



© Tohr/Natalia Jidovani - Kenya

# Politique de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PEAS)

201806\_ProtSexExploitAbuse\_v1\_Fr



Terre des hommes

Aide à l'enfance.

# Table des matières

<b>1. Contexte de la présente politique</b>	<b>3</b>
1.1 Cadre de référence	3
1.2 Objectifs de la politique	4
1.3 Champ d'application	5
1.4 Définitions	6
<b>2. Axes</b>	<b>7</b>
2.1 Engagement de la communauté	7
2.2 Prévention	8
2.3 Réponse	10
2.4 Gestion et coordination	11
<b>3. Rôles et responsabilités</b>	<b>12</b>
3.1 Responsabilités de l'individu	12
3.2 Les Responsables d'équipe	12
3.3 Les opérations	12
3.4 Le Secteur de la Gestion des Risques	12
3.5 Le Département des Ressources Humaines	13
3.6 Le Directeur Général et le CODIR	13
3.7 Le Conseil de Fondation	13

# 1. Contexte de la présente politique

## 1.1 Cadre de référence

La présente politique découle directement du *Code Global de Conduite* de Terre des hommes (ci-après : CGC), qui définit l'importance et réunit les exigences en matière de bonne conduite du personnel et établit une obligation systématique de signaler tout comportement qui y contreviendrait. Toute forme d'Exploitation et d'Abus Sexuels (ci-après : EAS) à l'égard de nos bénéficiaires et des communautés auprès desquelles nous intervenons représente une profonde trahison des valeurs fondamentales de Tdh, ainsi que de notre mandat de protection des populations vulnérables. Il est de ce fait exigé de tou.te.s nos collaboratrices et collaborateurs, y compris les consultant.e.s et de nos partenaires, sans exception, qu'ils/elles prennent toutes les mesures nécessaires, en faisant preuve d'un devoir de diligence élevé, pour prévenir et gérer tout cas présumé ou avéré d'EAS.

Les obligations en matière de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (ci-après : PEAS) découlent du droit international relatif aux droits de l'homme, en particulier des dispositions en matière de lutte contre la traite d'êtres humains.<sup>[1]</sup>

En outre, le bulletin du Secrétariat Général des Nations Unies de 2003 donne la définition des notions d'EAS ainsi que leur interdiction totale au sein des organisations partenaires des Nations Unies. Le travail réalisé au sein de la Task Force du comité permanent inter-institutions<sup>[2]</sup> en matière d'EAS vient compléter ce cadre de référence.

De même, la politique est issue d'une recherche et d'un processus de réflexion basés sur les bonnes pratiques internationales en matière d'EAS.<sup>[3]</sup>

Plusieurs comportements issus de la présente politique sont également sanctionnés par le droit pénal national de la plupart des pays dans lesquels nous intervenons et une analyse de la législation nationale devra être systématiquement conduite.

La présente politique s'applique exclusivement à la protection et à la gestion de cas à l'encontre des bénéficiaires et membres des communautés de plus de 18 ans. Pour tout cas concernant un.e enfant<sup>[4]</sup>, la Politique de Sauvegarde de l'Enfant (PSE) s'applique. Cette politique définit les différents types d'abus à l'égard de ces derniers et dernières et règle l'entier des modalités de prévention et de gestion des risques.

<sup>[1]</sup> *Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée*, du 15 novembre 2000; Protocole additionnel à la *Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée* visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, du 15 novembre 2000.

<sup>[2]</sup> La Task Force du CPI a été créée par le CPI en 2012 afin de générer une culture de redevabilité et de protection contre l'EAS à tous les niveaux du système humanitaire et est ouvert à toutes les organisations humanitaires intéressées.

<sup>[3]</sup> Documentation IASC Task Force AAP/PSEA, MOSS PSEA, CHS Alliance, UNWomen, UNODC, Conseil International des Agences Bénévoles, WHO, UNDP, IFRC, etc.

<sup>[4]</sup> Conformément à l'article 1 de la *Convention relative aux droits de l'enfant*, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans.

## 1.2 Objectifs de la politique

A travers la présente politique, Tdh met en place la stratégie de prévention et de gestion des risques d'EAS et précise ses engagements en vertu d'une approche de tolérance zéro<sup>[5]</sup> à leur égard.

La présente politique se base sur une approche centrée sur les victimes/rescapé.e.s<sup>[6]</sup> à toutes les étapes de prévention et de gestion des cas, respectueuse de leur volonté et du cadre général du « Do No Harm »<sup>[7]</sup>.

La présente politique régit et définit la politique de gestion des risques d'EAS basée sur les axes suivants :

1. Engagement de la communauté
2. Prévention
3. Réponse
4. Gestion et coordination

Cette politique permet de :

- Respecter nos obligations légales, contractuelles et morales en matière de PEAS
- Définir les mesures de prévention des cas d'EAS
- Définir les modalités concernant la gestion des cas d'EAS
- Informer et instruire le personnel et les partenaires sur les risques liés à la PEAS et leur obligation d'intervention
- Reconnaître l'importance et le rôle de chacun des acteurs de Tdh et préciser le degré de leur responsabilité dans la prévention et la gestion des cas d'EAS

Cette politique est complétée par des procédures, directives et outils permettant d'assurer sa mise en œuvre.

---

<sup>[5]</sup> Voir point 1.4 Définitions

<sup>[6]</sup> Voir point 1.4 Définitions

<sup>[7]</sup> Concept issu du projet *Do No Harm*, qui a débuté en 1994 et consiste en un processus d'apprentissage de nombreuses organisations internationales servant à identifier les interactions entre l'aide dispensée et le contexte général pour minimiser les risques que l'aide soit détournée dans les contextes de conflit. Voir *M. B. Anderson, Do No Harm: How Aid Can Support Peace-Or War*, Cambridge, 1999.

## 1.3 Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du siège et du terrain quel que soit la modalité contractuelle, y compris les consultants.e.s, les professionnels.le.s sous différentes modalités contractuelles et à nos partenaires tenus de signer le CGC. Elle s'applique également dans une certaine mesure aux fournisseurs et aux autres professionnels avec lesquels Tdh collabore sans modalité contractuelle, à travers la mise en place de clauses contractuelles types de manière systématique.

Cette politique doit être suivie et appliquée dans tous les pays dans lesquels Tdh opère, indépendamment d'une éventuelle législation moins contraignante.

Les comportements suivants sont concernés par la présente politique :

▶ **Abus sexuels.**

Toute forme d'abus sexuels tels que définis au point 1.4 est totalement prohibée, peu importe sa forme ou les circonstances dans lesquelles un abus se produit.

▶ **Exploitation sexuelle.**

Toute forme d'exploitation sexuelle telle que définie au point 1.4 est totalement prohibée, peu importe sa forme ou les circonstances.

▶ **Relations sexuelles consenties avec des bénéficiaires ou des membres de la communauté d'intervention, âgés de plus de 18 ans.**

De telles relations, qu'elles soient occasionnelles ou régulières, sont basées sur une dynamique de pouvoirs intrinsèquement inégale et portent atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de Tdh ; elles sont de ce fait fortement découragées. Il est de l'obligation de toute collaboratrice ou collaborateur de faire part à son/sa supérieur.e hiérarchique de l'occurrence d'une telle situation dans les plus brefs délais.

▶ **Abus de pouvoir.**

Tout abus de pouvoir direct ou indirect sur la personne d'un.e bénéficiaire ou d'un.e membre de la communauté sera dénoncé aux autorités compétentes, en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées<sup>[8]</sup> et les sanctions disciplinaires adéquates seront ordonnées, en application du règlement du personnel en vigueur dans le pays d'intervention ou au siège.

▶ **Activités sexuelle avec un.e enfant (moins de 18 ans).**

Voir *Politique de Sauvegarde de l'Enfant*. Conformément aux règles énoncées dans cette dernière, toute activité sexuelle avec un.e enfant est prohibée.

---

<sup>[8]</sup> Voir *Code Global de Conduite*

## 1.4 Définitions

Dans le cadre de la présente politique, Tdh prend en compte les définitions suivantes :

- ▶ **Abus sexuel**<sup>[9]</sup> : Atteinte à l'intégrité physique réelle ou menace d'atteinte à l'intégrité physique, de nature sexuelle, qui peut intervenir par la force, la contrainte, la violence ou dans des situations d'inégalité, de rapports hiérarchiques ou d'abus de confiance.

Ce terme comprend, de manière non-exhaustive, les actes constitutifs de viol, harcèlement, contrainte, pédopornographie, acte d'ordre sexuel non consenti ou toute autre infraction contre l'intégrité sexuelle.

Cela signifie que l'exercice de la force physique n'est pas nécessaire pour que l'on considère la réalisation d'un abus sexuel. Un tel acte peut se produire également dans des situations où le consentement apparent n'a pas été accordé, dans des situations d'inégalité, de pression psychologique, ou de contrainte.

Consentir à boire de l'alcool ou consommer de la drogue ne peut en aucun cas être considéré comme un consentement à une activité sexuelle et ne réduit en rien la responsabilité de l'auteur.e.

- ▶ **Exploitation sexuelle** : Tout abus réel ou tentative d'abus effectué sur une personne en situation de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir, ou de confiance, pour assouvir des fins sexuelles, y compris, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un-e autre. La prostitution, même lorsqu'elle est légale, est une forme d'exploitation sexuelle.

Cela signifie que l'exploitation peut aussi être réalisée lorsqu'un individu sert d'intermédiaire pour la commission d'un abus.

- ▶ **Victime ou Rescapé.e**<sup>[10]</sup> : Personne qui est, ou qui a été, exploitée ou abusée sexuellement. Pour les besoins de la présente politique, il s'agit d'une personne qui a été abusée ou exploitée sexuellement par une personne liée par un lien contractuel avec Tdh.
- ▶ **Tolérance zéro**<sup>[11]</sup> : approche consistant à sanctionner toute personne sous lien contractuel avec Tdh ayant commis une violation de l'intégrité sexuelle sur des bénéficiaires ou des membres des communautés d'intervention – qu'elles aient eu lieu dans le cadre des activités de Tdh ou dans le cadre privé – avec sévérité, prenant en considération le caractère inacceptable d'un tel acte.

---

<sup>[9]</sup> Terre des hommes se base sur les définitions proposées dans le *Bulletin du Secrétariat Général des Nations Unies* de 2003 ST/SGB/2003/13

<sup>[10]</sup> La présente politique reconnaît la validité des deux termes, de manière interchangeable. Le terme rescapé.e est considéré par certains comme plus positif, car il connote l'idée de résilience (voir par exemple le glossaire des Nations-Unies, disponible à :

[https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French\\_1.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French_1.pdf)

Le « Rape, Abuse & Incest National Network » (RAINN), plus gros réseau des Etats-Unis actif contre les violences sexuelles, utilise le terme victime en début de processus, en conformité avec les étapes du processus juridique, et victime rescapé (survivor en Anglais) pour définir les personnes qui ont avancé dans leur processus de rétablissement. L'organisation suggère de demander à la personne quelles sont ses préférences en matière de terminologie. Le terme survivant.e est également reconnu par analogie.

<sup>[11]</sup> Voir point 1.3 Paragraphe 1

## 2. Axes

Pour prévenir, s'assurer de l'efficacité du processus de signalement et gérer les éventuels cas d'EAS, Tdh base son approche de protection sur les axes suivants :

### 2.1 Engagement de la communauté

Le pilier de base du travail qui doit être réalisé pour garantir une protection efficace contre l'exploitation et les abus sexuels par notre personnel se situe directement au niveau des terrains, puisque nous intervenons fréquemment dans des contextes où les populations peuvent se trouver en situation de grande vulnérabilité. Pour mettre en œuvre la présente politique, Tdh met un point d'honneur à obtenir l'engagement actif des communautés et des populations locales et cherche à encourager la mise en place d'un partenariat pour mieux cerner les différents enjeux et dynamiques.

Cela nécessite la mise en place d'un accompagnement sur plusieurs axes :

#### ► **Mapping des acteurs et organisations locaux**

Pour mieux percevoir les défis et spécificités des contextes locaux dans lesquels les équipes interviennent et pouvoir développer des outils et des moyens de communications adaptés, il est important que chaque délégation puisse identifier les acteurs et entités clés qui pourraient être amenés à jouer un rôle au niveau communautaire, tant à l'échelon de la prévention, que du signalement et de la gestion des incidents d'EAS.

#### ► **Sensibilisation**

Un travail de sensibilisation est mené auprès des populations locales sur leur droit à bénéficier d'une aide humanitaire sans condition, sur l'importance de dénoncer toute demande de faveurs sexuelles, tout abus ou pression à leur égard, sur l'interdiction formelle faite au personnel de faire preuve de tels comportements et sur les mécanismes en vigueur pour signaler tout comportement contrevenant au Code Global de Conduite de Tdh. Un accent doit être mis sur la manière de communiquer au mieux avec les bénéficiaires et les communautés, à travers l'utilisation d'outils visuels dans un langage et une forme adaptés au contexte local et culturel, ainsi que sur la mise en place de formations appropriées des différentes parties prenantes.

#### ► **Adaptation des outils et du mécanisme de signalement aux réalités locales**

Pour améliorer le taux de signalement de cas d'EAS par les populations locales, il est nécessaire de chercher à comprendre au mieux les enjeux spécifiques à chaque communauté et d'adapter les mécanismes de signalement aux réalités du terrain.

#### ► **Une approche sensible aux dynamiques de genre, de diversité et d'inclusion sociale**

Les outils et mécanismes à mettre en place devront être réalisés de manière à pouvoir refléter au mieux les enjeux et spécificités de chaque individu pour garantir un haut degré d'accessibilité à tou.te.s. Il est donc crucial, au moment de leur développement et mise en place, d'associer et de prendre en compte les points de vue et priorités variées des différents groupes et de garantir la participation active et le respect de chacun.e dans ce processus. Il faut également pouvoir s'assurer que les outils et mécanismes puissent bénéficier à tous les différents groupes présents dans une communauté ou bénéficiant de l'aide de Tdh, sans qu'importe leur race, ethnicité, couleur de peau, caste, religion ou croyance, statut, origine, nationalité, opinion politique, genre, orientation sexuelle, situation de handicap ou âge.

## 2.2 Prévention

Les cas d'EAS représentent une grave violation de la confiance qui nous est accordée par nos bénéficiaires, les membres des communautés dans lesquelles nous intervenons, les donateurs et le public et il est du devoir de Tdh de créer et maintenir un environnement qui permette de prévenir de tels risques de se réaliser. Etant donné que la relation entre les acteurs collaborant avec Tdh, les bénéficiaires et les membres des communautés d'intervention est par nature inégale en matière de rapports de pouvoir, Tdh doit rester vigilante et éviter absolument toute action qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition pour fournir de l'aide. La prévention et la mitigation des risques constituent une priorité pour Tdh, qui prête une attention particulière à l'amélioration de la compréhension des causes et des mécanismes en place dans une société qui pourraient constituer des facteurs de vulnérabilité pour des tels abus. Cet effort est complété par une intégration systématique du cycle de gestion des risques d'EAS à travers toutes les actions menées par Tdh.

L'approche préventive pratiquée par Terre des hommes repose sur les axes suivants :

► **Promotion d'une culture institutionnelle de la transparence consistant à :**

- Promouvoir et assurer un engagement fort de la part de la Direction et des équipes managériales à l'égard de la lutte contre les cas d'EAS.
- Communiquer clairement à tous les niveaux de l'organisation et à l'égard de toutes les parties prenantes l'approche de tolérance zéro en vigueur au sein de Tdh et les conséquences d'un non-respect de cette approche.
- Contribuer à lutter à tous les niveaux contre la culture du silence, les tabous et l'abus de pouvoir.
- Mettre en place une culture de la transparence et du respect de soi et de ses limites.

► **Définition d'un cycle de gestion des risques liés à l'EAS**

- Prendre en considération la notion d'EAS à tous les niveaux et dès les premières phases conceptuelles des projets.
- Identifier et analyser les risques d'EAS en fonction du contexte économique, sociologique et culturel de chaque programme, des communautés d'intervention, des bénéficiaires et des employés.e.s.
- Prévenir la survenance des risques et proposer de mesures de réduction à travers la collaboration étroite entre le siège et les terrains.
- Gérer les incidents.
- Suivre, évaluer et prendre en compte les leçons apprises à l'aide de la mise en place d'indicateurs SMART.

► **Veille constante des bonnes pratiques consistant à :**

- Effectuer une veille de la littérature et des travaux de recherche liés aux problématiques de criminologie, de victimologie, de sociologie, d'abus, d'exploitation, et de violence sexuelle basée sur le genre, etc.
- Effectuer une veille juridique et une mise à jour des règles internes.



- ▶ **Un accent sur les bénéficiaires et communautés d'intervention (voir aussi point 2.1) consistant à :**
  - Prendre en compte systématiquement les principes de redevabilité, de transparence et de qualité dans toute la durée de vie du cycle de projet.
  - Mettre en place des garanties et s'assurer du respect des droits des individus.
  - Communiquer clairement au sujet des comportements qui ne seront pas tolérés dans le cadre des activités de Tdh, clarifier les voies de droit, expliquer les conséquences à l'encontre des personnes contrevenant aux règles et les garanties de protection à l'égard des victimes/rescapé.e.s et des témoins.
  - S'assurer de réaliser régulièrement des formations claires et fréquentes qui soient adaptées aux contextes d'intervention.
  
- ▶ **Mise en place d'un point focal PEAS**
  - Voir fiche « *Rôles et Responsabilités du Point Focal Abus* », qui devra être adaptée en fonction de chaque contexte local.
  
- ▶ **Contribution active de la part des Ressources Humaines**
  - Voir fiche « *Rôles et Responsabilités des Ressources humaines* », qui devra être adaptée selon chaque contexte local.
  
- ▶ **Comportements attendus avec les partenaires et fournisseurs consistant à :**
  - Procéder à une évaluation des risques avant toute formalisation d'un nouveau partenariat en tenant compte des facteurs de vulnérabilité potentiels des membres des communautés et bénéficiaires vis-à-vis d'eux.
  - Vérifier l'existence d'une politique, documentation et pratiques en place en matière d'EAS pour les partenaires.
  - Inclure une clause contractuelle sur le CGC et l'EAS dans toute convention de partenariat et tout contrat de prestation.
  - Mettre en place une formation ou un briefing soulignant la responsabilité des partenaires et aider à la mise en œuvre d'une politique si nécessaire.
  - Communiquer notre approche aux fournisseurs et professionnels avec lesquels nous collaborons en dehors de conventions de partenariat.
  - Communiquer de manière transparente et régulière sur l'EAS aux partenaires et sur les obligations de toutes les parties prenantes d'assurer le respect de la présente politique (dénonciation, conséquences en cas de non-respect et garanties à l'égard du/de la victime/rescapé.e et/ou témoin(s)).
  - Si nécessaire, une assistance supplémentaire devra être fournie aux partenaires afin d'assurer leur conformité avec la présente politique.

## 2.3 Réponse

### ► Procédure de signalement des cas

- Tdh a mis en place une procédure interne de signalement découlant du CGC et servant à reporter les allégations de violation du code, dont les cas d'abus ou d'exploitation sexuels. Cette procédure est régulièrement remise à jour par le secteur de la Gestion des Risques afin de refléter au mieux les meilleures pratiques en vigueur dans la communauté internationale.
- La procédure interne de signalement doit être adaptée à chaque réalité des différents terrains et communautés dans lesquels Tdh intervient. Si des mécanismes inter-agences de plainte ont été formalisés dans certains contextes, cela doit être clairement communiqué à l'attention du personnel, des membres des communautés et des partenaires.

### ► Mesures de protection à l'égard du/de la victime/rescapé.e et/ou du/des témoin(s)

Les mesures d'urgence suivantes seront prises afin de protéger et garantir au mieux le/la victime/rescapé.e et/ou le(s) témoin(s) :

- **Disponibilité du point focal PEAS.** Le/la point focal est habilité.e à recevoir et à gérer les plaintes pour abus ou exploitation sexuels et à prodiguer au/à la survivante une écoute et des conseils dans la bienveillance et la confidentialité.
- **Assistance ou évacuation médicale d'urgence et support psycho-social.** La personne se plaignant en urgence auprès de nos équipes d'un cas d'abus ou d'exploitation sexuels doit être en mesure de recevoir des soins appropriés et alignés à sa volonté et ce dans le délai le plus rapide possible. Une procédure d'urgence doit être disponible dans chaque délégation.
- **Mesures de protection et assistance logistique.** En cas de survenance d'événements pouvant mettre à mal la sécurité de l'une des parties, Tdh doit pouvoir être prête à intervenir et à prendre des mesures extraordinaires afin d'y faire face dans des délais très courts.

A la suite de la période d'urgence, à plus long terme, les mesures suivantes peuvent être prises afin de protéger et garantir au mieux les intérêts des parties :

- Assistance juridique et administrative.
- Suivi médical et psycho-social.
- Mesures de protection et assistance logistique à moyen terme.
- Consentement du/de la victime/rescapé.e. Avant chaque étape du processus engageant un choix de la part du/de la victime/rescapé.e, son consentement lui sera demandé. Les décisions seront prises de manière à respecter au maximum les droits et la dignité de ce/tte dernier/ère dans la mesure du possible et dans la limite des obligations légales.
- Confidentialité. Les règles de confidentialité s'appliquent à chaque étape de la gestion d'un cas.
- Aide pour les étapes de la gestion de cas. Une procédure spécifique définit les modalités de la gestion de cas.

### ► Suites légales d'un cas

- Une évaluation des risques liés à la protection devra être conduite systématiquement avant de déterminer des suites à donner à un cas. La décision sera pondérée en fonction de la sécurité des parties, de la volonté du/de la victime/rescapé.(e) et du cadre légal de référence.

- Tdh, en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées<sup>[12]</sup>, dénoncera le cas aux autorités compétentes et/ou prononcera les sanctions disciplinaires adéquates, en application du règlement du personnel en vigueur dans le pays d'intervention ou au siège.
- S'il s'agit d'une infraction poursuivie uniquement sur plainte, Tdh émettra des recommandations à l'égard du/de la victime/rescapé.e, le/la renseignera et l'accompagnera dans les démarches juridiques.
- Tdh se réserve le droit d'entreprendre une action en dommages-intérêts contre l'auteur.e des faits incriminés ou tout autre recours judiciaire.

#### ► **Sanctions disciplinaires**

- Lorsque les faits reprochés sont d'une gravité telle qu'ils ne permettent pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de Tdh la continuation des rapports de travail, Tdh procédera au licenciement immédiat pour justes motifs. Dans le cas où les faits ne sont pas constitutifs d'un juste motif de licenciement et que le droit du travail applicable le permet, des sanctions disciplinaires pourront être appliquées.
- Les sanctions pouvant être prononcées à l'encontre de l'employé encontre sont énoncées de manière exhaustive dans le Règlement du Personnel en vigueur dans le pays d'intervention. En l'absence d'un tel règlement, le Règlement du Personnel du siège fait foi.

## 2.4 Gestion et coordination

#### ► **Mise en place d'un point focal PEAS**

Un point focal PEAS est désigné, afin de jouer un rôle actif dans tous les axes décrits dans la présente politique. Voir fiche « *Rôles et Responsabilités du Point Focal Abus* », qui devra être adapté en fonction de chaque contexte local.

#### ► **Participation à la Task Force du comité permanent inter-institutions en matière d'EAS et à d'autres plateformes**

Tdh est membre de la Task Force au niveau global et s'assure de l'inclusion des bonnes pratiques développées dans ce cadre pour la création de ses outils et mécanismes de protection des EAS. Au niveau des terrains, de nombreux pays possèdent leur propre réseau de points focaux PEAS inter-agences, responsables de la mise en place d'un plan d'action au niveau national. Dans la mesure du possible, Tdh doit s'assurer d'en faire partie et de garantir un niveau de communication fluide entre les terrains et le siège. Tdh prend part à d'autres plateformes de coordination en lien avec la PEAS lorsque cela est pertinent.

#### ► **Mise en place de Groupes de Travail régionaux des points focaux**

Des Groupes de Travail sont mis en place par région, selon ses spécificités linguistiques et culturelles, en vue de développer un réseau de points focaux au niveau régional qui soit formé, actif et autonome.

#### ► **Mise en place d'un plan d'action annuel par délégation**

Le plan d'action annuel comprend tous les volets du pilier « Abus » de la Gestion des Risques. Son but principal est l'amélioration des pratiques de chaque délégation en vue d'atteindre un standard minimal au sein de Tdh. Il permet de faire un état des lieux de la délégation : où en est-elle et qu'a-t-elle à mettre en place pour améliorer sa situation ?

<sup>[12]</sup> Voir *Code Global de Conduite*

# 3. Rôles et responsabilités

## 3.1 Responsabilités de l'individu

La responsabilité individuelle est un pilier central de la lutte contre l'exploitation et les abus et chacun.e est tenu.e de jouer un rôle actif pour mettre fin à tout comportement qui pourrait contrevenir à l'honneur et aux valeurs de Tdh et mettre à mal l'intégrité de nos bénéficiaires et des communautés dans lesquelles nous intervenons. Le personnel doit suivre le Code Global de Conduite de manière stricte, ainsi que la présente politique, les directives et les procédures mises en place par Tdh en matière de protection de l'exploitation et des abus sexuels. Il est attendu de chacun qu'il ou elle se conforme aux obligations énoncées dans la présente politique, en particulier à l'obligation de signaler les soupçons et allégations à Tdh, de respecter la confidentialité des parties, de ne pas agir de mauvaise foi et de ne commettre des mesures de représailles sous aucun prétexte.

## 3.2 Les Responsables d'équipe

Il est attendu des responsables d'équipe qu'ils ou elles montrent l'exemple à travers un comportement irréprochable et qu'ils ou elles remplissent leurs obligations vis-à-vis du personnel concernant la prévention, l'instruction et la supervision, de la manière la plus adéquate possible et en fonction des circonstances spécifiques dans lesquelles les équipes travaillent. Ils doivent également s'assurer que le personnel est informé au sujet des procédures de dénonciation et de gestion de cas d'EAS et que les exigences énoncées dans la présente politique sont respectées.

## 3.3 Les opérations

Les opérations portent la responsabilité finale de la mise en œuvre et du suivi de la présente politique par les équipes sur le terrain, ainsi que des directives, procédures, outils et mécanismes qui en découlent.

## 3.4 Le Secteur de la Gestion des Risques

Le secteur de la Gestion des Risques est le garant de la révision, de la diffusion et communication de la présente politique. Il s'assure que des outils et mécanismes respectueux des bonnes pratiques soient développés et diffusés et accompagne les équipes dans leur adaptation aux terrains. Il assiste également les opérations dans la mise en place et le suivi des plans d'action nationaux et accompagne les points focaux dans la mise en œuvre des outils, mécanismes et de la présentes politique. Le secteur de la Gestion des Risques joue un rôle clé dans la prévention des cas d'EAS au siège et sur le terrain.

### 3.5 Le Département des Ressources Humaines

Le département des ressources humaines promeut les bonnes pratiques et procédures en matière de recrutement sûr et de la formation du personnel sur les questions d'EAS.

Le département des ressources humaines établit un cahier des charges spécifique des cadres comprenant une obligation de prévention, d'instruction et de supervision des risques liés à l'EAS au niveau du siège et du terrain et prend en compte le rôle du point focal dans les descriptifs de postes.

### 3.6 Le Directeur Général et le CODIR

Le Directeur Général et le CODIR sont responsable de s'assurer que les politiques et procédures soient mises en place adéquatement et qu'elles contiennent une claire délimitation des responsabilités. Le Directeur Général et le CODIR porteront activement et publiquement cette politique et les bonnes pratiques et procédures qui en découlent.

### 3.7 Le Conseil de Fondation

Le Conseil de Fondation de Tdh Lausanne est garant des intérêts de la Fondation, fournit un appui et porte activement la mise en place de cette politique. Il est responsable de s'assurer que les règles contenues dans cette dernière, ainsi que les contrôles mis en place, sont à jour avec la législation en vigueur et respectés, autant en vue de la prévention des risques liés à l'EAS, que du traitement des incidents survenus.

Au vu de l'importance des éléments abordés et du devoir de diligence accru particulier qui incombe aux membres du Conseil de Fondation, il appartient à ces derniers d'effectuer un suivi régulier du travail conduit en matière de PEAS et de jouer un rôle de modèle dans le renforcement des normes décrites dans la présente politique. De même, conformément au point 3 de ce document, il est attendu de chaque membre de la direction, cadre et responsable d'équipe, qu'il ou elle montre l'exemple par un comportement irréprochable et qu'il ou elle remplisse ses obligations vis-à-vis du personnel concernant la prévention, l'instruction et la supervision des règles énoncées, de la manière la plus adéquate possible et en fonction des circonstances spécifiques dans lesquelles les équipes travaillent.

**Chaque enfant dans le monde  
a le droit d'être un enfant,  
tout simplement.**



## Politique de Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PEAS)



**Auteur.e:** Responsable du Secteur de la Gestion des Risques

**Version:** 1.0

**Enregistrement:** 201806\_ProtSexExploitAbuse\_v1\_Fr

**Comité de lecture interne:** —

**Validé par:** Bureau du Conseil de Fondation

**Date de validation:** 29 juin 2018

**Information à:** tout le personnel, bénévoles, partenaires

**Distribution:** KIT | Email | Intranet | tdh.ch





**Responsable de la mise à jour:** Responsable du Secteur de la GR

**Responsable de l'application:** CODIR, Secteur de la GR et RH,  
tout le personnel

**Autres documents en lien:**

*Code Global de Conduite, Politique de Sauvegarde de l'Enfant,  
Directive sur les Comportements Abusifs au Travail*

Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters  
Av. Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne  
T +41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77  
E-mail: info@tdh.ch, CCP: 10-11504-8

 [www.tdh.ch](http://www.tdh.ch)  
 [www.facebook.com/tdh.ch](https://www.facebook.com/tdh.ch)  
 [www.twitter.com/tdh\\_ch](https://www.twitter.com/tdh_ch)  
 [www.instagram.com/tdh\\_ch](https://www.instagram.com/tdh_ch)



**Terre des hommes**

Aide à l'enfance.

