i>	11
5.		11
Suivi/évaluation		11

1.

Introduction

1.1 Pourquoi cette politique de protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement sexuel ?

Par la présente politique de protection, HI veut exprimer sa détermination à :

- lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels des enfants et des adultes vulnérables, qui bénéficient ou qui sont impactés par l'intervention de HI,
- mettre en œuvre une série de mesures visant à réduire ces risques au sein de ses programmes, tous contextes confondus.

HI affirme le principe de tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.

HI souhaite par ailleurs inviter son personnel à réfléchir à ses actions et aux conséquences que celles-ci pourraient avoir.

La présente version de cette politique constitue une mise à jour de celle parue en 2019. Elle a été validée par le directoire de Septembre 2021.

1.2 Champ d'application de la politique

Cette politique s'applique autant à HI en tant qu'institution qu'à toute personne collaborant avec HI et notamment : les personnes titulaires d'un contrat de travail avec HI, temporaire ou permanent ; les familles accompagnant les personnels internationaux ; les membres de conseils d'administration HI ; les consultants ; les stagiaires ; les volontaires ou bénévoles ; les personnes invitées dans les locaux ou sur les programmes ; les organisations prestataires et les organisations partenaires.

Cette politique s'applique dans toutes les situations, professionnelles ou non, sur le temps de travail comme en dehors du temps de travail.

HI s'assure que toute personne collaborant avec elle est informée de l'existence et

du contenu de la politique PEAHS.

2.

Définitions

Agissements sexistes :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (réf. : loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 20).

Abus sexuel :

Il s'agit de 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.

Exploitation sexuelle :

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.

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

3.

Principes : Prévention des abus

3.1 Principe 1

L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels commis contre des enfants et des adultes vulnérables, qui bénéficient ou qui sont impactés par l'intervention de HI, constituent des comportements inappropriés et sont par conséquent passibles de sanctions, notamment disciplinaires. Notre code de conduite explicite « les comportements et pratiques attendus, constituant les normes minimales pour l'organisation ainsi que les actions à éviter ».

↳ Voir le code de conduite : *Intégrité, Prévention des abus et Protection des personnes*

3.2 Principe 2

Reconnaissant l'existence de facteurs d'exclusion et d'inégalités plus marqués sur certains groupes de populations, HI s'engage dans le cadre de l'application de cette politique à porter une attention particulière aux risques d'abus sur les enfants, les femmes et hommes handicapés, âgés ou victimes de racisme.

3.3 Principe 3

Les relations sexuelles avec des personnes de moins de dix-huit ans sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement au niveau local 4. Une erreur sur l'âge de la personne ne peut être invoquée comme moyen de défense.

3.4 Principe 4

Il est interdit de demander des faveurs sexuelles en contrepartie d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de tout type d'assistance.

3.5 Principe 5

Les relations entre une personne collaborant avec HI, telle que définie au point 1 de la présente politique, et les bénéficiaires de l'aide sont basées, par définition, sur un

rapport de force inégal. Ainsi, les relations sexuelles entre les personnes susmentionnées et les bénéficiaires majeurs sont formellement interdites, en ce qu'elles risquent de porter atteinte à la

3.6 Principe 6

HI s'engage à sensibiliser toute personne collaborant avec elle, telle que définie au point 1 de la présente politique, afin qu'elle comprenne les principes et dispositions de cette politique, les procédures d'alerte ainsi que son suivi

3.7 Principe 7

Toute personne collaborant avec HI, telle que définie au point 1 de la présente politique, et en particulier les managers, à tous les niveaux, ont l'obligation d'instaurer et de maintenir un environnement exempt d'agissements sexistes. Ces managers sont responsables de prévenir l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels.

La lutte contre la culture de la complaisance et de l'impunité exige un effort constant. Les managers, notamment, doivent connaître et faire appliquer cette politique de protection et être proactifs dans l'encadrement de leurs équipes.

Toute personne collaborant avec HI, telle que définie au point 1 de la présente politique, doit prendre en considération les risques d'agissements sexistes, d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels selon les activités et le contexte donnés. La stratégie de diminution de ces risques doit être une préoccupation permanente.

3.8 Principe 8

HI s'engage à apporter une aide aux lanceurs d'alerte qui signaleraient un comportement contraire à la présente politique, ainsi qu'une assistance et un appui spécifique aux victimes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels perpétrés par une personne collaborant avec HI, telle que définie au point 1 de la présente politique.

Les victimes seront informées du fait que la responsabilité des auteurs d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels demeure pleine et entière, même si en raison de la présomption d'innocence une aide lui est apportée par HI.

Lorsqu'il existe un conflit d'intérêt entre la victime et une autre personne impliquée, la volonté de la victime doit être la considération principale dans le traitement du cas, en particulier lorsqu'elle encourt un risque supplémentaire de maltraitance physique et/ou émotionnelle.

4.

Mise en œuvre et procédures

4.1 Recrutement, sélection, période d'intégration

HI met en œuvre un recrutement sécurisé pour ses employés : cela inclut l'information sur les valeurs et les principes de protection dans les annonces de poste ; des questions spécifiques lors des interviews ; une prise de référence auprès des employeurs précédents ; et une demande d'extrait de casier judiciaire pour les positions les plus sensibles.

1 Avant de commencer à travailler pour HI, chaque candidat ou candidate doit passer toutes les étapes de ce processus de recrutement sécurisé.

Toute personne titulaire d'un contrat de travail avec HI (temporaire ou permanent), les membres de conseils d'administration HI, les consultants, les stagiaires, les volontaires ou bénévoles engagés par HI sont informés de cette politique de PEAHS. Le code de conduite et le règlement intérieur de HI contiennent également des clauses concernant la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

Les contrats de travail contiennent une clause stipulant que les salariés s'engagent à respecter notamment la politique de PEAHS.

4.2 Procédure d'alerte en cas de non-respect de la politique

Lorsque des soupçons, ou une dénonciation d'agissements sexistes, d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels sont rapportés, la procédure à suivre est la suivante.

La personne qui a initialement été informée de l'exploitation, de l'abus ou du harcèlement sexuel doit :

- soit informer directement le point focal protection du lieu d'affectation,
- soit le directeur ou directrice de programme [régional] ou le / la responsable pays,

¹ Positions expatriées, positions nationales de direction et employés ayant des contacts avec les bénéficiaires mineurs.

- soit utiliser le mécanisme d'alerte professionnelle dont le détail est disponible sur les sites internet et intranet de HI.

Si l'agissement, l'exploitation, l'abus ou le harcèlement sexuel a été commis par un directeur ou directrice de programme [régional] ou un/ une responsable pays, la personne concernée doit :

- soit informer directement la direction des opérations,
- soit utiliser le mécanisme d'alerte professionnelle détaillé sur les sites internet et intranet de HI.

Concrètement, il s'agit de signaler de bonne foi les préoccupations ou les soupçons sans toutefois prendre l'initiative d'enquêter soi-même en vue d'obtenir des preuves ou d'établir un rapport. Les sanctions contre une personne ayant fait un signalement selon les procédures adaptées sont interdites.

Dans le cas où la personne mise en cause serait salariée par HI, elle pourra être immédiatement mise à pied à titre conservatoire, le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées. Dans les autres cas, HI pourra immédiatement lui interdire l'accès aux locaux, matériels et activités de HI, le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées. HI pourra, le cas échéant, demander à ses partenaires de mettre à pied ou à l'écart la personne mise en cause le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées.

La personne peut être sanctionnée disciplinairement en fonction de la gravité de la faute, conformément aux dispositions applicables, notamment la loi applicable au contrat et le règlement intérieur.

Pour les mêmes raisons, HI demandera officiellement à l'organisation partenaire de prendre les mesures appropriées à l'encontre de la personne mise en cause.

Dans tous les cas, HI ne fait pas obstacle à la législation locale, et met tout en œuvre pour assurer une procédure judiciaire équitable au cas où une personne membre du personnel local ou expatrié serait mise en cause.

Toute déclaration fausse, malveillante ou outrageante portée contre une personne titulaire d'un contrat de travail avec HI (temporaire ou permanent), les familles accompagnant le personnel international, les membres de conseils d'administration HI, les consultants, les stagiaires, volontaires ou bénévoles pourra faire l'objet d'une enquête et donner lieu à des mesures appropriées, y compris de nature disciplinaire.

4.3 Confidentialité

Le respect de la confidentialité prévaut pour toute question liée à cette politique. Cela signifie qu'aucune information rapportée par des enfants et/ou d'autres

individus sur toute forme d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ne doit être rendue publique sans l'approbation préalable de l'enfant, de ses parents, de son tuteur légal et/ou de la personne qui l'a rapportée.

Nous nous assurons à tout moment que les victimes et les lanceurs d'alerte sont tenus informés du processus mis en place pour gérer l'incident et ses conséquences.

Les soupçons, allégations ou divulgations sont consignés par écrit. Les rapports sont aussi précis que possible et doivent contenir un exposé exact des faits, de leur chronologie et des mesures prises. Tous les rapports sont conservés dans un endroit fermé à clef, dont l'accès est exclusivement réservé au directeur ou directrice de programme [régional] ou au responsable pays, sous le contrôle du siège (direction géographique et direction des ressources humaines). À tout moment, le transfert d'information (verbal ou électronique) doit être fait en respectant la confidentialité.

Au cas où l'accusation concerne un membre d'une autre organisation, le directeur ou la directrice de programme [régional] ou le/ la responsable pays décide de la façon de traiter la question avec l'organisation impliquée avant d'envisager de porter l'affaire devant une tierce partie, tout en respectant les lois locales en vigueur.

4.4 Contractualisation avec des partenaires

HI n'établit pas de partenariat avec une organisation dont le personnel ou les membres seraient susceptibles d'enfreindre la politique de PEAHS.

Toute information fondée relatant de telles pratiques conduirait HI à mettre un terme au partenariat, à moins que le partenaire ne s'engage et n'assure un changement radical de son comportement.

5

Suivi/évaluation

Un suivi de la présente politique et de sa mise en œuvre est assuré de façon continue.

Le directeur ou la directrice de programme [régional] ou le / la responsable pays est responsable de la diffusion de l'information concernant cette politique et sa mise en œuvre, ainsi que du suivi de toutes les questions relatives à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels au sein du réseau HI, et du reporting au responsable des politiques de protection et aux directions des opérations et des ressources humaines au siège.

HI. Cadre de Protection. Lyon - HI, 2020

HI. Code de conduite : Intégrité, Prévention des abus et Protection des personnes. Lyon : HI, 2018, mise à jour 2021

HI. Politique de protection de l'enfance. HI, 2011, 2019, mise à jour 2021

HI. Signalement des suspicions de fraude ou d'abus.

Contact :

Direction des Risques & Audits



Politique PEAHS

Ce document présente la politique et les dispositions prises par HI pour prévenir et lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels qui pourraient être commis par du personnel humanitaire envers les bénéficiaires de l'aide.

Handicap International – Humanity & Inclusion
138, avenue des Frères
LumièreCS 78378
69371 Lyon CEDEX 08
France

