



Politiques institutionnelles

---

## Protection des enfants contre les abus du personnel employé et autres collaborateurs et collaboratrices de HI

---

Direction des Risques & Audits

Date : mai 2025

PI | n°02



Version & Date	Validée par
<b>Version Initiale - 2007</b>	Direction Générale
<b>Version 1 – 2011</b>	Direction Générale
<b>Version 2 – 2019</b>	Conseil d'Administration Fédéral
<b>Version 3 – 2021</b>	Directoire
<b>Version 4 – 2025</b>	Comité Exécutif Global (GEC) et Comité Social et Economique (CSE)
<b>Prochaine révision 2030</b>	

Photo de couverture Kenya © B. Blondel

## Sommaire

<b>1. Introduction .....</b>	<b>4</b>
Application .....	4
Cadres de références .....	5
<b>2. Définitions de référence .....</b>	<b>6</b>
Enfant.....	6
Abus envers les enfants .....	6
Exploitation sexuelle d'un enfant.....	7
Négligence .....	7
Exploitation commerciale .....	8
Travail des enfants .....	8
Intérêt supérieur de l'enfant.....	8
<b>3. Principes fondamentaux.....</b>	<b>9</b>
Principe 1 – Protéger les enfants.....	9
Principe 2 – Affirmer le principe de Tolérance Zéro contre les abus .....	9
Principe 3 – Réduire les risques relatifs au travail des enfants .....	9
Principe 4 – Prioriser l'intérêt supérieur de l'enfant.....	10
Principe 5 – S'assurer du consentement éclairé et de la maîtrise des risques relatifs à la communication. ....	10
Principe 6 – Travailler conjointement avec nos partenaires et les communautés.....	11
Principe 7 – Modalités transparente et accessibles pour les signalements.....	11
Principe 8 - Protection des lanceurs d'alerte et des enfants survivants d'abus .....	11
<b>4. Mise en œuvre et procédures.....</b>	<b>12</b>
4.1 Recrutement, contractualisation, période d'intégration .....	12
4.2 Prévention et gestion des risques.....	14
4.3 Signalement et gestion de l'incident.....	15
4.4 Suspensions et sanctions disciplinaires.....	18
4.5 Confidentialité .....	19
4.6 Contractualisation avec des partenaires.....	20
<b>5. Suivi / évaluation .....</b>	<b>21</b>

# 1. Introduction

Par la présente politique de protection des enfants, HI souhaite contribuer à l'amélioration de la situation de tous les enfants par la promotion de leurs droits tels qu'ils sont énoncés dans la [Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant](#).

HI exprime ici sa détermination à que ses employés, ses activités et ses communications ne nuisent pas aux enfants en les exposant à des risques de préjudice et d'abus.

HI souhaite promouvoir les valeurs suivantes à travers cette politique :

Tous les enfants ont droit à la protection contre les abus et les exploitations.

- Tout adulte a une responsabilité quant au soutien et à la protection des enfants, et doit agir en tenant pleinement compte de l'intérêt supérieur de l'enfant.
- Les organisations humanitaires et de développement ont un devoir d'attention envers les enfants qu'elles ou leurs représentants sont amenés à côtoyer dans le cadre de la mise en œuvre des activités. Elles doivent agir au mieux pour fournir aux enfants le soutien dont ils ont besoin et contribuer à un environnement protecteur.
- Les enfants sont acteurs de leurs propres protection et développement, ce qui n'exempte pas les éducateurs et les parents de leurs responsabilités.
- De par son mandat, HI s'assure de la prise en compte en continu de la diversité et l'inclusion dans son organisation et ses activités : une attention particulière est donnée aux enfants handicapés ou en situation de vulnérabilité extrême (minorités, réfugiés) qui **disposent des mêmes droits** que les autres enfants. Ceux-ci peuvent être plus vulnérables aux interactions avec notre organisation du fait des différentes formes de discrimination, de maltraitance, d'oubli ou d'isolement dont ils sont souvent victimes et ont le droit d'être protégés, de vivre et de progresser au sein de leur famille et de leur communauté.

## Application

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 et consultantes ou les conseillers et conseillères ;
- Les stagiaires et alternants ;
- 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 cette politique. Les dirigeants de HI sont par ailleurs en première ligne pour conduire les changements de culture qu'induisent cette politique ce qui inclut des temps spécifiques de discussions sur la prévention des abus et maltraitance des enfants dans les groupes thématiques des conseils d'administration ou la nomination de membres des conseils d'administration comme référents Safeguarding.

## Cadres de références

Cette politique institutionnelle s'inscrit en lien avec la [directive institutionnelle de Protection de HI](#). Elle est liée à la [Politique de Protection des bénéficiaires contre les Exploitations, Abus et Harcèlements Sexuels \(PEAHS\)](#) 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 :

- [Convention internationale des droits de l'enfant \(CIDE - 1989\)](#) et ses 3 protocoles additionnels<sup>1</sup>
- [Conventions Internationales du Travail \(n°C138 et C182\)](#) relatives au travail des enfants sur l'âge minimum (1973) et sur l'abolition des pires formes de travail des enfants (1999) ainsi que leurs recommandations N°146 et 190.
- [Les standards Internationaux de protection \(Safeguarding\) des enfants](#) pour les organisations - Keep Children Safe 2024.
- [UNCRC – Convention relative aux droits des personnes handicapées](#)
  - Et est associée aux standards relatifs à la lutte contre les exploitations et abus sexuels :
- [IASC – 6 principes fondamentaux](#)

---

• <sup>1</sup> [Protocole concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés](#) (2000) ; [Protocole concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants](#) (2000) ; Procédure internationale pour un enfant pour déposer une plainte pour violation de ses droits directement auprès du Comité des droits de l'enfant des Nations unies.

- [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 \(Index PSEA\)](#)

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 de la personne et en particulier des enfants**. 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 de l'Enfance.

## 2. Définitions de référence <sup>2</sup>

### Enfant

Selon la Convention relative aux droits de l'enfant (CIDE), un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans (article 1). Toutefois, l'article 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**.

### Abus envers les enfants<sup>3</sup>

L'abus envers les enfants est un terme générique qui comprend toutes formes de maltraitance physique ou émotionnelle. Notamment, les abus sexuels, la négligence ou l'exploitation impliquant une atteinte potentielle ou réelle à la santé de l'enfant, à sa survie, à son développement ou à sa dignité, en particulier dans le cadre d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

---

<sup>2</sup> La liste de ces définitions n'est pas exhaustive. L'ensemble des définitions sont disponibles dans le glossaire de la [Directive Institutionnelle de Protection de HI](#).

<sup>3</sup> Référence [Standards Internationaux Keep Children Safe](#).

**2.2.1 - Abus physique** : 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.

**2.2.2 – Abus émotionnel** : 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 formes non physiques de traitement hostile ou de rejet.

**2.2.3 – Abus sexuel** : 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.

## Exploitation sexuelle d'un enfant

Il s'agit d'une forme d'abus sexuel qui consiste à impliquer des enfants dans des activités sexuelles en échange d'argent, de cadeaux, de nourriture, d'hébergement, d'affection, d'un statut social ou de tout autre élément dont eux-mêmes ou leur famille ont besoin. Elle implique généralement la manipulation ou la contrainte d'un enfant, qui peut passer par le fait de se lier d'amitié avec lui, de gagner sa confiance et de le soumettre à la consommation de drogues et d'alcool. La relation abusive entre la victime et l'auteur implique un déséquilibre de pouvoir qui limite les options de la victime. Il s'agit d'une forme d'abus qui peut être mal comprise par les enfants comme étant consensuelle.

L'exploitation sexuelle des enfants se manifeste de différentes manières. Elle peut impliquer un auteur plus âgé qui exerce un contrôle financier, émotionnel ou physique sur un jeune. Elle peut impliquer des pairs qui manipulent ou forcent les victimes à se livrer à des activités sexuelles.

## Négligence

En prenant en compte le contexte, les ressources et les circonstances, la négligence désigne le fait de ne pas répondre de manière persistante aux besoins physiques et/ou psychologiques fondamentaux d'un enfant, ce qui est susceptible d'entraîner une grave atteinte à son développement physique, spirituel, moral et mental. Cela comprend le fait de

ne pas surveiller et protéger correctement les enfants contre tout danger et de ne pas leur fournir une alimentation, un logement et des conditions de vie et de travail sûres. Cela peut également inclure la négligence et les mauvais traitements infligés à un ou une enfant en situation de handicap.

## 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.

## 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.

**Dans la présente politique, le travail des enfants fait référence à l'emploi et au travail d'enfants de moins de quinze ans.**

**Participation des enfants à des travaux légers :** 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).

## 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. Conformément à l'article 3 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (UNCDE), 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.

### 3. Principes fondamentaux

#### Principe 1 – Protéger les enfants

Il s'agit d'appliquer le principe du « **ne pas nuire** » en veillant à ce que les mesures et interventions destinées à aider l'enfant (et sa famille) ne l'exposent pas à d'autres préjudices. À chaque étape de la relation entre l'organisation et l'enfant et/ou sa famille, HI s'engage à attentif à ce qu'ils ne subissent aucun préjudice du fait du comportement des employés, des décisions prises ou des mesures prises au nom de l'enfant ou de la famille. HI s'engage à protéger les enfants de tous les préjudices et les sévices, y compris l'exploitation et abus sexuels, les sévices physiques, la maltraitance émotionnelle et la négligence commis intentionnellement ou non à leur égard par les employés et autres collaborateurs et collaboratrices de l'organisation.

#### Principe 2 – Affirmer le principe de Tolérance Zéro contre les abus

HI s'engage en faveur des droits des enfants et réaffirme sa politique de tolérance zéro vis-à-vis des abus commis à leur encontre. En particulier, l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels tels que définis dans la [PEAHS](#) de HI contre les enfants ne feront l'objet d'aucune impunité et seront systématiquement enquêtés avec décisions disciplinaires.

Il est **entre autres** rappelé que :

- 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 3 PEAHS).
- 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 à un enfant. Ceci inclut le recours à la prostitution et toute forme de sexe transactionnel (Principe 4 PEAHS).
- Il est strictement interdit de produire, posséder ou consulter du matériel pornographique infantile (pédopornographie).

#### Principe 3 – Réduire les risques relatifs au travail des enfants

En accordance avec les définitions du travail du chapitre précédent, HI est vigilante concernant les limites d'âge, en particulier s'agissant de la préservation de l'accès à la

scolarité et à la formation professionnelle des enfants. Par ailleurs, tout en respectant le cadre légal national, HI veille à employer des personnes de plus de dix-huit ans (+ 18 ans) et encourage toute personne collaborant avec elle à respecter cette règle. Une attention particulière sera apportée dans nos collaborations avec des fournisseurs qui emploieraient des employés mineurs en outre dans des métiers de transport ou de construction afin de garantir le respect des limites d'âge et des conditions de travail.

#### **Principe 4 – Prioriser l'intérêt supérieur de l'enfant**

HI s'engage à que l'intérêt supérieur de l'enfant soit évalué et considéré en premier dans la prise d'une décision. Cela renvoie au bien-être de l'enfant et est déterminé par diverses circonstances individuelles (âge, niveau de maturité, la présence ou l'absence de parents, l'environnement et les expériences de l'enfant). Les employés et autres collaborateurs et collaboratrices de HI doivent évaluer en permanence les risques et les ressources de l'enfant et de son environnement, ainsi que les conséquences positives et négatives des actions, et en discuter avec l'enfant et ses aidants lorsqu'ils prennent des décisions. La ligne de conduite la moins préjudiciable est celle qui doit être privilégiée. Dans le cas d'un incident impliquant un ou plusieurs enfants, le principe de l'intérêt supérieur doit guider toutes les décisions prises au cours du processus de gestion de cet incident.

#### **Principe 5 – S'assurer du consentement éclairé et de la maîtrise des risques relatifs à la communication**

Toute personne collaborant avec HI doit prendre en considération les risques concernant les enfants pour les aspects relatifs à l'utilisation de leur données, images et à leur accord pour leur utilisation. La stratégie de diminution de ces risques doit être une préoccupation permanente de toutes et tous. En respect du guide interne de recueil de témoignage,<sup>4</sup> HI s'engage à systématiquement obtenir le consentement éclairé de l'enfant<sup>5</sup> et de son référent adulte et mettre en œuvre des mesures spécifiques de protection de l'enfant en cas d'utilisation de son image et de sa parole dans un cadre qui ne devra jamais être ni dévalorisant ni discriminant. Les mesures principales sont détaillées dans le chapitre suivant sur les modalités opérationnelles (*risques*) et les attendus de comportements dans le Code de Conduite de l'organisation (*chapitre communication*).

---

<sup>4</sup> [Guide de recueil de témoignage](#) (document interne uniquement)

<sup>5</sup> Le consentement éclairé comprend 3 éléments : la compréhension, le caractère volontaire et l'autorisation explicite. CHS Alliance – guide d'enquête sur les EAHS.2022

## **Principe 6 – Travailler conjointement avec nos partenaires et les communautés**

HI s'engage à travailler conjointement avec nos partenaires pour assurer une mise en œuvre des standards minimum de protection des enfants. De même, à inclure dans la communication envers ses partenaires les mesures de prévention, en donnant une attention particulière aux enfants handicapés et discriminés en raison de leur vulnérabilité.

Dans le cas où HI serait alerté de violences sur des enfants au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons sans lien direct avec nos interventions (HI et partenaires), un référencement systématique auprès d'acteurs institutionnels et/ou associatifs spécialisés dans la protection de l'enfance sera proposé et/ou réalisé.

## **Principe 7 – 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. Ceci passe aussi par un engagement continu du personnel employé et de leurs managers d'assurer un accès adapté aux informations et modalités d'alerte pour les enfants avec l'obligation pour l'ensemble des programmes de HI de produire des outils adaptés aux enfants en sus d'être adaptés aux personnes en situation de handicap. (Se référer au chapitre 4.3)

## **Principe 8 - Protection des lanceurs d'alerte et des enfants survivants d'abus**

HI s'engage à apporter une aide aux lanceurs d'alerte qui signaleraient un comportement contraire à la présente politique<sup>6</sup>, ainsi qu'une assistance et un appui spécifique aux enfants et leurs familles victimes/survivantes de discriminations, de violences, d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels ou tout autre forme d'abus perpétrés par une personne collaborant avec HI en respect du principe d'approche centrée sur la victime/survivante.

Les victimes / survivantes seront informées 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.

---

<sup>6</sup> Ref. Directive sur le signalement des alertes & incidents – paragraphe 2 -Procédures de signalement accessibles aux membres et au personnel de HI

Lorsqu'il existe un conflit d'intérêt entre l'enfant victime / survivant et une autre personne impliquée, l'intérêt supérieur de l'enfant et son expression (ou celle d'un adulte tiers) doit être la considération principale dans le traitement du cas, en particulier lorsque l'enfant et/ou sa famille 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 conseils d'administration HI, les consultants, les stagiaires, les volontaires ou bénévoles. Cela inclut sur les premières étapes l'information sur les valeurs et l'existence de cette politique dans les annonces de poste puis des questions spécifiques lors des interviews. Dans le cas de candidatures pour des postes particulièrement en contact avec les enfants, des questions spécifiques relatives aux principes de protection et de comportement avec les enfants sont posées lors des entretiens avec les ressources humaines et avec les référents techniques.

Une fois le ou la candidate sélectionnée, une procédure stricte de vérification des antécédents est mise en place. Le ou la candidate retenue 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 communautaires 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 des enfants contre les abus de l'organisation ; [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 incluant en particulier pour les points focaux, les responsables MEAL, les intervenants de première ligne en cas de divulgation, les managers et le pool d'enquêteurs et d'enquêtrices des sessions spécifiques sur la gestion des plaintes et des modalités de d'alerte. Une série d'outils de soutien pour la formation, la sensibilisation ou le renforcement des capacités individuelles sont également disponibles sur l'intranet de l'organisation : tutoriels, conseils, liens vers des ressources externes dont l'accès à la *Convention des Nations Unies relative aux droits de l'Enfant (1989)*, incluant ses protocoles facultatifs qui constituent la référence de notre politique en matière de protection de l'enfance. 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

HI évalue en continu les risques d'abus 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 en outre de mesures de protection contre les violences sur 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 sur les enfants en fonction de la compréhension du contexte local de mise en œuvre, de l'environnement de travail, des vulnérabilités et besoins spécifiques des enfants (parmi d'autres 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 prendre des mesures qui sont régulièrement revues avec un suivi des changements apportés aux programmes et aux opérations.
- **L'attention spécifiques aux risques relatifs à l'utilisation de l'image d'un enfant**

Afin d'assurer la confidentialité et la protection de tout enfant pris en photo ou filmé, ou lorsqu'il s'agit d'utiliser une photo ou le récit d'un enfant dans le cadre de son travail, notamment à des fins de promotion, de collecte de fonds et d'éducation au développement, les employés et collaborateurs de HI devront :

- Veiller à observer les traditions ou les restrictions locales concernant la reproduction d'images personnelles avant de photographier ou de filmer un enfant ;
- Obtenir le consentement éclairé de l'enfant et/ou du parent ou tuteur de l'enfant avant de photographier ou de filmer l'enfant, ou de connaître son histoire. Il convient d'expliquer à quelles fins la photo, le film ou le récit seront utilisés ;
- S'assurer que les photos, les films et les vidéos présentent les enfants dans la dignité et le respect, non pas dans une situation de vulnérabilité

ou de soumission. Les enfants doivent être habillés correctement et ne pas prendre de poses qui pourraient être considérées comme suggestives ;

- S'assurer que les images et les récits sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
- S'assurer que les noms de fichiers, les métadonnées et les textes descriptifs ne révèlent pas d'informations permettant d'identifier un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique ou de la publication d'images ou de récits sous quelque forme que ce soit.

- **L'implication des communautés affectées dans la conception de mécanismes de prévention et de signalement des abus sur enfants** : HI veille à ce que les enfants et jeunes adultes, 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'abus auxquels ils sont confrontés et contribuer à la conception de stratégies de prévention et d'atténuation des risques. HI encourage la création, au sein de ses programmes, d'espaces réservés aux enfants afin de leur permettre de soulever ces questions et en particulier celles liées aux modes de communication et à leur sécurité.

## 4.3 Signalement et gestion de l'incident

### 4.3.1 Signalement

Lorsqu'une personne souhaite faire part de soupçons ou signaler 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 (ref.4.3.2).

**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 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 - EthicsPoint](#) - 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 personnel employé. De même, tout manager HI a l'obligation de reporter sur la plateforme EthicsPoint toute alerte dont il ou elle 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, défini en respect du *guide HI sur la mise en place d'un système de gestion des retours et plaintes*<sup>7</sup>. 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. Afin de recueillir les points de vue et les opinions des enfants lors des consultations communautaires, des méthodologies spécifiques peuvent être utilisées avec un soutien technique adapté comme la cartographie corporelle ou le story board, permettant aux enfants d'exprimer ce qu'ils pensent des équipes HI et comment ils aiment communiquer<sup>8</sup>.

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 Safeguarding et d'autres équipes de Protection contribuent directement à l'information et à la sensibilisation des communautés et des partenaires. Elles sont chargées 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 dont celles liées à des maltraitances sur enfants (inclus violences sexuelles) sont directement reçues ou enregistrées sur une

---

<sup>7</sup> [Guidance sur comment mettre en place un système de gestion des retours et plaintes](#), guide méthodologique mis à jour en 2023 version Français et Anglais, et boîte à outils en 2021 version Français et Anglais, (document interne uniquement)

<sup>8</sup> [Comment rendre les mécanismes de redevabilité envers les populations affectées inclusifs et accessibles](#), Fiche Outil Unité MEAL en 2022, (document interne uniquement)

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 survivante / victime** (ce qui inclut le principe d'intérêt supérieur de l'enfant), **une équité de la procédure, des ressources professionnelles et certifiées, et des enquêtes structurées**.

Comme décrit précédemment, HI applique le principe de l'approche centrée sur la victime/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<sup>9</sup> pour traiter les cas de SEAH et de maltraitance des enfants commis par nos employés & collaborateurs sont disponibles pour aider les premiers intervenants à gérer la situation.

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 enfants handicapés** : tous les incidents impliquant des personnes handicapées et en particulier les enfants sont traités 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 l'enfant. 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 enfants 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 d'enfants ou adolescents 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 adolescents, adolescentes ou jeunes adultes engagés dans la prostitution, les minorités ethniques, les adolescents, adolescentes ou jeunes adultes membres de la

---

<sup>9</sup> [Procédures Opérationnelles Spécifiques](#) (document interne uniquement)

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*<sup>10</sup> et en particulier dans le respect des clauses relatives à la protection du lanceur d'alerte et de l'approche centrée sur la ou 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 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 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 d'abus et exploitation d'enfants, il ou elle est immédiatement suspendue 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 ou de la lanceuse 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.

---

<sup>10</sup> [Guide de recueil de témoignage](#) (document interne uniquement)

#### **4.4.2 Sanctions disciplinaires**

A la fin de la procédure d'enquête, le rapport est remis au directeur ou directrice Pays et au manager des Ressources Humaines de la zone géographique ou siège concerné ainsi qu'à la responsable de l'unité Safeguarding du siège. Pour toute rupture de clauses relatives au Code de Conduite, Politique Protection de l'Enfant et/ ou PSEAH, la ou les personnes mises en cause seront sanctionnées disciplinairement 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 bailleurs 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)* et transcrites dans des directives validées par les directions concernées de l'organisation.

#### **4.5 Confidentialité**

Le respect de la confidentialité prévaut pour toute question liée à cette politique. Cela signifie qu'aucune information rapportée par des enfants et/ou d'autres individus sur toute forme d'abus envers un enfant ne doit être rendue publique sans l'approbation préalable de l'enfant, de ses parents, de son tuteur légal et/ou de la personne qui l'a rapportée. La confidentialité est liée au partage des informations selon le principe du « besoin d'en connaître ». Ce terme désigne la limitation des informations sensibles et leur partage

uniquement avec les personnes qui en ont besoin pour assurer la protection de l'enfant. Le non-respect de ce principe de confidentialité peut entraîner des sanctions.

HI s'assure que les enfants concernés (et leurs familles) sont protégés et seront également tenus informés du processus mis en place pour gérer l'incident et ses conséquences. Les soupçons, allégations ou divulgations sont consignés par écrit. Les rapports sont aussi précis que possible et doivent contenir un exposé exact des faits, de leur chronologie et des mesures prises. Tous les rapports sont conservés dans un endroit fermé à clef, dont l'accès est exclusivement réservé au directeur ou à la directrice de programme [régional] ou bien à la ou au responsable pays, sous le contrôle du siège (directeur géographique et directeur des ressources humaines). À tout moment, le transfert d'information verbal ou électronique doit être fait en respectant la confidentialité.

La confidentialité couvre à la fois l'identité des personnes impliquées et les informations transmises. Les victimes / survivants et leurs parents ont le droit de choisir à qui ils souhaitent révéler leur histoire.

Ils doivent toutefois être informés, 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 enfant, 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 Contractualisation avec des 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.

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

## **5. Suivi / évaluation**

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des politiques de Safeguarding et d'Intégrité 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 enfants contre les abus des employés et autres collaborateurs de HI

---

Ce document présente la démarche de HI en  
matière de protection de l'enfance : cadre politique  
et mécanismes de prévention et de réponse.

---

Handicap International - Humanity & Inclusion  
138, avenue des Frères Lumière  
69371 Lyon cedex 08  
France  
[publications@hi.org](mailto:publications@hi.org)

---

