



Politique institutionnelle

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

Direction des Risques & Audits
Date mai 2025

PI | n° 03



Version & Date	Validée par
Version Initiale - 2011	Conseil d'Administration
Version 1 – avril 2019	Directoire
Version 2 – septembre 2021	Directoire
Version 3 – avril 2025	Comité Exécutif Global (GEC) et Comité Social et Economique (CSE)
Prochaine révision 2030	

Sommaire

1.	Introduction	5
2.	Définitions de référence	6
	Agissements sexistes.....	6
	Harcèlement sexuel.....	7
	Abus sexuel	7
	Exploitation sexuelle	7
3.	Principes : Prévention des abus	7
	Principe 1 – Prévenir les risques d’exploitation sexuelle, abus et harcèlements est une responsabilité commune.....	7
	Principe 2 – Prise en compte de l’intersectionnalité âge, genre et handicap dans les déséquilibres de pouvoir.....	8
	Principe 3 – Protection des mineurs	8
	Principe 4 – Tolérance Zéro sur les relations sexuelles transactionnelles	8
	Principe 5 – Fraternisation	8
	Principe 6 – Modalités transparente et accessibles pour les signalements....	9
	Principe 7 – Prévention active des risques	9
	Principe 8 – Protection des lanceurs d’alerte et survivants d’abus.....	9
4.	Mise en œuvre et procédures	10
4.1	Recrutement, contractualisation, période d’intégration	10
4.1.1	Recrutement	10
4.1.2	Exigences contractuelles.....	10
4.1.3	Période d’intégration.....	11
4.2	Prévention et gestion des risques liés à la PEAHS.....	11
4.3	Signalement et gestion de l’incident.....	12
4.3.1	Signalement.....	12
4.3.2	Gestion de l’incident avec une approche centrée sur les survivants/victimes	13
4.4	Suspensions et sanctions disciplinaires.....	15
4.4.1	Suspensions.....	15
4.4.2	Sanctions disciplinaires	15
4.5	Confidentialité	16

4.6	Partenaires.....	17
5.	Suivi / évaluation	17

1. Introduction

Par la présente politique de Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels (PEAHS), HI veut exprimer sa détermination à :

- Lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels des enfants et des adultes vulnérables, qui bénéficient de ou qui sont impactés par l'intervention de HI,
- Participer à cette lutte en améliorant en continu la diversité et l'inclusion dans son organisation et ses activités, ce qui permet de réduire les risques de domination de groupe.
- Mettre en œuvre une série de mesures visant à réduire ces risques au sein de ses programmes, tous contextes confondus.
- Affirmer le Principe de Tolérance Zéro vis-à-vis de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels
- Affirmer la mise en œuvre d'une approche centrée sur la victime/survivant(e) lors d'incidents.

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, consultantes ou conseillers et conseillères ;
- Les stagiaires, alternants et alternantes ;
- Les volontaires internationaux, communautaires ou bénévoles ;
- Les 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.

Elle s'applique aussi dans le cadre des accords contractuels aux :

- Partenaires : organisations non gouvernementales et de la société civile, membres de consortium avec HI en tête de file
- Prestataires de services et entreprises en contrat avec HI.

HI s'assure, à travers le leadership de ses dirigeants et dirigeantes, que toute personne collaborant avec elle est informée de l'existence et du contenu de la politique PEAHS. Les dirigeants et dirigeantes de HI sont par ailleurs en première ligne pour conduire les changements de culture qu'induisent cette politique. En conséquence, des temps spécifiques de discussions sur la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans les groupes thématiques sont organisés au sein des Conseils d'Administration, et des

administrateurs et administratrices peuvent être nommés comme référents et référentes Safeguarding.

Cette politique institutionnelle de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels (PEAHS) s'inscrit en lien avec le [cadre global de Protection de HI](#). Elle est liée à [la politique de protection de l'enfance \(PPE\)](#) et au [Code de conduite](#). Elle respecte aussi les principes de promotion des équilibres de genre et de diversité dans l'organisation tels que définis dans la [Politique Handicap, Genre et Age](#) de HI.

Elle s'appuie sur plusieurs standards internationaux reconnus tels que :

- [IASC – 6 principes fondamentaux](#)
- [Bulletin du Secrétaire général de l'ONU de 2017](#) : cadre de référence officiel pour la PSEAH dans les agences des Nations Unies. Bulletin du Secrétariat général de l'ONU [de 2025](#), concernant la PSEAH
- [CHS – Core Humanitarian Standard \(Index PSEA\)](#)
- [CAPSEAH : Approche commune pour protéger de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels](#)
- [UNCRPD – Convention relative aux droits des personnes handicapées](#)

D'autre part, HI respecte, et s'engage en général à renforcer, la culture, les traditions et les pratiques des communautés dans lesquelles elle travaille ; et à se conformer à la législation dans tous ses sites d'intervention, à chaque fois que celle-ci ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux de la personne. Il arrive toutefois que notre politique et nos procédures divergent des lois locales et imposent des standards plus rigoureux. Les exigences de la présente politique prévalent dès lors qu'elle est plus stricte que la législation locale et complètent toutes autres obligations légales en vigueur en matière de protection.

2. Définitions de référence¹

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.

¹ La liste de ces définitions n'est pas exhaustive. L'ensemble des définitions sont disponibles dans le glossaire du [Cadre de Protection de HI](#).

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. Par exemple :

- Propositions ou demandes à caractère sexuel.
- Blagues, remarques, commentaires ou messages à connotation sexuelle.
- Regards insistants, gestes déplacés, sifflements.

Abus sexuel

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.

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 la prostitution).

3. Principes : Prévention des abus

Principe 1 – Prévenir les risques d'exploitation sexuelle, abus et harcèlements est une responsabilité commune

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

Principe 2 – Prise en compte de l’intersectionnalité âge, genre et handicap dans les déséquilibres de pouvoir

Reconnaissant les enjeux d’intersectionnalité de vulnérabilités, et 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 sexuels sur les enfants, les femmes, les hommes handicapés, les personnes âgées ou tout groupe présentant une vulnérabilité contextuelle.

Principe 3 – Protection des mineurs

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. La méconnaissance de l’âge réel de l’enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.

Principe 4 – Tolérance Zéro sur les relations sexuelles transactionnelles

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. Ceci inclut le recours à la prostitution et toute forme de sexe transactionnel².

Principe 5 – Fraternisation

Les relations entre une personne collaborant avec HI (telle que définie en introduction de la présente politique) et les populations bénéficiaires de l’aide sont basées, par définition, sur un rapport de force inégal. Les relations de fraternisation font référence à toute relation survenant dans le cadre de nos activités, qui implique - ou semble impliquer - une partialité, un traitement préférentiel ou un usage inapproprié d’un rang ou d’une position, y compris, mais sans s’y limiter, un comportement sexuel volontaire).

Cela inclut une relation étroite et émotionnelle impliquant des démonstrations publiques d’affection ou une intimité privée, ainsi que l’expression publique de relations intimes. Lorsque des déséquilibres de pouvoir importants sont en jeu (fondés sur le sexe, l’âge, le handicap, l’autorité, l’inégalité sociale et économique, etc.), le risque de fraternisation est plus élevé et peut être considéré en fonction du contexte comme de l’exploitation sexuelle. Il est donc attendu des employés de l’organisation de rester dans une relation strictement professionnelle avec les bénéficiaires directs ou indirects de l’organisation.

De même, les relations sexuelles avec des membres des communautés hôtes basées sur un déséquilibre de pouvoir sont formellement interdites, en ce qu’elles risquent de porter

² Une exception à cette règle pourra être acceptée dans le cadre de relations sexuelles transactionnelles entre personnes handicapées et prestataires légalement reconnus dans ce rôle par les instances sociales et légales du pays.

atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'action menée par HI et être aussi qualifiées d'exploitation sexuelle.

Principe 6 – Modalités transparente et accessibles pour les signalements

HI s'engage à promouvoir les principes de transparence et d'accès à des modalités de signalement claires et robustes. Ceci passe par des actions de sensibilisation et de formation pour toute personne collaborant avec HI afin qu'elle comprenne les principes et dispositions de cette politique, les procédures d'alerte ainsi que son suivi. (Se référer au chapitre 4.3)

Principe 7 – Prévention active des risques

Toute personne collaborant avec HI 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. Toute personne collaborant avec HI et en particulier les dirigeants et managers, à tous les niveaux, ont l'obligation d'instaurer et de maintenir un environnement exempt de tels agissements.

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

Principe 8 – Protection des lanceurs d'alerte et survivants d'abus

HI s'engage à apporter une aide aux lanceurs et lanceuses d'alerte qui signaleraient un comportement contraire à la présente politique, ainsi qu'une assistance et un appui spécifique aux victimes / survivants et survivantes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels perpétrés par une personne collaborant avec HI en respect du principe d'approche centrée sur la victime / le survivant ou la survivante.

Les victimes / survivants et survivantes seront informés du fait que la responsabilité des auteurs d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels demeure pleine et entière, même si le processus d'enquête interne se fera de manière impartiale afin d'assurer un même droit d'écoute aux parties.

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

4. Mise en œuvre et procédures

4.1 Recrutement, contractualisation, période d'intégration

4.1.1 Recrutement

HI met en œuvre un processus de recrutement sécurisé pour toute personne postulant pour un contrat de travail avec HI (temporaire ou permanent), les membres de ses conseils d'administration, les consultants et consultantes, les stagiaires, les volontaires ou bénévoles. Cela inclut, sur les premières étapes, l'information sur les valeurs et l'existence des politiques de protection de l'organisation dans les annonces de poste puis des questions spécifiques lors des interviews.

Une fois le candidat ou la candidate sélectionné, une procédure stricte de vérification des antécédents est mise en place. Le candidat ou la candidate retenu pour un poste international ou national est soumis à :

- Une vérification du casier judiciaire (en fonction de la législation locale).
- Une prise de références auprès des employeurs précédents, y compris des antécédents d'enquêtes pour des faits de harcèlement, abus ou exploitation sexuels ou d'abus sur enfants selon le protocole du [Misconduct Disclosure Scheme \(MDS\)](#) dont HI est membre.
- Un contrôle est également effectué par le biais d'une vérification « Bridger » pour détecter d'éventuelles activités illégales (candidats à des postes sur le terrain et à certaines fonctions au siège).

Ces règles s'appliquent également aux volontaires dans la majorité des programmes. Dans certains contextes, la vérification des références des volontaires du fait de limitations en raison de la sécurité ou du contexte de crise (ex : travailleurs réfugiés sans antécédents accessibles...) devra être adaptée avec une vérification systématique lorsque le volontaire a déjà travaillé avec une autre ONG ou via les autorités des camps.

4.1.2 Exigences contractuelles

Tous les membres du personnel travaillant avec HI sont tenus de signer un contrat incluant l'adhésion au [Code de conduite](#) et aux politiques de Safeguarding : la politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PEAHS) ; [la politique de protection de l'enfance \(PPE\)](#) ; [la politique de lutte contre la fraude, les pots-de-vin et la corruption](#). Les personnes ne disposant pas de contrat formel, telles que les bénévoles ou les membres des conseils d'administration, sont tenues de signer la charte des bénévoles ou des administrateurs et administratrices, laquelle inclut l'engagement à respecter le Code de conduite ainsi que les politiques institutionnelles.

Tous les contrats conclus avec des partenaires (sous-traitants, partenaires chargés de la mise en œuvre) font référence aux politiques de HI suscitées. Les aspects relatifs à leurs propres procédures de recrutement et de prise de références font partie intégrante de l'évaluation des capacités des partenaires de HI afin de garantir l'alignement sur les normes standard.

4.1.3 Période d'intégration

Tout nouveau membre de HI doit suivre une formation initiale obligatoire en ligne sur le **"Code de conduite et politiques institutionnelles de Safeguarding"**. Cette formation doit être suivie tous les 2 ans. Elle est également mise à disposition en format modifiable et peut être traduite dans la langue locale et contextualisée pour une formation locale soutenue par les Points Focaux.

Après cette formation initiale, HI a mis en place un plan de formation complet en matière de Safeguarding, conçu pour permettre à tous les employés d'accéder aux fondamentaux et d'approfondir leur culture de prévention et signalement des abus.

Diverses catégories de formations spécifiques sont proposées tout au long de l'année par l'unité Safeguarding en particulier pour les points focaux Safeguarding, les responsables MEAL, les intervenants de première ligne en cas de divulgation, les managers et le pool d'enquêteurs des sessions spécifiques sur la gestion des plaintes et les modalités des alertes. Une série d'outils de soutien pour la formation, la sensibilisation ou le renforcement des capacités individuelles est également disponible sur l'intranet de l'organisation : tutoriels, conseils, liens vers des ressources externes, etc. Enfin, l'ensemble du personnel bénéficiera, au cours de la période d'activité, de sessions de sensibilisation ou de remise à niveau sur le code de conduite, la protection transversale, les aspects liés à la VBG et à l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales et ceux liés à l'Age, Genre et Handicap.

4.2 Prévention et gestion des risques liés à la PEAHS

HI évalue en continu les risques d'abus (SEA ou Enfants) dans son organisation et met en œuvre des mesures de prévention et gestion de ces risques à travers les actions suivantes :

- Comme indiqué dans le chapitre recrutement et formation, **l'utilisation de mécanismes de vérification et des processus de recrutement pertinents pour empêcher l'embauche d'auteurs d'exploitations, abus ou harcèlements sexuels inclut tous abus sur enfants.**
- **L'intégration transversale de la protection** des populations par la promotion des mesures de protection contre l'exploitation et les abus sexuels / violences contre les enfants (formation, gestion des risques, diligence raisonnable, signalement, détection et vérification) dans la culture, la conception et le fonctionnement des bureaux, des opérations et des projets/programmes.

- **La compréhension, réduction et gestion du risque d'exploitation et d'atteinte sexuelles / violence sur enfants :** l'organisation évalue et surveille régulièrement les risques d'exploitation et d'atteinte sexuelles en fonction de la compréhension du contexte local de mise en œuvre, de l'environnement de travail, des vulnérabilités et besoins spécifiques des groupes concernés. Cela inclut en outre un classement annuel EAHS des pays d'intervention de l'organisation, des formations et des campagnes de sensibilisation ciblées ou encore des actions sur les déséquilibres des pouvoirs et la mise en œuvre de mesures d'évaluation et de prévention des risques dans les projets (via la mise à disposition d'un outil d'identification, de gestion et de mitigation des risques en outre). Les évaluations de projet ou enquêtes de satisfaction sont aussi utilisées pour analyser l'effectivité des mesures en place qui sont régulièrement revues avec un suivi des changements apportés aux programmes et aux opérations.
- **L'implication des communautés affectées dans la conception de mécanismes de prévention et de signalement des actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles :** HI veille à ce que les personnes exposées à un risque élevé d'exploitation et d'atteintes sexuelles, les communautés affectées et les autres personnes en contact avec les projets / programmes puissent signaler les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles auxquels elles sont confrontées et contribuer à la conception de stratégies de prévention et d'atténuation des risques.

4.3 Signalement et gestion de l'incident

4.3.1 Signalement

Lorsqu'une personne souhaite faire part de soupçons ou signaler des agissements sexistes, outrages sexistes, du harcèlement, des abus ou de l'exploitation sexuelle ou encore des violences & abus sur enfants, elle peut le faire soit dans le cadre d'un signalement interne standardisé soit par des canaux externes adaptés à chaque pays d'intervention.

Concrètement, il s'agit de signaler immédiatement et 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 sont interdites (hors cas malveillants) en respect de la politique de protection des lanceurs d'alertes de HI.

Signalement interne : peut se faire par une information à l'encadrement du programme par oral ou courrier électronique ou par l'intranet de l'organisation.

- Alerter directement le supérieur ou la supérieure hiérarchique ou tout autre responsable de l'organisation
- Signaler la situation à un point focal Safeguarding : personnel identifié et formé soit au niveau local, soit au niveau du siège.
- Ou alerter via le [mécanisme d'alerte direct en ligne - Ethics Point](#) - via HIinside ou

directement sur le site internet.

Il est formellement interdit à tout personnel employé de HI et en particulier toute fonction de manager d'imposer un canal d'alerte hiérarchique ou unique à tout autre employé. De même, tout manager HI a l'obligation de reporter sur la plateforme EthicsPoint toute alerte dont il serait destinataire.

Canaux externes de signalement : sur chaque pays d'intervention de HI, un Système communautaire de Gestion des Retours et Plaintes est déployé pour les populations bénéficiaires des actions de l'organisation et de ses partenaires. Il est défini en respect du guide HI sur la mise en place d'un système de gestion des retours et plaintes³. Ce système est déployé avec la participation des populations concernées et propose une combinaison de différents canaux de remontée tout en garantissant les principes d'approche centrée sur les survivants, d'accessibilité, de sûreté et de transparence.

Les Directeurs, Directrices et Managers Pays des Programmes de HI veillent au respect de la mise de ces mécanismes et de leurs engagements en termes d'information, de participation et de responsabilité des communautés. Les équipes MEAL, les acteurs de Safeguarding et d'autres acteurs de Protection contribuent directement à l'information et à la sensibilisation des communautés et des partenaires. Ils sont chargés de recevoir les réactions et les plaintes par le biais des différents mécanismes, de participer à la consolidation des données conformément à la procédure et d'assurer le suivi avec les plaignants de l'évolution du traitement de leur plainte.

4.3.2 Gestion de l'incident avec une approche centrée sur les survivants/victimes

L'organisation dispose d'une [politique stricte de signalement des alertes](#) et d'un [logigramme de signalement](#) basé sur la confidentialité et la sécurité des données collectées.

Comme indiqué précédemment, toutes les plaintes liées à des cas d'Exploitation, d'Abus ou de Harcèlement sexuels ou de maltraitements sur enfants sont directement reçues ou enregistrées sur une plateforme de gestion des cas sécurisée avec un accès limité et protégé par un mot de passe individualisé et qui archive l'ensemble des données (**Ethics Point**). La gestion d'un incident de ce type doit toujours respecter 4 grands principes : **centré sur la personne survivante / victime, une équité de la procédure, des ressources professionnelles et certifiées, et des enquêtes structurées.**

³ [Guidance sur comment mettre en place un système de gestion des retours et plaintes \(document interne\)](#) Guide méthodologique - 2020 - mis à jour 2023 - FR/EN et boîte à outils - 2021 - FR/EN

Comme décrit précédemment, HI applique le principe de l'approche centrée sur la victime / la personne survivante. Dès qu'un risque de protection, une suspicion, un incident ou une allégation est notifié (par les canaux existants), la première étape requise de la part de l'intervenant de première ligne de HI est de traiter correctement le lanceur d'alerte en accordant une attention critique au survivant (lanceur d'alerte ou non). Des [Procédures Opérationnelles Spécifiques](#) pour traiter les cas de SEAH et de maltraitance des enfants commis par nos employés et collaborateurs sont disponibles pour aider les premiers intervenants à gérer la situation.

Un accusé de réception et un premier contact sont établis dans les 48 heures avec le plaignant pour s'assurer qu'il reçoit les soins nécessaires et bénéficie des mesures de protection pertinentes (santé, MHPSS, juridique, autres) par HI directement ou par le biais d'une orientation vers des services / des parties prenantes spécialisées. Un officier de liaison est proposé - chargé du suivi et du soutien au lanceur ou à la lanceuse d'alerte et / ou à la personne survivante.

Pour les enfants et les adolescents - le premier contact est établi dans les 48 heures avec le plaignant et un contact est établi avec un adulte référent de l'enfant pour mettre en place des soins adaptés et des mesures de protection pertinentes (santé, MHPSS, juridique, autres) par HI directement ou par l'intermédiaire d'une orientation vers des services / des acteurs spécialisés. Un officier de liaison est proposé - chargé du suivi et du soutien au survivant et à l'adulte référent (famille ou autre).

Une attention particulière est accordée aux survivants issus de groupes spécifiques :

Cas concernant des personnes handicapées : toutes les affaires impliquant des personnes handicapées sont traitées avec les garanties les plus élevées afin d'éliminer les obstacles qui les empêchent d'accéder aux services et aux informations auxquels elles ont droit. Les premiers intervenants, les personnes de liaison et les enquêteurs ultérieurs adaptent leurs communications et les modalités de suivi à l'intérêt supérieur de la personne. L'accès aux soins de santé appropriés (y compris la santé génésique) est étroitement surveillé par HI, en particulier dans les cas de EAHS. Enfin, dans le cas des personnes souffrant d'un handicap mental ou d'une capacité limitée à exprimer leurs droits et leur autonomie, des modalités spécifiques visant à garantir leur protection et leur gestion sont mises en place avec la famille, la communauté ou même les autorités.

Cas concernant des groupes à haut risque de discrimination : certains groupes/personnes risquent davantage d'être confrontés à des attitudes discriminatoires en raison des normes sociétales, religieuses ou politiques d'une communauté : les travailleurs du sexe, les minorités ethniques, les membres de la communauté LGBTQIA+. Leurs signalements et leurs situations sont traités avec les plus grandes garanties de sécurité, de protection et de respect. Les premiers intervenants, les personnes de liaison et les enquêteurs et enquêtrices

représentent par leur attitude les valeurs fondamentales de HI de non-discrimination. Des mesures de sécurité spécifiques peuvent être mises en place en coordination avec la HAS (Unité de sécurité de HI) si certaines règles traditionnelles ou lois nationales peuvent constituer une menace majeure pour ces groupes.

La procédure d'enquête se déroule en respect de la *politique d'enquête interne de l'organisation*⁴ et en particulier dans le respect des clauses relatives à la protection du lanceur d'alerte et de l'approche centrée sur la/les survivants. Pendant et après la procédure d'enquête, un comité de gestion des cas est chargé, entre autres, de convenir et de contrôler le niveau de suivi de la protection nécessaire pour les personnes survivants, les témoins et les membres de la communauté concernés ; de mettre en place des actions visant à contrôler et à limiter l'interaction du ou des personnels employés sujets de la plainte avec les survivants et les témoins ; enfin, de veiller à ce que les décisions soient prises en ce qui concerne l'orientation et les mesures de protection des survivants et qu'elles soient effectivement mises en œuvre.

4.4 Suspensions et sanctions disciplinaires

4.4.1 Suspensions

Lorsqu'un personnel employé fait l'objet d'une alerte crédible pour des suspicions de harcèlements, abus ou exploitations sexuelles d'adultes ou enfants, il est immédiatement suspendu jusqu'à ce que les allégations aient fait l'objet d'une enquête interne impartiale et que des mesures appropriées aient été prises. Dans les cas où la suspension ne serait pas possible pour des raisons de législations locales, HI pourra lui interdire l'accès aux locaux, matériels et activités de de l'organisation, le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées. Dans certains cas où l'information de suspension prise trop tôt risquerait de mettre en péril la sécurité du lanceur d'alerte, de la victime ou de porter atteinte à la récolte de preuve, HI se réserve le droit de choisir en accord avec les enquêteurs et enquêtrices du délai et des mesures de protection pour informer de la suspension.

HI pourra, selon les mêmes principes, 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.

4.4.2 Sanctions disciplinaires

A la fin de la procédure d'enquête, le rapport est remis au Directeur Opérationnel et au Manager / Directeur ou directrice des Ressources Humaines de la zone géographique ou

⁴ [Guide d'enquête interne HI – 2021 \(document interne uniquement\)](#)

siège concerné ainsi qu'au référent ou à la référente de l'unité Safeguarding. Pour toute rupture de clauses relatives au Code de Conduite, Politique PSEAH et Protection de l'Enfant, la ou les personnes mises en cause sera exposée à des sanctions disciplinaires en fonction de la gravité de la faute et des procédures juridiques et internes applicables. Les mesures disciplinaires pourront aller d'un avertissement oral formel à une procédure de licenciement pour faute lourde. 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.

Toute déclaration 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 et consultantes, les stagiaires, volontaires ou bénévoles pourra aussi faire l'objet d'une enquête et donner lieu à des mesures appropriées, y compris de nature disciplinaire.

Dans le cadre des obligations légales qui lui seraient faite, HI se réserve le droit de signaler des faits aux autorités locales qui seraient de nature pénale – dans le respect des droits et consentements des victimes/survivant(e)s et en concertation avec eux. Dans tous les cas, HI ne fait pas obstacle à la législation locale, et mettra tout en œuvre pour assurer une procédure judiciaire équitable à la fois pour la victime concernée mais aussi au cas où une personne membre du personnel local ou expatrié serait mise en cause avec une atteinte à ses droits fondamentaux.

Dans le cadre de ses obligations contractuelles, HI signale aux entités finançant le projet concerné par l'alerte la réception de l'alerte ainsi que les conclusions de l'enquête et décisions prises en respect des règles édictées dans le guide d'enquête interne de l'organisation (section bailleurs).

4.5 Confidentialité

La confidentialité couvre à la fois l'identité des personnes impliquées et les informations transmises. Les victimes ou personnes survivantes ont le droit de choisir à qui elles souhaitent révéler leur histoire.

Elles doivent toutefois être informées, dès le départ, des limites possibles à cette confidentialité, notamment en cas d'obligation légale de signalement, ainsi que des conséquences éventuelles sur la bonne conduite d'une enquête.

Toute information transmise ne peut l'être qu'avec leur consentement éclairé, en précisant ce qui sera partagé, avec qui et dans quel but. Aucune donnée ne doit être rendue publique sans l'accord préalable de la personne concernée, ou, dans le cas d'un individu mineur, de son représentant légal.

Les signalements doivent être consignés avec exactitude, conservés en lieu sécurisé, et accessibles uniquement aux personnes habilitées. À tout moment, la transmission d'informations, verbale ou électronique, doit respecter des protocoles stricts de protection des données.

En cas d'accusation impliquant une autre organisation, le ou la responsable de programme détermine la démarche à suivre avec cette dernière, dans le respect des lois locales.

4.6 Partenaires

Avant de s'engager dans un partenariat avec une organisation, HI procède à une série de vérifications relatives à son éthique comme à ses capacités, notamment dans le domaine du Safeguarding. Cette évaluation vise à établir dans quelle mesure les cadres comme les pratiques en vigueur au sein de l'organisation garantissent la protection des bénéficiaires de façon adaptée, en fonction du handicap, du genre et de l'âge comme de la nature des activités envisagées. Les résultats de cette évaluation sont partagés avec l'organisation et des actions sont le cas échéant décidées conjointement pour prévenir tout abus susceptible d'être commis par son personnel ou ses membres dans le cadre du partenariat à venir.

Les Conventions de partenariat de HI précisent que les partenaires s'engagent à respecter la présente Politique Institutionnelle, ainsi que celles relatives à la protection de l'enfance, la lutte contre la fraude et la corruption, la lutte contre les discriminations et pour l'inclusion en matière de handicap, de genre et d'âge. Les recommandations données à ses membres et personnels sont consignées dans le Code de Conduite de HI qui est porté à leur connaissance. Tout manquement grave constaté dans le respect de ces Politiques peut constituer un motif de résiliation du partenariat.

Dans les cas où une personne travaillant pour l'organisation partenaire serait mise en cause, le directeur ou directrice de programme [régional] ou le ou la responsable pays décide avec l'organisation partenaire de la façon de traiter la question avant d'envisager de porter l'affaire devant une tierce partie, tout en respectant les lois locales en vigueur.

5. Suivi / évaluation

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des politiques de Safeguarding (PEAHS, PPE et Fraude) sont associés au principe de transparence de l'organisation quant à nos activités et à notre volonté de suivre et démontrer auprès de nos interlocuteurs internes et externes nos progrès et nos efforts continus pour améliorer les pratiques de protection.

Ces principes sont tout d'abord assurés par une traduction effective de nos politiques dans le Code de Conduite de l'organisation et par un plan de déploiement défini dans le Cadre Global de Protection de l'organisation qui inclut aussi la répartition des responsabilités

institutionnelles. Ce plan de 3 piliers (culture de Safeguarding, Protection des Personnes et Gouvernance) s'accompagne d'une série de directives, guidances et outils à destination de l'ensemble des employés de l'organisation.

Le suivi de ces politiques est assuré par des procédures de contrôle interne qui permettent de mesurer et de rendre compte des changements apportés à nos pratiques au cours du temps.

Un monitoring annuel de 27 indicateurs obligatoire à remplir par l'ensemble des sièges & programmes de l'organisation est instauré, permettant de vérifier à la fois la conformité de nos actions avec nos standards de protection et d'analyser les investissements et ressources consacrés par les décideurs clés de l'organisation à la prévention et l'action contre les abus au quotidien.

Enfin, l'organisation s'assure du respect de cette transparence en s'engageant à informer les organismes de réglementation appropriés et les bailleurs (selon les accords contractuels signés) de tous incidents de harcèlement, abus ou exploitation sexuels auxquels l'organisation serait confrontée.



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

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-Lumière
69371 LYON CEDEX 08
FRANCE
publications@hi.org

