



Politique Institutionnelle

Protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Direction des Opérations
2011 – Mise à jour 2019

PII 03





Le 24 janvier 2018, le mouvement mondial Handicap International est devenu Humanité & Inclusion. La Fédération qui met en oeuvre des projets dans une soixantaine de pays intervient sous le nom d'usage « Humanité & Inclusion », « Handicap International » ou « Atlas logistique ». Tout document sous entête « Humanité & Inclusion » s'applique de facto aux équipes Atlas Logistique et Handicap International.



Politique Institutionnelle

Protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

1. INTRODUCTION	4
1.1 Pourquoi cette politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ?	
1.2 Champ d'application de la politique	
2. DÉFINITIONS	5
3. PRINCIPES : PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCÈLEMENT SEXUELS	5
4. MISE EN ŒUVRE ET PROCÉDURES	7
4.1 Recrutement, sélection, période d'intégration	
4.2 Procédure d'alerte en cas de non-respect de la politique	
4.3 Confidentialité	
4.4 Contractualisation avec des partenaires	
5. SUIVI/ÉVALUATION	10

1.

Introduction

1.1 Pourquoi cette politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PEAHS) ?

Par la présente politique de protection, Humanité & Inclusion (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 2011. Elle a été validée par le Directoire en avril 2019.

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 : personnes titulaires d'un contrat de travail avec HI, temporaire ou permanent, familles accompagnant le personnel international, administrateurs, consultants, personnels stagiaires, volontaires ou bénévoles, personnes invitées dans les locaux ou sur les programmes, organisations prestataires et organisations partenaires. Pour les personnes placées sous la responsabilité de HI (personnes titulaires d'un contrat de travail avec HI, temporaire ou permanent, familles accompagnant le personnel international, administrateurs, stagiaires, volontaires ou bénévoles, personnes invitées dans les locaux ou sur les programmes), 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

Abus sexuel ¹ :

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 ² :

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 ³ :

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 de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels

3.1

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 :
[Prévention des abus et protection des personnes](#)

1. Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (ST/SGB/2003/13), du 9 Octobre 2003.

2. Idem

3. Extrait de l'article 222-33 du Code Pénal français.

3.2

Les relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 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.

3.3

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.

3.4

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 crédibilité et à l'intégrité de l'action menée par HI.

3.5

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.

3.6

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 à même 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'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels selon les activités et le contexte donnés.

4. Sauf cas de mariage légalement reconnu.

La stratégie de diminution de ces risques doit être une préoccupation permanente.

3.7

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'actes 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

Avant de commencer à travailler pour HI, chaque candidat doit passer toutes les étapes d'un processus de recrutement sécurisé et se soumettre à un contrôle d'antécédents.

Toute personne titulaire d'un contrat de travail avec HI (temporaire ou permanent), administrateur, consultant, stagiaire, volontaire ou bénévole engagé par HI est informé 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 le salarié s'engage 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'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel 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 de programme [régional] / Responsable pays,
- soit utiliser le mécanisme d'alerte professionnelle dont le détail est disponible sur les sites internet et intranet de HI.

8

Si l'exploitation, l'abus ou le harcèlement sexuel a été commis par un Directeur de programme [régional] / Responsable pays, la personne concernée doit :

- soit informer directement le Directeur de la Direction des Opérations,
- soit utiliser le mécanisme d'alerte professionnelle dont le détail est disponible 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 un salarié, celui-ci pourra être immédiatement mis à pied à titre conservatoire, le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées. Dans les autres cas, HI pourra immédiatement 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.

Le salarié HI peut être sanctionné 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 l'un des membres du personnel local ou expatrié serait mis 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 administrateurs, les

consultants, personnels 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 / ses parents / son tuteur légal et/ou de la personne qui l'a rapportée.

Nous nous assurons à tout moment que les victimes/survivants 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 de programme [régional] / Responsable pays, sous le contrôle du siège (Responsable de la Direction géographique et de la 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 de programme [régional] / 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 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 de programme [régional] / 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 directeurs de la Direction des Opérations et de la Direction des Ressources Humaines au siège.



Les documents liés à la protection

- Humanité & Inclusion. Code de conduite : Prévention des abus et protection des personnes. Lyon : Humanité & Inclusion, Janvier 2018
- Humanité & Inclusion. Politique de protection de l'enfance. Lyon : Humanité & Inclusion, 2007, Mise à jour 2019
- Humanité & Inclusion. Signalement des suspicions de fraude et d'abus. Lyon : Humanité & Inclusion, Juin 2018



Protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Ce document présente la politique et les dispositions prises par Humanité & Inclusion 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.

Humanité & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 78378
69371 Lyon CEDEX 08
France

publications@hi.org

