



Directives institutionnelles

Cadre de Protection contre les abus sur les bénéficiaires, les communautés et le personnel d'Humanité & Inclusion (*Safeguarding*)

Direction Gestion des risques et audits
Version mise à jour - octobre 2025



PARLEZ ! AGISSEZ CONTRE LES ABUS !

Humanité & Inclusion (HI) a une Tolérance Zéro concernant l'Exploitation Sexuelle, les Abus, les discriminations, le Harcèlement et l'Intimidation.

Si vous êtes victime ou témoin d'une situation d'abus commis par un membre du personnel ou un partenaire de HI, vous pouvez le signaler grâce à nos mécanismes dédiés :

- Plate-forme EthicsPoint via HInside (<https://hinside.hi.org/intranet/jcms/>) ou hi.org (<https://hi.org/en/reporting-form>)
- Contacter tout représentant de l'organisation, un point focal Safeguarding Terrain ou les référents du siège (contacts ci-dessous et en [annexe 3](#))

Cadres Senior Opérationnels (terrain ou siège) Directrice : Florence Daunis	f.daunis@hi.org Directeurs & Directrices Géographiques ou Régionales, Directeurs ou Directrices de programme, Directeurs ou Directrices d'une association nationale.
Référente en matière de protection contre les abus (Safeguarding) : Lucile Papon	l.papon@hi.org
Référent en matière de fraude et de corruption : Christine Falcand	c.falcand@hi.org
Directrice de la gestion des risques et audits : Emmanuelle Weber	e.weber@hi.org
Directrice des ressources humaines : Céline Blay	c.blay@hi.org
Directeur Exécutif Général : Manuel Patrouillard	m.patrouillard@hi.org
Référente Safeguarding CA Fédéral : Elise de Saint Aubin	e.saint-aubin@board.hi.org
Plate-forme Ethics Point	HInside (https://hinside.hi.org/intranet/jcms/) ou hi.org (https://hi.org/en/reporting-form)

UN ENVIRONNEMENT SÛR POUR TOUS



ÊTRE ÉQUIPÉ

Lisez les Politiques de Protection de l'Enfance, contre l'Exploitation, les Abus et le harcèlement Sexuels et contre la Fraude & Corruption !

Suivez les formations obligatoire en ligne sur HI Academy.

RESPECTEZ LE CODE

Lisez, signez et respectez le Code de Conduite pour agir de manière appropriée dans votre emploi avec HI



ACCÈS

Faites en sorte d'avoir en place une série de sessions d'information et de mécanismes d'alerte accessibles à tous les membres de vos communautés hôtes



PRÉVENIR

Prévenez tout futur préjudice avec un recrutement sûr, des processus RH et des outils d'analyse de risques

utilisables par HI et ses partenaires



UNE SÉRIE DE POLITIQUES ORGANISATIONNELLES, PROCEDURES ET PRATIQUES DÉFINIES POUR ASSURER QU'AUCUN PRÉJUDICE N'EST CAUSÉ AUX PERSONNES RÉSULTANT DE CONTACTS AVEC LES PROGRAMMES, OPERATIONS OU PERSONNELS DE HI



ALERTER

VOUS DEVEZ ALERTER

Avec un **Système d'Alerte Interne** via tout managers ou par HInside - EthicsPoint

Via un **Mécanisme de retours et plaintes** pour bénéficiaires et communautés

Via **Ethics Point** - une plateforme sécurisée et confidentielle

RÉPONDRE



Ayez à l'esprit:

Une Tolérance Zéro pour les abus avec un processus de gestion des incidents incluant des investigations professionnelles, du reporting et des décisions transparentes

PRESERVEZ & PROTEGEZ

Maintenez une approche centrée sur la victime / survivant qui assure la prise en charge, la confidentialité, la protection et le suivi.



REDEVABILITÉ

Un engagement clair des Comités d'Administration de la Fédération et des Associations Nationales & des cadres dirigeants pour être transparents et apprendre des expériences.



Allez sur Hinside ou hi.org si vous souhaitez lancer une alerte

Pour soutien ou échange confidentiel

vous pouvez contacter: Lucile Papon - HI Référente Safeguarding (L.papon@hi.org)

Table des matières

Introduction : Déclaration de politique générale	5
1. Objet et champ d'application	6
1.1 Objet	6
1.2 Champ d'application	6
2. Définitions et applications	7
2.1 Définitions	7
2.2 Applications	7
3. Rôles et responsabilités	8
4. Standards de Protection contre les abus (Safeguarding)	10
5. Politiques et procédures	12
6. Mise en œuvre	13
6.1 Priorité à la protection des points focaux	14
6.2 Se concentrer sur les rapports et les enquêtes	14
7. Suivi, revue et références	17
7.1 Suivi et revue	17
7.2 Références	17
Annexes	19
Annexe 1 : Références de protection de HI pour les définitions	19
Annexe 2 : Politiques de protection et politiques connexes de HI	28
Annexe 3 : Liste de contacts pour le conseil et la réception des plaintes	32

Introduction : Déclaration de politique générale

Humanité & Inclusion (HI) est une organisation humanitaire indépendante et impartiale qui intervient dans des situations de pauvreté et d'exclusion, de conflit et de catastrophe. L'organisation travaille aux côtés des populations vulnérables en agissant et en témoignant afin de répondre à leurs besoins essentiels, d'améliorer leurs conditions de vie et de promouvoir le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux.

Les principes éthiques de HI sont l'Humanité, l'Inclusion, l'Engagement et l'Intégrité.

HI travaille dans divers contextes humanitaires, de résilience et de développement avec les populations vulnérables et en particulier : les personnes handicapées et les personnes vivant avec des maladies chroniques invalidantes ; les populations réfugiées, les populations vivant dans des zones sinistrées ou les populations déplacées par des crises, des conflits et des catastrophes. Elle inclut également les populations menacées par les armes, les munitions et les engins explosifs pendant ou après une opération militaire.

Révoltés par l'injustice dont sont victimes les personnes handicapées et les populations vulnérables, nous aspirons à un monde de Solidarité et d'Inclusion, enrichi par nos différences, où chacun peut vivre dans la dignité. **Chez HI, nous croyons que chaque enfant et chaque adulte a le droit d'être protégé et de vivre sa vie à l'abri du harcèlement et des abus sexuels, de la violence sexuelle, de l'intimidation, de l'exploitation et de tout abus de pouvoir, indépendamment de son sexe, de son origine ethnique, de son association politique, de sa religion, de son orientation sexuelle et de son handicap ou non.**

Le respect et la dignité des personnes concernées, c'est-à-dire des bénéficiaires de nos actions, et de leurs communautés sont au cœur de l'engagement du personnel et des collaborateurs de HI dans tous les contextes d'intervention. La réputation de HI dépend en grande partie de la qualité et de la responsabilité de son personnel, et donc de son comportement. Même lors de missions difficiles, HI vise à promouvoir un engagement de la plus haute qualité. Le non-respect des valeurs de l'organisation nuit à la réputation de l'ensemble de l'organisation. Il est important de garder à l'esprit que chaque membre de notre organisation représente HI à la fois pendant et en dehors des heures de travail. Le personnel de HI se retrouve régulièrement en position de confiance ou de pouvoir vis-à-vis des bénéficiaires et des communautés concernées.

HI s'engage à protéger tous ceux qui travaillent ou sont amenés à être en contact avec l'organisation. **Les principes directeurs de la sauvegarde couvrent la responsabilité de HI de s'assurer que notre personnel, nos opérations et nos programmes ne font pas de mal aux enfants et aux adultes vulnérables, ou ne les exposent pas à des abus ou à l'exploitation. Ils comprennent aussi la protection de notre personnel contre les comportements inappropriés tels que les agissements sexistes, l'intimidation, la discrimination et toutes les formes de harcèlement. Être conscient de ces enjeux et**

respecter ces valeurs signifie se comporter de manière appropriée et se sentir responsable et conforme aux codes et principes éthiques de HI.

1. Objet et champ d'application

1.1 Objet

Le cadre de protection, les politiques et directives institutionnelles associées visent à :

- Veiller à ce que le personnel et les autres représentants de HI se soient approprié les normes et attendus fixés par l'organisation ;
- Fournir un processus clair sur comment signaler les allégations dès qu'elles sont identifiées ou suspectées ;
- Fournir des conseils sur la manière dont HI répondra rapidement à toute allégation et mènera des enquêtes avec diligence ;
- Veiller à ce que les responsables disposent d'une formation et d'un soutien appropriés pour traiter les questions de protection contre les abus ;
- Respecter les normes internationales en matière de protection contre les abus.

1.2 Champ d'application

Ce cadre de protection et les éléments associés s'appliquent à toutes les entités du réseau fédéral HI, y compris :

- La Fédération ;
- Les associations nationales ;
- L'Institut d'Action Humanitaire de HI ;
- Toutes les missions sociales dans chaque pays où HI travaille (programmes régionaux, affiliés ou autonomes).

Il s'applique à **tous les collaborateurs de HI (employés internationaux, nationaux et du siège), aux bénévoles, aux stagiaires, aux consultants, aux contractants, aux administrateurs, ainsi qu'aux partenaires et aux membres de la famille accompagnant le personnel international**. Lorsque le terme « collaborateurs » est utilisé dans ce document, l'ensemble de ces groupes sont inclus.

Les partenaires opérationnels et les prestataires de services de HI sont liés aux politiques institutionnelles annexées au contrat de partenariat/service (Politique de Protection de l'Enfance de HI (PPE) ; Politique de Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels (PSEAH) de HI ; et Politique de lutte contre la Corruption). Ils doivent respecter et mettre en œuvre ces principes, à moins que leur propre organisation ne dispose d'un code de conduite et/ou d'un cadre de protection répondant à la norme requise¹.

¹ La norme minimale étant : S'engager à respecter les 6 principes IASC / Intégrer le principe « Do no harm » dans leur travail / Reconnaître les droits de tous les bénéficiaires à être protégés contre l'exploitation et les abus sexuels / Expliquer comment cela s'applique à tout le « personnel » ; identifier et gérer les risques / Veiller à ce que le code de conduite de l'organisation intègre des mesures de protection dans tous les domaines de l'organisation.

Ce cadre s'applique également aux demandeurs d'emploi, aux candidats potentiels et aux anciens employés en ce qui concerne la manière dont ils seront traités par HI.

2. Définitions et applications

2.1 Définitions

Le terme de Safeguarding (Protection contre les Abus) **est défini comme un ensemble de politiques, de procédures et de pratiques organisationnelles visant à garantir qu'aucun préjudice ne soit causé aux personnes par un contact avec les programmes, les opérations ou le personnel d'une organisation.** Il est de la responsabilité du personnel de HI et de ses affiliés de faciliter le signalement et de répondre aux préjudices ou aux abus sur tous adultes et enfants bénéficiaires. Il s'agit également de protéger le personnel de HI contre les comportements inappropriés tels que l'intimidation et toutes les formes de harcèlement.

Les mesures de protection doivent :

- Assurer la sécurité et la protection des groupes, y compris les enfants et les adultes vulnérables, avec lesquels l'organisation est en contact ;
- Établir des lieux de travail sûrs et respectueux, exempts de harcèlement, d'abus et de discrimination, maintenir la réputation de HI par des normes élevées de bonne gouvernance, de responsabilité et de gestion saine en prévenant, en traitant et en tirant les leçons des cas d'actes répréhensibles.

➔ Pour un ensemble de définitions des termes relatifs à ce secteur, voir l'[annexe 1](#).

2.2 Applications

Notre approche est **centrée sur la victime/le ou la survivante**, dans le cadre d'une culture organisationnelle qui vise à prévenir les préjudices et les abus, mais qui y répond rapidement et de manière approfondie lorsqu'ils se produisent. Nous apprendrons de l'expérience et partagerons les bonnes pratiques dans toute l'organisation.

HI s'engage à adopter une **position de Tolérance Zéro en matière d'Exploitation, d'Abus, de Harcèlement et d'Intimidation sexuels ou moraux mais reconnaît que le risque de ces préjudices ne pourra jamais être complètement éradiqué.** Pour cette raison, la Tolérance Zéro signifie encourager les rapports, enquêter et sanctionner même les infractions mineures à la PEASH, PPE et au Code de Conduite afin de renforcer son importance globale et d'améliorer la dissuasion.

Nous y travaillerons à travers :

Le soutien aux victimes / survivants et le renforcement de la responsabilité :

- Protéger la dignité et la sécurité des personnes bénéficiaires de nos actions
- La protection des victimes et des survivants est au cœur de notre réponse de protection ;

- Garantir des processus rigoureux et inclusifs de remontées et de gestion des plaintes en coordination avec les acteurs MEAL (Suivi, Evaluation, Redevabilité, Apprentissage) de l'organisation

Changement culturel :

- Accompagner le changement de culture et s'attaquer aux inégalités structurelles à tous les niveaux de l'organisation (avec une perspective terrain) ;
- Garantir la cohérence de l'approche ;
- Collaborer pour améliorer les pratiques en matière de recrutement et de contractualisation

Normes minimales :

- Appliquer les normes et pratiques internationalement reconnues, y compris l'Index Protection contre l'Exploitation et les Abus sexuels (PSEA – Index) des Normes Humanitaires (Core Humanitarian Standards - CHS) ;
- Collaborer avec d'autres acteurs de notre secteur pour faire progresser les pratiques de protection à l'échelle mondiale ;
- Veiller à ce que les politiques et les pratiques répondent aux besoins des groupes vulnérables.

Capacité organisationnelle et Aptitudes

- Améliorer et partager l'expertise du personnel, des partenaires et des agences avec lesquels nous travaillons ou collaborons ;
- Equilibrer les relations entre les organisations qui fournissent et reçoivent l'aide ;
- Tester et mettre à l'échelle des solutions technologiques innovantes dans le cadre du partage d'expériences dans le secteur.

3. Rôles et responsabilités

Le cadre de protection confère un certain nombre de responsabilités aux différents groupes de personnes impliquées dans l'organisation.

Conseil d'administration (CA) de la Fédération HI (via les comités d'Audit et d'Opérations) : ont le devoir de veiller à ce que des politiques et des procédures appropriées soient mises en place pour empêcher les abus de se produire. Ils doivent s'assurer que toute préoccupation a été gérée de manière appropriée par l'organisation. Conformément aux meilleures pratiques définies par l'organisation et – le cas échéant – aux législations locales, ils ont également la responsabilité de veiller à ce que tous les éléments pertinents sont rapportés. Un référent Safeguarding (Safeguarding Champion) est nommé dans le CA de la Fédération pour assurer ce rôle d'interlocuteur, de rapporteur et le cas d'échéant pour revoir un processus d'enquête en cas d'appel des conclusions par la victime/survivant ou le sujet mis en cause.

Le conseil d'administration de chacune des Associations Nationales HI y compris le CA fédéral, peut avoir la responsabilité de rapporter aux organismes de réglementation compétents dans leur pays d'origine, conformément aux exigences légales de ce pays. Une

allégation crédible doit généralement être signalée si elle entraîne ou risque d'entraîner une perte importante d'argent ou d'actifs de HI, des dommages aux biens de HI ou des préjudices relatifs au travail, aux bénéficiaires ou à la réputation de HI, mais dépend des exigences légales de chaque pays. Certains conseils d'administration (par exemple, HI UK) peuvent avoir l'obligation ou souhaiter nommer un point de contact Administrateur chargé(e) de la protection, qui fournira une expertise en la matière et a délégation, au nom du conseil d'administration, de veiller à ce que HI maintienne des politiques, des procédures et des pratiques de protection efficaces. En plus de rapporter à l'organisme de réglementation compétent, selon l'incident, il peut également être nécessaire d'informer la police, l'autorité locale, l'organisme de réglementation ou l'agence statutaire compétente, y compris les donateurs institutionnels et/ou privés.

Les **CA des associations nationales HI** ont également une responsabilité similaire à celle du CA fédéral, à savoir le maintien des politiques et des procédures dans leur propre pays d'implantation et le partage des préoccupations sérieuses avec le CA Fédéral HI et/ou les autres membres associés HI :

- Le rapport ou l'incident concerne directement ou indirectement une mission, un personnel, un financement ou un programme d'un pays HI géré par la fédération HI avec la participation d'une autre association nationale HI ;
- Est susceptible d'avoir un impact sur la réputation de HI au sens large.

Des référents Safeguarding (Safeguarding Champion) peuvent être aussi nommés dans les CA des Associations Nationales. Les cas relevant uniquement de l'Association Nationale concernée (par exemple, un bénévole travaillant dans son propre pays d'opération et/ou le personnel local) seront traités directement par cette Association Nationale, avec soutien et conseils fournis par la Fédération HI. A noter que tous les rapports officiels sont enregistrés par la plateforme EthicsPoint, disponible dans tout le réseau HI.

Le Comité Exécutif Global de HI Fédération :

- Surveille de manière globale les rapports et la gestion des incidents relatifs à des abus et violations par le personnel de HI de son Code de Conduite ou de ses politiques/règlements internes ;
- Veille à ce que les politiques et les procédures visant à prévenir les abus soient actualisées, efficaces, appropriées et pleinement mises en œuvre ;
- Veille à ce que les principes suivants soient respectés :
 - Construire une culture d'acceptation et de confiance pour permettre de soulever et de discuter des questions et des préoccupations relatives à la protection ;
 - Développer un sens des responsabilités entre les membres du personnel afin que les éventuels comportements inappropriés puissent être mis en question ;
 - Maintenir une réputation de travail fiable et de qualité.

Le/La référent(e) technique Safeguarding (Protection contre les abus) soutient la mise en œuvre efficace des politiques et des procédures de Safeguarding dans le monde entier et est

responsable de la gestion efficace des cas d'incidents liés aux politiques EASH, PPE et aux violations du Code de Conduite. Il/elle rend compte à la Directrice de la gestion des risques et audits, qui à son tour rend compte aux membres du Comité Exécutif Global.

Managers (personnels cadres) : HI reconnaît que les employés seront souvent les premiers à savoir quand il y a lieu de s'inquiéter. Tous les employés, stagiaires, bénévoles, consultants et contractants ont la responsabilité d'agir avec le soin et l'attention nécessaires pour protéger le bien-être de chaque personne, et ont en particulier la responsabilité de faire respecter les standards de protection et de donner l'exemple en veillant au maintien d'une culture de dignité et respect. Les managers doivent encourager une méthode de travail ouverte et transparente qui favorise une forte culture de la protection au sein des équipes et entre elles. En plus de faire respecter les standards eux-mêmes, les personnels cadres doivent veiller à ce que leurs équipes comprennent clairement les règles et doivent s'opposer à tout comportement inacceptable. En outre, les personnels cadres doivent veiller à ce que tout rapport ou toute plainte soit pris au sérieux et fasse l'objet d'une vérification approfondie. Toutes les associations, programmes et missions sociales de HI ont la responsabilité de veiller à ce que les règles contenues dans chaque politique soient respectées dans chaque lieu. De plus, les politiques sont traduites dans les langues locales et/ou dans des formats accessibles et compris par tous.

Les individus : La création d'un environnement de travail sûr chez HI est de la responsabilité de chacun et l'absence de réaction aux incidents ou aux révélations relatives au harcèlement, aux abus et à l'exploitation n'est pas une option. Tous les individus doivent rester vigilants, être prêts à agir et comprendre ce qu'il faut faire en cas de problème. Par conséquent, tous les représentants de HI doivent assimiler et respecter les standards définis dans les politiques qui soutiennent ce cadre. Tous les employés de HI sont tenus de signaler tout soupçon d'exploitation sexuelle, d'abus ou de harcèlement d'autrui. Le fait de ne pas signaler des soupçons d'abus selon les canaux définis constitue une violation de la politique de HI et peut entraîner des mesures disciplinaires.

➔ Voir l'[annexe 3](#) pour les noms et adresses des contacts

4. Standards de Protection contre les abus (Safeguarding)

HI a établi un ensemble de standards de protection contre les abus sur personnes par les collaborateurs de l'organisation. Un résumé se trouve ci-dessous. Une revue annuelle de ces standards est réalisée via la Direction des Opérations avec un tableau de cibles à atteindre. Ces standards sont répartis en trois volets principaux :

Volet 1 : Une culture du Safeguarding, y compris :

Un Environnement sûr :

- Les espaces de travail d'HI sont basés sur le respect, la tolérance, la diversité et l'inclusion, ce qui permet d'offrir un environnement respectueux à l'ensemble du personnel et de les aider à créer un environnement sûr pour l'accomplissement des tâches de l'organisation.

Des personnes fiables - Recrutement, intégration, formation du personnel, conduite et égalité des chances et non-discrimination :

- Les politiques, les processus (références, vérification des antécédents, questions lors des entretiens) et les systèmes de HI (initiation, formation au module de protection) définissent et mettent en œuvre les responsabilités organisationnelles autour du cycle de carrière des employés ;
- Veiller à ce que le personnel chargé des enjeux de protection soit clairement identifié et qualifié pour assumer ses fonctions.

Volet 2 : Protection et redevabilité envers les personnes, y compris :

Programmes sûrs - Gestion des risques dans les programmes et les accords de partenariat :

- Les programmes et les projets de HI sont conçus et mis en œuvre de manière à prévenir les préjudices et les abus envers les personnes avec lesquelles nous travaillons et les communautés dans lesquelles nous travaillons.
- Evaluation des risques d'abus : Des standards minimum de prévention des risques et des évaluations EAHS doivent être mises en place pour chaque projet considéré à haut risque. Un outil spécifique est disponible pour tous les programmes (voir liste outils)
- Mise en place d'un Système de Gestion des Retours et Plaintes au niveau local : en sus des mécanismes d'alerte interne de l'organisation, tout Directeur ou Directrice de Programme HI doit veiller à la mise en place effective et adaptée à chaque projet d'un système inclusif permettant aux bénéficiaires et communautés hôtes de pouvoir remonter et alerter en sécurité l'organisation sur des suspicions ou abus de la part d'un personnel HI.

Signaler/répondre en toute sécurité - Signaler et enquêter :

- HI traite toute allégation relative aux abus avec le plus grand sérieux. Nous nous efforçons d'apprendre et d'identifier les domaines dans lesquels nous pourrions nous améliorer, et nous accueillons volontiers les commentaires des parties prenantes.
- Nous nous engageons à écouter et à soutenir respectueusement les personnes qui souhaitent faire part de leurs préoccupations ou déposer une plainte. Nous veillerons également à ce que les préoccupations réelles fassent l'objet d'une enquête approfondie.

Composante 3 : Gouvernance, y compris :

Gouvernance sûre - Responsabilité de la protection :

- La gouvernance de HI est basée sur nos valeurs et favorise la transparence et la responsabilité en interne et en externe :
 - Un suivi statistique des incidents est accessible au GEC et au CA en continu.

- Un rapport annuel interne est produit avec des communications calibrées auprès de l'ensemble des employés de l'organisation.

Communications et financement sûrs - Utilisation des informations et des images :

- Les activités de communication et de collecte de fonds de HI présentent des images et des histoires appropriées d'enfants et de communautés et veillent à ce qu'ils ne soient pas exposés à des préjudices et à des abus via des procédures strictes de récoltes de témoignages et de consentement éclairé.
- Les communications aux bailleurs concernant le cadre en place ou l'information sur les incidents sont strictement encadrées par des procédures et des outils standards à l'ensemble des programmes et entités siège.

5. Politiques et procédures

Les documents d'information, d'identification et d'orientation suivants sont en place pour garantir le maintien de normes appropriées au sein de la fédération, des associations et des missions sociales de HI.

➔ Un résumé se trouve ici et les détails complets à l'[annexe 2](#).

Ref Politique	Nom de la politique	Date de la dernière révision
PI 01	Politique Handicap, Genre et Age	2018
PI 02	Politique de protection de l'enfance	Mise à jour 2025
DI 01	Code de conduite : Prévention des abus et protection des personnes	Mise à jour 2025
PI 03	Politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels	Mise à jour 2025
PI 04	Politique de lutte contre la fraude et la corruption	Mise à jour 2025
DI 02	Signalement des suspicions de fraude ou d'abus	Mis à jour 2025
GM 38	Guide de mise en place système de gestion des retours et des plaintes (disponible sur Hinside)	Mise à jour 2023
PI 05	Politique de sécurité	Mise à jour 2018

En outre, le siège de la Fédération HI, ainsi que chaque association nationale et les missions sociales de HI sur le terrain ont mis en place une série de politiques appropriées au niveau local : Le recrutement, les plaintes, les procédures disciplinaires pour le personnel et les volontaires, conformément à la législation locale, ainsi que d'autres questions relatives aux

ressources humaines et au personnel (concernant les salaires, les congés, les performances, la politique de GDPR, etc.). Ces questions sont souvent traitées dans un seul document, par exemple les conditions d'emploi, le règlement intérieur ou d'autres documents similaires. Les contrats individuels des employés détaillent les obligations contractuelles spécifiques imposées au personnel, y compris la nécessité de se conformer aux politiques de HI spécifiées ci-dessus. De même, d'autres consultants, prestataires de services et partenaires sont engagés par contrat et sont tenus de respecter les politiques de protection de l'organisation. Enfin, HInside - l'intranet de HI contient également une série de boîtes à outils et de conseils.

- ➔ Se référer aux Espaces Hinside : [Safeguarding : Politiques de protection et code de conduite](#) et [Direction des risques et audits](#).

6. Mise en œuvre

Le cadre de protection et ses références associées sont déployés via :

- **Dotation en personnel** - Un poste de référente Safeguarding cadre à plein temps est en place au siège, des personnels terrain plein temps ou des Points Focaux volontaires sont en place dans toute l'organisation et les responsabilités incluses dans les descriptions de poste. Tous ces employés reçoivent des formations adaptées à leurs rôles et responsabilités.
- **Prévention** – Les principes de Safeguarding sont intégrés dans tous les aspects du travail et des systèmes de HI, y compris la sensibilisation dès le stade de la candidature et de façon continue tout au long de l'emploi d'un employé chez HI. L'évaluation des risques est prise en compte à tous les niveaux, y compris lors de la collaboration avec des partenaires, de la conception de nouveaux programmes, d'activités de soutien ou de bénévolat et de la mise en place de nouvelles opérations aux niveaux local et national.
- **Mécanismes de signalement et d'intervention** - Les étapes à suivre pour soulever ou signaler les problèmes d'abus doivent être connues de tous, les procédures d'enquête et de gestion des incidents sont claires et bien comprises ; les devoirs et les responsabilités sont clairs pour ceux qui exercent des responsabilités en matière de protection, en particulier les gestionnaires, les équipes de RH et les points de contact.
 - ➔ Voir : [Traitement centralisé des signalements et incidents](#) (Flow chart sur Hinside)
- **Mise en œuvre, maintien, révision et suivi des politiques institutionnelles** - formation et renforcement des capacités du personnel et des partenaires, suivi et rapports et révision continue du cadre.
- **Budget** - Sera disponible pour soutenir les activités de protection contre les abus par les collaborateurs à l'échelle de l'organisation.

6.1 Priorité à la protection des points focaux

Le réseau mondial de Points Focaux Safeguarding de HI (basés pour la plupart dans les programmes terrain) aide HI à prévenir et à répondre au harcèlement, aux abus et à l'exploitation en recevant les préoccupations et en les transmettant aux personnes appropriées, en sensibilisant et en promouvant les meilleures pratiques. Les points focaux ne sont PAS tenus d'enquêter eux-mêmes sur les préoccupations ou les plaintes.



Bien qu'il s'agisse d'un paquet global, les documents peuvent être contextualisées ou adaptées aux enfants et/ou aux formats accessibles par les entités de HI afin de s'adapter au contexte juridique et culturel local, sans le diluer. Toute adaptation autre que la traduction des langues sera effectuée en consultation avec la référente technique, qui facilitera les mécanismes internes de validation des ajustements.

6.2 Se concentrer sur les rapports et les enquêtes

HI reconnaît que les normes décrites dans chaque politique ne peuvent être respectées que si des canaux de signalement solides existent et sont compris par tous. C'est pourquoi chaque politique définit la manière dont les préoccupations doivent être exprimées. Chaque politique décrit également les mesures qui peuvent être prises en cas d'incidents ou de préoccupations.

Le Code de Conduite stipule qu'il est du devoir et de la responsabilité de toute personne faisant partie de HI (membres et personnel) de signaler toute préoccupation, question, soupçon ou allégation (même si l'information ou l'allégation est vague) concernant des atteintes à celui-ci ou aux politiques PEASH et PPE au gestionnaire/superviseur ou, si ce n'est pas possible, à un autre membre de la hiérarchie ou à une personne de contact désignée, et ce dès que possible. Cela peut se faire sans communiquer les détails des cas et partager les informations en toute confidentialité. Le fait de ne pas signaler à une personne compétente tout soupçon d'abus concernant une autre personne constitue une violation de la politique de HI et peut entraîner des mesures disciplinaires. Bien que nous encourageons fortement le signalement par les canaux disponibles, pour éviter tout doute, aucune obligation n'est faite à une personne de signaler tout incident qui lui est arrivé en propre. Cependant, lorsqu'il existe une obligation légale claire de signalement, la décision sera prise par HI après information en consultation avec le sujet présumé de l'abus.

HI reconnaît que tous les plaignants ne sont pas forcément prêts à révéler leur identité. Cela n'a pas nécessairement d'incidence sur la véracité de la plainte, mais peut être un signe de crainte de représailles. HI fournit un mécanisme d'alerte confidentiel (Navex – Ethics Point) en dehors de la ligne managériale de signalement en dernier recours. En tant que tel, ce système n'encourage pas les signalements anonymes mais le garantit si nécessaire car limite l'identification des informations qui lui sont transmises, conformément à la loi française.

En outre, les rumeurs ne doivent pas être laissées sans réponse et peuvent constituer une alerte précoce d'un problème plus important. HI prendra les rumeurs cohérentes au sérieux et elles doivent donc être signalées et faire l'objet de vérifications.

Soutien aux survivants et aux victimes : HI offrira toujours un soutien aux survivants et aux victimes, qu'il y ait ou non une réponse interne formelle (comme une enquête interne). Ce soutien peut comprendre une assistance psychosociale spécialisée et/ou l'accès à d'autres spécialistes et à un soutien approprié selon les besoins (médical et, si possible, juridique). Les survivants et les victimes peuvent choisir s'ils souhaitent bénéficier de l'aide qui leur est offerte et à quel moment. Lors de l'audition d'une plainte ou d'une préoccupation, la priorité est de s'assurer et de vérifier si le plaignant a besoin d'un soutien mental ou physique. Toutes les autres mesures ne seront prises qu'avec l'accord ou le consentement de la victime, à moins qu'il ne s'agisse d'un enfant ou d'un adulte vulnérable.

Porter plainte en interne chez HI (système d'alerte interne) : Tout personnel HI peut faire part de ses préoccupations ou déposer une plainte chez HI à propos d'un événement dont elle a été victime ou témoin. Les mécanismes de signalement et de plainte sont encouragés à tous les niveaux de l'organisation et le premier choix doit se faire le long de la chaîne de gestion, bien qu'il soit possible de contourner votre supérieur hiérarchique si vous pensez que cela pose un problème. Les plaintes ou les préoccupations peuvent être formulées dans n'importe quelle langue et des dispositions seront prises pour une traduction confidentielle. En outre, les plaintes sont acceptées via les systèmes de gestion de retours & plaintes du programme, le système EthicsPoint directement et de tout autre processus sécurisé adapté localement.

➔ Pour plus d'informations, voir la section [Signaler les soupçons de fraude et d'abus](#).

Obligation d'information et de redevabilité (mécanisme de gestion des retours & plaintes - SGRP) : Les communautés seront systématiquement consultées puis informées de la manière dont elles peuvent déposer une plainte ou faire part de leurs préoccupations si nécessaires. Les modalités varieront d'un programme à l'autre. Elles seront aussi informées des réponses apportées à leurs sollicitations.

➔ Voir : [Comment mettre en place sur le terrain un système de gestion des retours et des plaintes des populations](#), HI, 2023

Les plaintes concernant les partenaires : Si HI reçoit une plainte concernant une organisation partenaire en activité, elle s'attend à ce que le partenaire y réponde rapidement et de manière appropriée. HI peut aider une organisation partenaire si elle a l'obligation, en vertu de la législation locale, de soumettre l'affaire à la police ou à d'autres autorités statutaires pour enquête criminelle. Le cas échéant, HI peut travailler avec le partenaire opérationnel pour résoudre le problème par le biais d'une enquête indépendante appropriée. Si le résultat est que l'abus s'est produit, le travail en cours avec le partenaire ne peut pas impliquer la ou les personnes concernées. S'il y a une raison de croire qu'un partenaire a traité une allégation d'abus de manière inappropriée, HI peut décider de retirer son financement ou de mettre fin à la relation partenariale (y compris les réseaux et les consortiums).

Les plaintes des partenaires et des contractants : Les partenaires peuvent également se plaindre auprès de HI ainsi que d'autres organisations (exemple : fournisseurs) dans le cadre de relations contractuelles. Les organisations partenaires et les contractants qui fournissent des biens et des services doivent également être informés de l'existence de nos politiques, des personnes à contacter et des méthodes à utiliser pour signaler et résoudre tout incident ou litige. Ils peuvent eux aussi, si nécessaire, remonter la chaîne de gestion au sein de HI et, le cas échéant, utiliser le système centralisé EthicsPoint pour déposer une plainte lorsqu'ils estiment que les voies normales sont trop risquées ou dangereuses.

Plaintes extérieures à HI : Toute personne a le droit de se plaindre à HI. Elle peut être envoyée par écrit aux bureaux de la fédération HI dans le pays ou au niveau central ou directement aux associations nationales dans le pays d'opération concerné. Ils peuvent également se plaindre via le site web, en remplissant un formulaire de plainte, disponible sur le site web de HI : <https://hi.org/en/reporting-form>

Processus d'enquête : Toute allégation crédible (crédible = vérification préalable des faits effectuée) a droit à une enquête en bonne et due forme menée dans le strict respect des principes des enquêtes de HI. Des cellules ordinaires ou de crise seront lancées sous l'autorité de la Direction Générale ou d'un autre Directeur de l'organisation et coordonnées par le R (responsable) dédié à la plainte. HI assurera un processus d'enquête transparent et équitable - mené par une équipe d'enquêteurs liés par des serments de confidentialité et responsables uniquement d'un rapport d'enquête et de recommandation anonyme au R de la cellule d'enquête.

Rapports statutaires et externes : La décision de transmettre ou non une allégation à la police locale ou aux autorités statutaires est prise par la personne qui est présumée avoir été victime d'abus (« la victime/survivante » - qui peut ou non être le plaignant). HI soutiendra la victime/survivante et/ou le plaignant, qu'ils souhaitent ou non porter plainte auprès de la police locale ou des autorités statutaires. Cependant, l'approche de HI sera toujours de se conformer aux obligations de signalement prévues par la législation locale. Lorsqu'il existe une obligation légale claire de signalement, HI prendra cette décision en consultation avec le sujet présumé de l'abus. Si la vie d'une personne est en danger ou si l'affaire concerne d'une manière ou d'une autre un enfant ou un adulte en danger, il se peut que certaines décisions doivent être prises par HI (par exemple, contacter la police ou l'autorité statutaire).

Le principe « centré sur le survivant ou la victime » doit être mis en balance avec le risque et la protection des groupes vulnérables dans tous les cas. Si la victime/survivante est un enfant ou un adulte en danger, les décisions concernant son bien-être peuvent devoir être prises par d'autres. Cependant, dans la mesure du possible et si cela est approprié, ils seront engagés dans la conversation sur leur propre bien-être.

Rapports réglementaires et rapports aux bailleurs : Les autorités réglementaires et les bailleurs de HI disposent de différents mécanismes de signalement des incidents liés à la protection. Tous les incidents crédibles qui impliquent du personnel national, international ou

des partenaires opérationnels doivent être signalés immédiatement via leurs processus centralisés d'alertes dans le respect du système d'information défini par HI.

7. Suivi, revue et références

7.1 Suivi et revue

Afin de garantir que les standards de chaque politique sont effectivement en place et conformes aux standards internationaux :

- La Direction des Programme Internationaux (DPI) contrôlera le plan de déploiement des programmes via un suivi Dashboard (par Directeurs Géographique et Régionaux) et des points réguliers entre la Directrice et ses collaborateurs.
- La DPI et la Direction de Gestion des Risques et Audits (DRA) contrôleront la mise en œuvre effective et la redevabilité des programmes via un monitoring annuel de situation basé sur une liste d'indicateurs précis. La DRA fournira une analyse des résultats et un rapport de recommandations par zone géographique chaque année.
- La Direction de Gestion des Risques et Audits (DRA) surveillera la situation de la gestion des cas et en fera rapport à la DDO chaque mois ;
- La DRA analysera les profils des cas et actualisera le risque pour en faire rapport au GEC et aux Comités Audit & Opérations du Conseil d'Administration 1 fois par an ;
- Les activités, les résultats et l'analyse de la mise en œuvre de ces standards seront présentés à travers un rapport annuel aux sous-comités du conseil d'administration et aux conseils des associations nationales / conseil de la fédération au moins une fois par an ;
- Le/La référent(e) thématique Safeguarding actualisera chaque politique dans le cadre d'un processus continu d'alignement sur les dernières évolutions internes et les standards internationaux **avec un délai maximum de 5 ans** entre chaque grande revue, la validation du GEC et du CA étant effectuée en conséquence.

7.2 Références

Interne : Toutes les politiques de protection sont énumérées. Additionnel : Politique relative au Handicap, au Genre et à l'Age, Processus et outils de recrutement (disponibles dans HIInside ou dans le manuel du personnel et des ressources humaines de chaque association membre de HI ou équivalent), les manuels des ressources humaines de chaque programme national couvrent les éléments relatifs aux coutumes locales, les exigences légales du pays d'opération et les processus et politiques disciplinaires et de griefs supplémentaires.

Externe :

- Principes fondamentaux de l'IASC sur la PEASH

- Bulletin du Secrétaire général de l'ONU : Mesures spéciales de Protection contre l'Exploitation et les Abus sexuels, 9 octobre 2003
- Convention des Nations unies sur les Droits de l'Enfant
- Convention des Nations unies sur les Droits des Personnes en situation de Handicap
- Les Standards Humanitaires (Core Humanitarian Standards) inclus l'index PEAS

Approbation et dates :

Cette directive a été approuvée par la Direction de la Fédération HI en décembre 2020.

Cette version prend effet à partir de janvier 2021.

Mise à jour 1 - Aout 2022

Mise à jour 2 – Octobre 2025

Autorité sur la Politique : Directrice adjointe - Direction de la gestion des Risques et Audits

Annexe 1 : Références de protection de HI pour les définitions

Termes	Définitions	Référence
Abus sexuel (enfant)	Forcer ou inciter un enfant à participer à des activités sexuelles qu'il ne comprend pas pleinement et auxquelles il n'a guère la possibilité de consentir. Cela peut inclure, sans s'y limiter, le viol, les relations sexuelles orales, la pénétration ou des actes non pénétrants tels que la masturbation, les baisers, les caresses et les attouchements. Cela peut également inclure le fait d'impliquer des enfants dans la visualisation ou la production d'images à caractère sexuel, le fait de regarder des activités sexuelles et le fait d'encourager les enfants à adopter des comportements sexuellement inappropriés.	Politique HI de protection de l'enfance (corrélée aux définitions PSEAH)
Abus sexuels	L'abus sexuel désigne toute intrusion physique réelle ou menaçante de nature sexuelle, qu'elle soit commise par la force ou dans des conditions inéquitables. Cela inclut le viol, l'agression sexuelle, les attouchements et toute autre forme d'activité sexuelle non consentie. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel. Le viol est un abus sexuel (avec mineur ou adulte) impliquant une pénétration, quelle qu'elle soit, sans consentement.	IASC
Abus/Violence émotionnel (enfant)	Maltraitance émotionnelle persistante qui a un impact sur le développement émotionnel de l'enfant. Les actes de violence émotionnelle comprennent la restriction de la liberté de mouvement, les comportements dégradants, humiliants, intimidants (y compris la cyberintimidation), les menaces, les actes visant à effrayer, la discrimination dont le racisme, le ridicule ou d'autres	Politique HI de protection de l'enfance
Abus/Violence physique (enfant)	Dommage physique réel ou potentiel infligé par une autre personne, adulte ou enfant. Il peut s'agir en outre de coups, de secousses, d'empoisonnement, de noyade et de brûlure.	Politique HI de protection de l'enfance

Abus/Violence psychologique (enfant)	Comprend la violence verbale, la discrimination et la maltraitance psychologique. Il s'agit des effets néfastes réels ou probables sur le développement émotionnel et comportemental d'un enfant causés par des mauvais traitements ou des rejets émotionnels persistants ou graves.	Politique HI de protection de l'enfance
Acteurs du projet	Il s'agit des agences, organisations, groupes ou individus qui ont un intérêt direct ou indirect dans l'action ou dans son évaluation. Les parties prenantes cibles (ou organisations) : il s'agit de toutes les organisations dont la relation avec HI, ou avec ses partenaires, est basée sur la réception de biens ou de services.	Guide pratique HI sur le partenariat opérationnel
Adulte vulnérable	Les personnes de plus de 18 ans qui, en raison de leur handicap, de leur âge, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur statut socio-économique, de leur situation géographique, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs opinions politiques, peuvent se trouver dans l'incapacité de satisfaire leurs besoins fondamentaux, et sont particulièrement exposées à des risques.	Direction de la protection HI
Agissements sexistes	Un agissement sexiste désigne tout comportement, propos ou geste fondé sur le sexe ou le genre, visant à porter atteinte à la dignité d'une personne, à maintenir des stéréotypes de genre, ou à créer un environnement hostile ou humiliant. Ces actes, même isolés, participent à la perpétuation des inégalités et créent un environnement susceptible de favoriser l'émergence de comportements abusifs.	Politique HI Protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels
Bénéficiaire	Les enfants et les adultes vulnérables qui bénéficient ou sont touchés par l'intervention de HI.	PSEAH HI
Approche centrée sur la victime/survivante	Approche consistant à placer au centre du processus d'enquête la dignité, les expériences, les besoins, et les résiliences de la victime / survivante de l'abus. Les victimes doivent voir leur point de vue et leurs souhaits pris en compte autant que possible dans la détermination de toute action, la victime devant donner son consentement éclairé pour les étapes prévues de l'enquête, et pour toute utilisation ou divulgation potentielle de ses informations. Les principes clés de l'approche sont la sécurité, la confidentialité, le respect et la non-	IQTS Guide d'enquête EAS – CHS Alliance 2022

	discrimination. Pour les enfants, l'approche agit dans l'intérêt supérieur de l'enfant.	
Code de conduite	Un ensemble de règles sur la façon de se comporter et d'interagir avec les autres.	Code de conduite de HI
Confidentialité	Un principe éthique qui restreint l'accès à l'information et sa diffusion. Dans les enquêtes sur l'exploitation sexuelle, les abus, la fraude et la corruption, il est exigé que l'information ne soit accessible qu'à un nombre limité de personnes autorisées pour mener à bien l'enquête. La confidentialité contribue à créer un environnement dans lequel les témoins sont plus disposés à raconter leur version des faits et à instaurer la confiance dans le système et dans l'organisation.	Manuel de mise en œuvre du PSEAH de la CHS (Référence rapide) révisé en 2020
Corruption	La corruption ajoute la notion d'abus de pouvoir à la fraude. En effet, la corruption implique que des personnes investies d'une autorité, d'une responsabilité ou d'une délégation vont utiliser leur position pour procurer des avantages indus de quelque nature qu'ils soient, pour eux-mêmes ou pour un tiers. Si la fraude peut être commise unilatéralement par un individu ou un groupe d'individus, la corruption implique une « transaction » et une contrepartie financière ou sous la forme de faveurs ou d'avantages. Ainsi, certaines formes de corruption peuvent se manifester par l'acte de solliciter, promettre, offrir, donner ou accepter un avantage indu, en argent ou en nature. Ceci affectant l'exercice normal d'une fonction et constituant un acte répréhensible du point de vue administratif, légal ou déontologique.	Politique HI de lutte contre la fraude et la corruption
Discrimination	Se rapporte à toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur un handicap ou d'autres critères (sexe, âge, origine ethnique, etc.) qui a pour but ou pour effet de compromettre ou d'empêcher la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice de tous les droits de l'homme sur la base de l'égalité avec les autres. La discrimination comprend le refus de fournir des aménagements raisonnables.	Politique de HI Handicap, Genre, Age
Égalité	C'est lorsque les personnes jouissent de droits, d'opportunités et de ressources sur un pied d'égalité avec les autres, indépendamment de leur handicap, de leur sexe ou de leur âge.	Politique de HI Handicap, Genre, Age
Enfant	Un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans (article 1). Toutefois, l'article	Convention relative aux

	12 reconnaît que l'enfance n'est pas une réalité uniforme et que les capacités des enfants évoluent avec l'âge. Ainsi, bien que la majorité soit fixée à 18 ans, la notion d'enfance peut être interprétée de manière flexible en fonction des contextes socioculturels et juridiques. HI reconnaît l'idée que l'enfance est à la fois un concept universel et une construction sociale – mais appliquera pour l'ensemble de ses politiques et directives le standard IASC qu'un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de dix-huit ans.	droits de l'enfant (CIDE) Principe IASC
Évaluation et gestion des risques	L'évaluation des risques est un moyen d'identifier les menaces et les risques qui y sont associés. Elle s'accompagne d'une série de mesures d'atténuation.	Guide opérationnel de sécurité HI
Exploitation commerciale	Exploiter des enfants dans le cadre d'un travail ou d'autres activités au profit d'autrui et au détriment de leur santé physique ou mentale, de leur éducation, de leur développement moral ou socio-émotionnel. Cela inclut, sans s'y limiter, le travail des enfants.	Politique HI de protection de l'enfance
Exploitation sexuelle	L'exploitation sexuelle désigne tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, d'un pouvoir différentiel ou d'une relation de confiance à des fins sexuelles. Cela inclut, sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. C'est un terme qui englobe toutes formes d'abus où le consentement est obtenu par la contrainte, la dépendance ou l'inégalité de pouvoir. Pour exemple: • Contraindre une personne à des actes sexuels en échange d'une aide, de services, d'un emploi ou d'avantages. • Entretenir une relation exploitante fondée sur un déséquilibre de pouvoir. • Toute forme de sexe transactionnel (inclut prostitution).	IASC et CAPSEAH
Fraude	Actes qui visent, par un contournement délibéré des règles internes, contractuelles et des lois, à obtenir un avantage matériel ou moral indu, au détriment de HI ou de tiers : individus, communautés, organisations, entreprises ou institutions.	Politique HI de lutte contre la fraude et la corruption

	La fraude peut toucher différents domaines et suivre différents modes opératoires regroupés comme suit pour des raisons de simplification : - Vols et fraudes comptables ou financières, - Fraude logistique, détournements et vols matériels, - Fraudes en ressources humaines et conflits d'intérêts, - Fraudes, détournements et extorsions sur projets et bénéficiaires.	
Harcèlement	Le harcèlement consiste en un comportement répétitif et non désiré, qu'il soit verbal, physique ou visuel, qui est lié au profil ou à la caractéristique d'une personne et qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (Cette notion peut être définie différemment dans les législations du travail des différents pays)	Droit français - définition générale
Harcèlement sexuel	Le harcèlement sexuel consiste à imposer de manière répétée des comportements verbaux ou physiques non désirés, sexistes ou sexuels à une ou plusieurs personnes ciblées, qui humilient la personne ou créent un environnement hostile. Toute pression, même isolée, pour obtenir des faveurs sexuelles, pour soi ou un tiers, est considéré du harcèlement sexuel. Pour exemple: • Propositions ou demandes à caractère sexuel. • Blagues, remarques, commentaires ou messages à connotation sexuelle. • Regards insistants, gestes déplacés, sifflements.	CAPSEAH + Politique HI Protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels (PSEAH)
Intérêt supérieur de l'enfant	« L' intérêt supérieur de l'enfant » englobe la sécurité physique et émotionnelle de l'enfant (son bien-être) ainsi que son droit à un développement positif. L'intérêt supérieur de l'enfant doit être au cœur de toutes les décisions et mesures prises, ainsi que de la manière dont les prestataires de services interagissent avec les enfants et leurs familles.	Article 3 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (UNCDE),
Intimidation	Des actions ou des mots qui cherchent à nuire, à intimider ou à forcer afin de gagner en pouvoir et en contrôle. Exemples : critiques inutiles, diffusion de rumeurs, affaiblissement intentionnel, isolement délibéré, commentaires personnels inappropriés, coups, bousculades, dommages ou vol de biens personnels.	Groupe consultatif sur les mines (MAG)

	(Peut être désigné différemment dans certains pays, par exemple comme harcèlement ; ce terme peut être défini différemment dans le droit du travail de divers pays)	
Lancement d'alerte	Désigne un mécanisme permettant de signaler des faits ou des soupçons de mauvaise conduite au sein de notre organisation ou avec nos partenaires opérationnels.	Espace Dénonciation - HInside
Lanceur d'alerte	Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue , sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations pouvant constituer une menace ou un préjudice pour des personnes ou des organisations, comme une violation du droit national ou international, un abus d'autorité, un abus et une exploitation sexuels, une fraude ou un préjudice pour l'environnement ou la sécurité publique.	Direction de l'information légale et administrative – France.
Maltraitance des enfants	Terme général couvrant toutes les formes de mauvais traitements physiques et/ou psychologiques, d'agression sexuelle, de négligence ou de traitement négligent ou d'exploitation entraînant une atteinte réelle ou potentielle à la santé, à la survie, au développement ou à la dignité de l'enfant dans le cadre d'une relation ou d'une responsabilité, d'une confiance ou d'un pouvoir	Politique HI de protection de l'enfance
Ne pas nuire	Au cœur de l'action humanitaire de principe et de la redevabilité envers les populations affectées se trouve la prise de conscience de la portée à la fois nuisible et bénéfique de l'aide humanitaire. Le principe ne pas nuire, dérivé de l'éthique médicale, oblige les acteurs humanitaires et de développement à s'efforcer de minimiser les dommages que leur présence et la fourniture d'assistance et de services pourraient involontairement provoquer. Les conséquences négatives imprévues peuvent être de grande envergure et extrêmement complexes — par exemple, en créant par inadvertance des divisions sociétales ou en augmentant la corruption, si elles ne sont pas fondées sur un conflit violent et une analyse contextuelle plus large et conçues avec des garanties appropriées.	IFRC
Partenaire opérationnel	Le partenariat opérationnel est une forme de collaboration entre deux ou plusieurs structures qui, en théorie, donne la priorité à la coopération	Guide pratique HI sur le

	sur la substitution, la subordination et/ou la concurrence. Il s'agit d'une relation construite et négociée afin d'atteindre un objectif commun qui implique 3 éléments : • Un engagement mutuel à l'exécution d'un projet ou d'une partie de projet. • Responsabilité partagée envers les donateurs, les bénéficiaires et les autorités nationales. Partenaires locaux : regroupent les Organisations de la Société Civile-OSC (cela inclut les OPH et prestataires de services privés à but non lucratif*) et les Autorités publiques (inclut les institutions paraétatiques, les prestataires de services publics) avec lesquelles des accords de partenariats sont établis. <i>Les représentations locales des ONGI ne sont pas considérées comme des partenaires locaux</i>	partenariat opérationnel
Personnes handicapées	Personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.	UNCRPD
Personnes vulnérables	Les personnes ou groupes de population qui, en raison de leur santé ou de leur condition sociale, peuvent se trouver dans l'incapacité de satisfaire leurs besoins fondamentaux, sont particulièrement exposés à des risques et nécessitent donc la mise en place de mesures spécifiques. La notion générique de « population vulnérable » est variable selon le contexte. Elle peut inclure des personnes rendues vulnérables en raison de leur âge, de leur sexe ou d'une déficience temporaire, et comprend notamment les personnes démunies et exclues.	Mission, Champ d'action HI
Politique de protection des lanceurs d'alerte	Une politique qui encourage les membres du personnel à faire part de leurs préoccupations, dont la divulgation est généralement dans l'intérêt public, en particulier dans les pays où l'alerte fait partie de la législation nationale. Les préoccupations sont généralement celles qui concernent une infraction pénale, la santé et la sécurité, les dommages causés à l'environnement ou l'injustice. Les rapports sur le PSEAH peuvent s'inscrire dans le cadre de la politique de protection des lanceurs d'alerte d'une organisation. Les	Manuel de mise en œuvre du PSEAH de la CHS (Référence rapide) révisé en 2020

	lanceurs d'alerte sont souvent protégés par la loi et ne peuvent pas être traités injustement ou perdre leur emploi parce qu'ils ont fait part de ces préoccupations.	
Protection	Ensemble de politiques, de procédures et de pratiques organisationnelles visant à garantir qu'aucun préjudice n'est causé aux personnes en raison d'un contact avec les programmes, les opérations ou le personnel d'une organisation.	HI - inspiré par la définition de la protection de CBM
Protection (dans le cadre de la programmation de HI)	La protection consiste à atténuer, prévenir et répondre à la violence (y compris l'exploitation, la privation et les abus) en aidant les personnes à faire valoir leurs droits conformément au droit international applicable. Concrètement, cela implique d'apporter un soutien global aux survivants en répondant à leurs besoins en matière de santé, de soutien psychosocial, d'éducation, d'aide économique et d'assistance juridique. Cela signifie également sensibiliser et mobiliser les communautés autour de la prévention de la violence. La protection désigne la réduction, la prévention et la réponse à la violence fondée par défaut sur le handicap, le genre et l'âge (DGA). Les programmes de HI prendront systématiquement en compte, au minimum, le handicap, le genre et l'âge comme facteurs pouvant entraîner une discrimination et déclencher différents types de violence et d'abus. Néanmoins, HI reconnaît, conformément à sa politique sur le handicap, le genre et l'âge, que d'autres facteurs tels que la religion, l'origine ethnique, la situation géographique, le statut socio-économique, entre autres, peuvent également contribuer à la discrimination et à l'inégalité et générer de la violence. Ils doivent également être pris en considération lors de l'analyse d'un contexte spécifique et du profil d'un groupe cible à des fins de programmation.	Protection against violence - Direction de la protection
Risque	« Possibilité que se produise un événement qui aura un impact défavorable sur la réalisation des objectifs de l'organisation ». Les risques se mesurent en termes de probabilité de survenue et d'impact, sur une période donnée.	PI Maitrise des risques

Tolérance zéro contre cas zéro	La Tolérance Zéro signifie encourager les signalements, enquêter et sanctionner les infractions, même mineures, aux politiques et au code de conduite afin de renforcer son importance globale et d'accroître la dissuasion. HI s'engage également à rendre des comptes en maximisant les mesures de protection et de réduction des risques.	Formation des points focaux HI
Le travail des enfants	Le travail des enfants est notamment régi par les règles de la Convention n°138 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui prévoit plusieurs limites d'âge, dont les suivantes : • L'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans. • Cet âge minimum ne doit pas être inférieur à dix-huit ans pour un emploi ou un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. • Cette limite d'âge peut être portée à seize ans si la sécurité et la moralité des adolescents concernés sont pleinement garanties et s'ils ont reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle. <u>Participation des enfants à des travaux légers</u> : Cela fait référence à la participation d'un ou une enfant à une activité rémunérée ponctuelle, qui n'affecte ni sa santé ni son développement, et ne constitue pas une entrave à sa scolarité ou sa formation professionnelle. Aucune participation à des travaux légers n'est autorisée pour les moins de douze ans (Convention n°138).	Convention n°138 OIT

Annexe 2 : Politiques de protection et politiques connexes de HI

Politique	Messages clés
Politique de Protection de l'Enfance	La politique de Protection de l'Enfance affirme l'engagement de HI à protéger tous les enfants qui participent à ses activités ou qui sont touchés par celles-ci. Cette politique vise à protéger les enfants contre les préjudices ou les abus intentionnels et non intentionnels. Elle expose : • Valeurs et principes communs ; • Fournit des conseils sur la manière de protéger les enfants contre le danger ; • Bonnes pratiques et définit les procédures que doivent suivre les représentants de HI - y compris la manière dont HI recrutera et intégrera le personnel ; • Précise que tout le monde doit signaler les cas où les enfants sont en danger, y compris les partenaires.
Code de conduite : Prévention des abus et protection	Le code HI définit les comportements et pratiques attendus constituant les standards minimaux de l'organisation et les actions à mener pour que les relations avec les bénéficiaires ou entre les membres du personnel de HI soient respectueuses de l'éthique développée par l'organisation via ses politiques. Elle définit les standards de comportement attendus et veille à ce que les actions professionnelles et personnelles ne jettent pas le discrédit sur l'organisation : • Relations avec les bénéficiaires ; • Élimination des situations d'exploitation et d'abus sexuels ; • Sur le lieu de travail ; • Dans les communications. Les standards sont obligatoires et leur respect intégral est attendu en toutes circonstances. Elles ne remplacent pas non plus les documents existants (contrats, règlements HI, autres documents de protection et règlement intérieur). Il explique comment faire un rapport. Les gestionnaires sont en outre tenus de veiller à ce que les membres de leur équipe respectent ce code en assurant un environnement de travail exemplaire.
Politique de protection des bénéficiaires	Cette politique s'applique à tous ceux qui travaillent avec HI et détaille les principes selon lesquels HI s'engage à enquêter sur toutes les allégations d'abus des bénéficiaires

contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels	Par cette politique, Humanité & Inclusion (HI) exprime sa détermination à : • Combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels des enfants et des adultes vulnérables qui bénéficient de l'intervention de HI et qui en subissent les conséquences. • Mettre en œuvre des mesures de réduction des risques sur ses programmes, quel que soit le contexte. HI affirme son engagement de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.
Politique de lutte contre la fraude, les pots-de-vin et la corruption	La politique anti-corruption énonce la position de HI sur la prévention et la détection de la fraude, définit la stratégie de HI pour la prévention et la détection de la fraude, de la corruption et d'autres actes répréhensibles et définit les responsabilités et les procédures à suivre si une fraude est détectée ou suspectée.
Directive Signalement de Fraudes ou d'Abus	Il s'agit d'une directive sur le lancement d'alerte pour encourager le personnel et d'autres personnes (y compris le public) à faire part de leurs préoccupations en toute confiance, pour fournir au personnel des moyens de faire part de ces préoccupations et pour rassurer le personnel sur le fait qu'il sera protégé. Elle inclut : • Définit le lancement d'alerte, le signalement des mauvaises pratiques et le fait de soulever une préoccupation ; • Définit la procédure à suivre pour signaler un problème ; • Explique comment les questions seront traitées ; • Demande au personnel d'utiliser les procédures internes avant de faire un rapport à l'extérieur ; • Garantie la confidentialité et la protection contre la victimisation et le harcèlement ; • Fixe le cadre relatif aux risques de représailles • Précise que les allégations malveillantes/fausses ne seront pas tolérées.
Guide de mise en place d'un Système de Gestion des Retours et des Plaintes	L'objectif de ce guide est de définir les principes et repères liés à la mise en place d'un système de retours et plaintes des populations, ainsi que de définir les différentes étapes de mise en œuvre afférentes, en ligne avec le principe fondamental de redevabilité tel que défini dans la Politique Qualité des Projets. Il comprend aussi une boîte à outils.

Processus centralisé de gestion des alertes et des incidents	Un organigramme (Flow chart) de la façon dont HI gère les rapports d'incidents, qu'ils soient internes ou externes ; comment ils sont enregistrés dans NAVEX/EthicsPoint qui recueillera tous les rapports (qu'ils aient été initialement reçus par ce système ou manuellement), par lequel ils sont classés et attribués aux personnes compétentes pour enquêter, vérifier la crédibilité et décider des résultats. Il comprend également des rappels pour savoir qui d'autre doit être tenu informé. Il est conçu pour maintenir des niveaux de confidentialité appropriés, limités uniquement à ceux qui sont nécessaires pour enquêter et résoudre les rapports. Les lignes directrices sur la gestion des incidents et des crises fournissent des détails supplémentaires sous forme narrative.
Politique en matière de Handicap, de Genre et d'Age	Cette politique définit les différents niveaux d'engagement de HI en ce qui concerne le Handicap, le Genre et l'Age, et les changements à apporter dans la façon dont l'organisation travaille, y compris avec ses partenaires, conformément à la stratégie 2025. Ces engagements s'appliquent à l'ensemble du réseau HI, et doivent être pris en compte aux niveaux opérationnel, technique et de plaidoyer, et notamment dans les stratégies techniques et opérationnelles, les politiques de programmation, etc.
Politique de Sûreté et de Sécurité	Cette politique définit la politique de sûreté et de sécurité adoptée par HI pour être appliquée sur ses programmes partout où ses interventions peuvent être nécessaires. Elle vise à permettre la mise en œuvre de ses programmes tout en minimisant les risques pour son personnel, ses partenaires et ses bénéficiaires. HI fournit à ses équipes les procédures et les outils dont elles ont besoin pour gérer la sûreté et la sécurité. Ces normes doivent couvrir la gestion de la sûreté et de la sécurité au quotidien ainsi que la gestion des crises exceptionnelles,
Politique générale de protection des données personnelles (2022)	HI s'est engagée à garantir la protection des données personnelles qu'elle obtient dans le cadre de ses activités, et à respecter les lois et règlements applicables aux données personnelles et aux traitements de données personnelles de catégorie spéciale (ou sensibles). Les objectifs de cette politique sont les suivants : • Définir les engagements de HI au regard des principes imposés par la Législation Applicable, et en particulier le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en vigueur depuis le 25 mai 2018 ;

	• Définir les rôles et les responsabilités des principaux contributeurs ; • Veiller à ce que des mesures et des procédures appropriées ainsi que des entités de gouvernance et de contrôle appropriées soient mises en place pour garantir le respect des engagements et de la législation applicable.
Trousses à outils et notes d'orientation pour les médias sociaux, les interviews, etc.	Il existe toute une série de notes d'orientation et de boîtes à outils qui couvrent un certain nombre de sujets tels que : la politique des médias sociaux, les interviews des bénéficiaires, les directives sur la photographie. En outre, il existe un grand nombre de documents relatifs à la gestion des programmes (planification, suivi et évaluation des projets, évaluation des risques pour les projets, politique de lutte contre la violence, gestion des évaluations, etc. <u>A trouver sur l'Intranet de HI : HIinside</u>
Conditions d'Engagement du Personnel HI	Chaque programme et chaque association nationale ont élaboré des guides de Conditions d'Engagement du Personnel u qui présente les avantages, les politiques, les procédures et les règles relatives à son fonctionnement dans son pays d'opération spécifique. Au Royaume-Uni, cela inclut les politiques de griefs, de discipline et autres politiques de ressources humaines pertinentes qui sont requises par la législation britannique (par exemple, l'égalité des chances, la dignité au travail, etc.) ; En France, la Fédération a des « règles internes » conformes à la législation française ; d'autres pays ont des processus similaires, conformes à leur propre législation. Tous ces éléments suivent les principes généraux énoncés dans les principales politiques mentionnées ci-dessus.

Annexe 3 : Liste de contacts pour le conseil et la réception des plaintes

Mise à jour : Année 2025 - 2026

Cadres Sénior Opérationnels (terrain ou siège) Directrice : Florence Daunis	f.daunis@hi.org Directeurs & Directrices Géographiques ou Régionales, Directeurs ou Directrices de programme, Directeurs ou Directrices d'une association nationale.
Référente en matière de protection contre les abus (Safeguarding) : Lucile Papon	l.papon@hi.org
Référent en matière de fraude et de corruption : Christine Falcand	c.falcand@hi.org
Directrice de la gestion des risques et audits : Emmanuelle Weber	e.weber@hi.org
Directrice des ressources humaines : Céline Blay	c.blay@hi.org
Directeur Exécutif Général : Manuel Patrouillard	m.patrouillard@hi.org
Référente Safeguarding CA Fédéral : Elise de Saint Aubin	e.saint-aubin@board.hi.org
Plate-forme Ethics Point	HIinside (https://hinside.hi.org/intranet/jcms/) ou hi.org (https://hi.org/en/reporting-form)



Cadre de Protection contre les abus sur les bénéficiaires, les communautés et le personnel d'Humanité & Inclusion (Safeguarding)

Les principes directeurs de la protection contre les abus couvrent la responsabilité de HI de s'assurer que notre personnel, nos opérations et nos programmes ne portent pas préjudices aux enfants et aux adultes vulnérables, ou ne les exposent pas à des abus ou à l'exploitation. Ils comprennent aussi la protection de notre personnel contre les comportements inappropriés tels que l'intimidation et toutes les formes de harcèlement.

Le cadre de protection - avec les politiques institutionnelles et les directives associées - vise à :

- Veiller à ce que le personnel et les autres représentants de HI s'approprient les standards et les attentes que nous nous sommes fixées ;
- Fournir un système clair sur la manière de signaler les préoccupations dès qu'elles sont identifiées ou suspectées ;
- Fournir des conseils sur la manière dont HI répondra rapidement à toute préoccupation et mènera des enquêtes avec diligence ;
- Veiller à ce que les responsables disposent d'une formation et d'un soutien appropriés pour traiter les questions de protection ;
- Respecter les normes internationales en matière de protection.

