



# **Politique de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels**

**Asmae – Association Sœur  
Emmanuelle**

Août 2024

# SOMMAIRE

<b><u>PARTIE 1 - LE CADRE</u></b> .....	<b>4</b>
<u>1.1. Introduction</u> .....	4
<u>1.2. Les principes</u> .....	5
<u>1.3. La portée</u> .....	6
<u>1.4. La responsabilité</u> .....	7
<u>1.5. Définitions</u> .....	7
<b><u>PARTIE 2 - PRÉVENTION, GESTION ET PROTECTION</u></b> .....	<b>12</b>
<u>2.1. Sensibilisation et prévention</u> .....	12
<u>2.1.1. Information et sensibilisation</u> .....	12
<u>2.1.2. Ressources humaines et formation du personnel</u> .....	14
<u>2.2. Gestion des enquêtes et des situations préoccupantes</u> .....	15
<u>2.2.1. Le Comité de suivi et de gestion des enquêtes</u> .....	15
<u>2.2.2. La procédure de signalement</u> .....	18
<u>2.3. Protection des victimes, des lanceur.e.s d'alerte et des auteur.e.s présumé.e.s</u> .....	21
<u>2.3.1. Les lanceur.e.s d'alerte</u> .....	22
<u>2.3.2. Protection des victimes</u> .....	22
<u>2.3.3. Les auteur.e.s présumé.e.s</u> .....	24
<b><u>PARTIE 3 - ANNEXES</u></b> .....	<b>25</b>

## GLOSSAIRE

- **Comité pour la prévention, la gestion et le suivi des situations de HEAS** : le Comité est l'organe en charge de veiller à la mise en œuvre de la PHEAS chez Asmae. Il est à ce titre chargé du suivi de toutes les situations préoccupantes et de la gestion des enquêtes relatives aux situations préoccupantes portées à sa connaissance. Il a également la charge de veiller au suivi des actions de prévention et sensibilisation notamment à travers la revue annuelle de la PHEAS et des plans d'opérationnalisation.
- **Le Directeur de l'Action Internationale** a la responsabilité d'impulser la stratégie des programmes internationaux et de superviser les activités de terrain en étroite collaboration avec les Représentant.e.s pays dont il est le responsable hiérarchique.
- **La Directrice de l'Action Sociale France** a la charge d'impulser et de superviser toutes les activités de terrain menées par les équipes du Bureau Asmae de Bobigny (93).
- **Le.a Représentant.e Pays** a la charge d'impulser la mise en œuvre et le suivi de la PHEAS au niveau de son périmètre géographique.
- **Le plan d'opérationnalisation** comprend l'ensemble des actions, à l'échelle d'un bureau ou du siège d'Asmae, visant à assurer la mise en œuvre de cette politique dans ses trois volets qui sont la prévention, la gestion et la protection. Il comprend les ressources nécessaires à cette mise en œuvre, ainsi que la cartographie des structures, des acteur.trice.s ou professionnel.le.s à solliciter en cas de gestion d'une situation de HEAS. Il peut s'agir de structures d'accueil spécialisées, de psychologues, ou encore de coaches etc. Le plan d'opérationnalisation englobe les plans de prévention/sensibilisation et les plans d'actions déclinés à l'échelle des bureaux et partenaires d'Asmae.
- **Le Plan de Prévention/sensibilisation** comprend l'ensemble des actions, à l'échelle du siège ou d'un Bureau d'Asmae, visant à sensibiliser le personnel, les partenaires ou les visiteurs pour ainsi prévenir les situations de HEAS.
- **Les parties prenantes ou les personnes concernées par une situation de HEAS** sont la victime, le/la lanceur.e d'alerte et l'auteur.e des faits. Tant que l'enquête est en cours, victime.s et auteur.s sont considérés comme présumés et bénéficieront d'un accompagnement spécifique en fonction de leur statut et de l'avancement de l'enquête. A ce titre, dans le présent document, chaque partie prenante sera considérée comme présumée.
- **Le point focal protection**, au niveau des pays ou du siège, a la charge de l'accompagnement des collègues et des partenaires dans la mise en œuvre des activités liées à cette politique.

# PARTIE 1 - LE CADRE

## 1.1.Introduction

Asmae est une association loi 1901 indépendante et laïque reconnue d'utilité publique. Elle a été créée en 1980 par Sœur Emmanuelle pour apporter protection et éducation aux enfants les plus vulnérables dans le monde et lutter contre les injustices sociales. L'association est aujourd'hui présente dans 8 pays : Égypte, Liban, Philippines, Madagascar, Burkina Faso, Inde, Côte d'Ivoire et France.

Asmae s'engage à soutenir les acteurs locaux qui œuvrent pour les enfants et les jeunes les plus vulnérables en favorisant leur autonomie par l'éducation, la protection et l'insertion socioéconomique.

Fidèle à la vision de sœur Emmanuelle qui luttait pour créer « *Un monde juste qui garantit aux enfants de vivre et de grandir dignement avec leur famille et leur environnement* », Asmae a souhaité, en 2024, renforcer son cadre institutionnel en se dotant d'une politique de prévention et protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PHEAS)<sup>1</sup>.

La PHEAS est composée :

- D'un **document de politique** présentant les moyens et le processus de signalement ainsi que l'organe en charge d'impulser son opérationnalisation et la gestion de situations de HEAS.
- D'une **déclaration d'engagement** qui sera signée par toute personne ou structure ayant une collaboration avec Asmae.
- D'un **protocole d'autoévaluation**, outil opérationnel permettant la revue annuelle de la politique en France comme à l'international, dans les pays où Asmae et ses partenaires interviennent.
- D'une matrice des mesures proportionnelles dont l'objectif est d'identifier des mesures proportionnelles d'accompagnement ou de sanction en fonction des situations de HEAS.

Cette politique vient ainsi compléter le corpus de documents de référence pour les personnes ciblées par les différents projets et programmes, en particulier les enfants et les jeunes, mais aussi le personnel d'Asmae et de ses partenaires.

Cette politique a un double objectif. D'une part, elle vise à préciser le positionnement de l'association vis-à-vis des phénomènes de harcèlement, exploitation et abus sexuels. D'autre part, elle définit les mécanismes

---

<sup>1</sup> Cette politique est un document à caractère évolutif qui pourra être mis à jour et amendé en cas de nécessité.

opérationnels de prévention et de protection contre ces phénomènes ainsi que les moyens mis à disposition pour gérer toute situation de HEAS identifiée. En prenant toutes les mesures nécessaires à la prévention et à la protection contre toutes les formes de violence, Asmae réaffirme sa volonté de contribuer à créer un environnement sûr et libre de violence dans lequel tout le monde peut grandir, évoluer et s'épanouir.

La revue annuelle de cette politique à travers le protocole d'autoévaluation et les plans d'action permettront d'en assurer le suivi à l'échelle organisationnelle.

## 1.2. Les principes

La PHEAS repose sur les principes qui sont au cœur du mandat et du cadre d'intervention d'Asmae. Ceux-ci sont la non-discrimination, l'égalité, le principe ne pas nuire, la réciprocité, l'écoute, ainsi que le respect et la protection des droits humains tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les conventions internationales qui en découlent. En particulier, les principes directeurs et les définitions ci-après découlent des Conventions suivantes :

- La Convention N°190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement<sup>2</sup> ;
- La Convention Internationale relative aux Droits de l'Enfant (CIDE)<sup>3</sup> ;
- La Convention internationale contre l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF)<sup>4</sup> ;
- La Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH)<sup>5</sup> ;
- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la Criminalité transnationale organisée visant à réprimer, punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (dit Protocole de Palerme<sup>6</sup>).

Bien que toutes ces Conventions ne soient pas ratifiées par tous les États, elles créent un socle de référence commun pour les équipes des 8 pays d'intervention d'Asmae et inspirent des lignes directrices capables de guider le cadre de travail et d'intervention aujourd'hui et demain. Toutefois, la conformité avec la loi du pays d'intervention sera à rechercher par les équipes d'Asmae pour les situations où Asmae soutiendrait une

---

<sup>2</sup> [https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>3</sup> <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

<sup>4</sup> <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

<sup>5</sup> <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

<sup>6</sup> <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-f.pdf>

plainte auprès des autorités. Pour cela, une annexe contiendra des références légales des pays concernés. Cette politique est en effet avant tout un outil organisationnel visant à encadrer les actions de prévention et de protection contre les HEAS à travers une réponse adaptée et autant que faire se peut, harmonisée entre les pays où Asmae intervient.

### 1.3. La portée

Issues d'un processus participatif de consultation étendu à tous les niveaux de l'organisation, qui s'est matérialisé à travers des entretiens individuels et des groupes de discussion, les obligations découlant de cette politique s'appliquent au siège ainsi qu'à l'ensemble des terrains et activités mises en œuvre, notamment au sein des bureaux dans tous les pays où l'Association agit, auprès de ses partenaires et de toute personne, physique ou morale, intervenant auprès des groupes ciblés par les projets d'Asmae. Le champ d'application de cette politique couvre toute posture, comportement ou action pouvant nuire à l'intégrité physique, morale ou émotionnelle d'un membre du personnel d'Asmae, d'un bénévole ou de toute personne partenaire ou cible des services ou des projets soutenus ou mis en œuvre par Asmae. Pour des besoins de concision du texte, Asmae a fait le choix de ne définir clairement dans cette politique que les notions de harcèlement, exploitation et abus, tout en tenant compte dans la portée de la politique, des situations à l'instar de la dissimulation de faits, des injures, des outrages, et de la violence quel que soit sa forme. En outre, une attention particulière est portée aux enfants et aux jeunes, étant donné leur vulnérabilité liée entre autres à l'âge. Une attention sera également accordée aux fragilités liées à l'appartenance à un groupe particulièrement vulnérable, au sexe, au handicap, ou au statut socio-économique.

De façon spécifique, le contenu de cette politique s'applique aux personnes morales ou physiques suivantes qui devront avoir lu au moins la synthèse du présent document, sinon la version intégrale, et signé sa déclaration d'engagement :

- Le personnel d'Asmae, quel que soit son statut contractuel ou son niveau hiérarchique. Sont donc également concernés les stagiaires, les personnes en apprentissage ou en alternance, les services civiques ou les volontaires internationaux, les salariés ;
- Les bénévoles - y compris les membres du Conseil d'Administration, les visiteurs en France ou à l'international lors d'une visite d'un projet d'Asmae qui implique un contact direct avec le personnel et les cibles des projets ;

- Les prestataires de service, les chercheurs ou encore les fournisseurs de services à fréquence régulière et impliquant un contact fréquent et direct avec le personnel et les cibles des projets ;
- Les partenaires associatifs, qu'il s'agisse de personnel salarié ou bénévole.

Cette politique s'applique aux lieux et aux situations suivantes, en lien ou à l'occasion du travail :

- Sur les lieux de travail, y compris les espaces publics ou privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- Les espaces de pause ;
- À l'occasion de déplacements, de voyages, formations, événements ou de toute activité sociale en lien avec le travail ;
- Dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen des technologies d'information et de communication (TIC) ;
- Dans le logement fourni par l'employeur ou le partenaire et dans le cadre des déplacements ;
- Pendant les trajets entre le domicile et le travail, qu'il s'agisse de moyens de transport publics ou privés par voie terrestre, aérienne ou maritime.

## 1.4. La responsabilité

Le Comité pour la prévention, la Gestion et le suivi des situations préoccupantes ainsi que les représentants pays et les responsables de l'Action Sociale France ont la responsabilité de mettre en œuvre cette politique et d'assurer le suivi des dispositifs de prévention, gestion et protection, en étroite collaboration avec les points focaux au siège et dans les pays d'intervention d'Asmae.

Toutes les personnes ayant lu cette politique et signé sa déclaration d'engagement s'engagent à la respecter et sont responsables de son application.

Toute personne ayant un doute ou ayant été témoin d'une situation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel est tenue d'alerter et de signaler suivant la procédure et les moyens indiqués dans la section [2.2.1 relative à la procédure de signalement](#).

## 1.5. Définitions

Si, vis-à-vis de la loi, incombe à l'employeur toute responsabilité concernant la prévention et la protection de son personnel contre la violence et le harcèlement au travail, il est également de sa responsabilité de

garantir que ses actions ne portent pas atteinte à la dignité et à l'intégrité des personnes ciblées directement ou indirectement par les projets, qu'il s'agisse de harcèlement, exploitation ou abus dans le monde réel ou virtuel. Aux fins de cette politique, la démarche à suivre en cas de situation préoccupante sera la même quelle que soit la personne morale ou physique concernée, parmi celles auxquelles le contenu de cette politique s'applique.

Il convient également de rappeler que les définitions de sexe, genre et enfants énoncées dans les autres politiques développées par Asmae, s'appliquent au contenu de la présente.

Bien que toute personne âgée de moins de 18 ans soit considérée enfant, l'âge du consentement sexuel varie d'un État à l'autre. Aux fins de cette politique, il est rappelé que le consentement de tout individu âgé de moins de 18 ans ne sera pas considéré comme explicite ou libre en cas de relation sexuelle et que toute relation sexuelle entre un.e mineur.e et un.e majeur.e sera considérée comme un abus ou une agression sexuelle. Pour ce qui est de relation sexuelle entre deux personnes mineures, la nature des faits et le consentement d'une ou des deux parties permettra de déterminer s'il y a eu abus/agression sexuelle.

## Harcèlement

Le harcèlement constitue un ensemble de pratiques ou des comportements répétés, dans le monde réel ou virtuel, qui sont susceptibles de causer, causent ou ont causé des dommages physiques, psychologiques, émotionnels ou économiques. De manière générale, le harcèlement présente trois caractéristiques : le pouvoir, la fréquence et la nature des agressions. La notion de harcèlement s'étend également au cadre des technologies d'information et de communication (TIC).

De même, cette politique promeut une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre<sup>7</sup>.

Les circonstances suivantes seront considérées comme constitutives de harcèlement aggravé :

- Lorsqu'il ou elle abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Lorsque la victime est un.e mineur.e de moins 18 ans ;
- Lorsque la victime est particulièrement vulnérable du fait notamment des éléments ci-après : âge, maladie, handicap physique, sensoriel ou psychosocial ou un état de grossesse, surtout quand ceux-ci sont apparents ou/et connus par l'auteur.e des faits ;

---

<sup>7</sup> <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/108/convention-ndeg-190-sur-la-violence-et-le-harcèlement-2019>

- Sur une personne dont la vulnérabilité liée à une situation de précarité économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- Lorsque les faits sont commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur.e.s ou de complices.

### Le harcèlement moral

Au titre de cette politique, le harcèlement moral est défini comme tout propos, comportement ou agissement répété ayant pour but ou pour effet de dégrader les conditions de travail et de vie de la personne et de porter atteinte à son épanouissement, à ses droits, à sa dignité ou d'altérer son état de santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les actes répétés ainsi que l'absence d'intention peuvent être constitutifs de harcèlement moral. Il suffit que le comportement, le propos ou l'agissement ait pour effet de nuire à une personne, même en l'absence d'intention<sup>8</sup>.

### Le harcèlement sexuel

Au titre de cette politique, le harcèlement sexuel est défini comme tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste répété et non désiré qui porte atteinte à la dignité de la personne en raison de son caractère humiliant ou dégradant ou qui crée à l'encontre de la personne un environnement hostile, intimidant ou menaçant.

Il convient de noter que toutes les formes de pression, même non répétées, exercées dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que ce soit au profit de l'auteur.e ou d'un tiers, sont considérées comme une forme de harcèlement sexuel.

## Exploitation

L'exploitation se produit lorsqu'une personne est contrainte par la force ou la menace à se livrer à une activité en échange d'une contrepartie ou d'une promesse de contrepartie pécuniaire ou non pécuniaire. A titre d'exemple l'exploitation peut être à des fins de mendicité, de travail forcé ou encore à des fins sexuelles.

Si la définition d'exploitation, notamment sexuelle, n'est pas énoncée de manière explicite dans les textes internationaux contraignant et diffère d'un pays à un autre, la définition de traite des êtres humains contenue dans le Protocole de Palerme est celle qui décrit mieux le phénomène d'exploitation, y compris à des fins d'exploitation sexuelle. Le Protocole la définit comme suit : « la traite des personnes désigne le recrutement,

---

<sup>8</sup> <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/108/convention-ndeg-190-sur-la-violence-et-le-harcèlement-2019>

le transport et le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de paiement ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes »<sup>9</sup>.

Les trois éléments suivants, l'acte, le moyen et la finalité de l'exploitation, permettent de qualifier une situation d'exploitation comme de la traite d'êtres humains.

Enfin, il convient de noter qu'en cas de traite d'enfants, les moyens sont indifférents et seules l'action et la finalité de l'exploitation comptent.

## Exploitation sexuelle

Une personne est victime d'exploitation sexuelle lorsqu'elle est contrainte de se livrer à une activité ou à une relation sexuelle en échange d'une contrepartie ou d'une promesse de contrepartie. La contrepartie peut être de nature pécuniaire ou non pécuniaire (un service, une bonne note à l'école<sup>10</sup>). Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique est également considéré comme de l'exploitation sexuelle<sup>11</sup> au titre de la présente politique.

L'exploitation sexuelle pourrait survenir dans le cadre des activités ou de grands événements mis en œuvre par l'Association, les visites des personnels d'Asmae, les visites ou mission de collaborateurs, partenaires financiers et prestataires, ou encore en ligne.

Il convient également de rappeler que la relation d'emprise entre l'auteur.e et sa victime empêche celle-ci de le dénoncer ou de reconnaître qu'elle est victime d'exploitation. Il est donc primordial d'être attentif aux symptômes et indicateurs qui pourraient révéler une situation d'abus ou d'exploitation. À titre d'exemples de comportements qu'on pourrait observer chez des cibles des projets notamment :

- Une soudaine et forte dépendance aux drogues ou à l'alcool ;

---

<sup>9</sup>[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_fr.pdf)

<sup>10</sup> <https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/05/Terminology-guidelines-396922-EN-1.pdf>

<sup>11</sup> [https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2023-11/IASC%20Definition%20%26%20Principles%20of%20a%20Victim\\_Survivor%20Centered%20Approach%20%28French%29.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2023-11/IASC%20Definition%20%26%20Principles%20of%20a%20Victim_Survivor%20Centered%20Approach%20%28French%29.pdf)

- Des vêtements nouveaux ou de marque ;
- Des montres ou tout objet pouvant être liés à un changement soudain de situation économique ;
- Une personne, y compris mineur, véhiculée par une personne tierce (taxis, voiture de luxe...).

Il convient encore de souligner que, avec une utilisation massive des technologies d'information et de communication, les victimes, notamment les enfants, ne sont pas épargnées d'abus ou de situation d'exploitation sexuelle qui peuvent prendre différentes formes (le *grooming*,<sup>12</sup> le *live streaming*,<sup>13</sup> l'utilisation de matériel pédopornographique, ou encore l'exploitation d'enfants, pour n'en citer que quelques formes).

## Abus sexuel

Au titre de la présente politique, l'abus sexuel est défini comme toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force ou sous la contrainte dans le cadre d'une relation de pouvoir inégal. Quand elle est prouvée, la menace d'une telle atteinte est également répréhensible. La maltraitance des enfants, les agressions sexuelles ou encore la pornographie peuvent être des situations relevant de l'abus sexuel<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Dans le cadre de l'environnement en ligne le grooming signifie que l'abuseur prend contact avec l'enfant en vue d'obtenir des faveurs sexuelles en ligne (via une webcam) ou à travers une rencontre hors ligne afin d'abuser sexuellement de lui. [https://ecpat-france.fr/www.ecpat-france/wp-content/uploads/2023/06/Resume-executif-etude-live-streaming\\_WEB.pdf](https://ecpat-france.fr/www.ecpat-france/wp-content/uploads/2023/06/Resume-executif-etude-live-streaming_WEB.pdf)

<sup>13</sup> Dans le cadre de l'exploitation sexuelle en ligne le phénomène de livestreaming implique la retransmission en direct d'un abus sexuel via une plateforme de livestreaming (comme skype par exemple) qui permet à l'abuseur de participer à l'acte lorsque il se produit. [https://ecpat-france.fr/www.ecpat-france/wp-content/uploads/2023/06/Resume-executif-etude-live-streaming\\_WEB.pdf](https://ecpat-france.fr/www.ecpat-france/wp-content/uploads/2023/06/Resume-executif-etude-live-streaming_WEB.pdf)

<sup>14</sup> <https://www.unhcr.org/fr-fr/nos-activites/comment-nous-agissons/lutter-contre-l'exploitation-les-abus-et-le-harcèlement-0>

# PARTIE 2 - PRÉVENTION, GESTION ET PROTECTION

L'approche d'Asmae s'appuie ainsi sur trois volets :

1. La prévention et la sensibilisation, comme moyen pour faire de la pédagogie et accompagner les collaborateurs d'Asmae, quel que soit leur statut contractuel, et les partenaires vers une prise de conscience et d'action ;
2. La gestion de situations préoccupantes ou de cas avérés, notamment à travers
  - la mise en place d'un Comité de suivi et gestion et
  - des procédures de signalement précises ;
3. Et enfin la protection des toutes les personnes concernées par une situation (les lanceur.e.s d'alerte, les victimes ou les auteur.e.s). Les mécanismes de protection sont déployés dès la détection des cas, et passent notamment par la protection de l'identité des lanceur.e.s d'alerte ainsi que la confidentialité des enquêtes<sup>15</sup>.

À travers cette approche articulée, Asmae tient à mettre particulièrement l'accent sur la création d'un cadre de travail et d'un espace sécurisant et de confiance pour le personnel, les partenaires et les groupes ciblés par les actions où tout le monde se sente soutenu, accompagné et protégé.

## 2.1.Sensibilisation et prévention

### 2.1.1. Information et sensibilisation

À tous les niveaux de l'organisation, du siège et des terrains d'Asmae, des plans de prévention et de sensibilisation concernant la PHEAS devront être mis en place.

À titre d'exemple, les activités de prévention et de sensibilisation comprendront la revue annuelle des plans d'opérationnalisation de la politique, à travers l'utilisation du protocole d'autoévaluation ainsi que des séances de sensibilisation à l'arrivée de chaque nouveau membre du personnel d'Asmae.

Tous les Bureaux d'Asmae devront afficher les schémas de remontées d'information préoccupantes et mettre à disposition en ligne et en version papier si besoin, les documents qui constituent cette politique.

---

<sup>15</sup> La durée de l'enquête dépendra de la complexité et de la gravité de la situation, il est donc difficile de pouvoir établir une durée minimale ou maximale.

Une synthèse de la politique sera également disponible en format accessible pour en faciliter la diffusion et la compréhension par les personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'un handicap physique, sensoriel ou psychosocial, et dans des formats alternatifs faciles à comprendre (des pictogrammes, de courtes vidéos animées...), en français et en anglais.

Les obligations ci-dessus énumérées relatives à l'information et à la sensibilisation incombent de même aux partenaires qui ont signé un accord de collaboration et qui mettent en œuvre des projets soutenus par Asmae.

Les points focaux dans chaque pays où Asmae intervient devront par ailleurs s'assurer de l'accompagnement des partenaires dans la mise en place du dispositif et l'animation des activités d'information et de sensibilisation.

En complément, Asmae s'engage à mettre à disposition différents moyens permettant de signaler un incident ou faire remonter une situation préoccupante. Les moyens de signalement devront être en outre accessibles aux personnes handicapées et dans des formats faciles à comprendre comme évoqués précédemment.

Ceux-ci peuvent comprendre :

- Des boîtes à suggestion dans un lieu où les personnes souhaitant s'en servir ne peuvent pas être identifiées (par exemple les toilettes) ;
- Un numéro de portable dédié ;
- Une adresse électronique sécurisée (type Proton mail permettant la protection de l'adresse IP).

Puisque le champ d'application de cette politique couvre les technologies d'information et de communication, la politique devra également être disponible sur le site de l'association en français, en anglais et facile à lire et à comprendre. Une version en langue arabe sera également disponible pour les besoins de nos pays qui ont l'arabe pour langue de communication.

Par ailleurs, dans le cadre de toute communication digitale, Asmae s'engage à rendre visible son engagement en faveur d'un monde libre du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans le monde réel ou virtuel.

Dans le cadre de l'accompagnement des partenaires au déploiement de cette politique, le personnel d'Asmae concerné s'engage à mettre en place un suivi régulier. Puisqu'il s'agira d'adapter cette politique aux différents contextes d'intervention de l'association, les partenaires se verront proposer un cadre sécurisant pour travailler autour de ces sujets. Ceci pourra comprendre des séances de présentation et sensibilisation

à la PHEAS, la mise en place d'un plan d'action permettant de fixer des jalons et un calendrier, des réunions de suivi à l'aide du protocole d'autoévaluation ou encore des espaces de supervision et analyse des pratiques. Des mesures particulières pourront être discutées et mises en place par le siège en cas de contextes complexes (conditions sécuritaires, régimes autoritaires).

## 2.1.2. Ressources humaines et formation du personnel

Dans le cadre des recrutements, chaque pays d'intervention d'Asmae, y compris la France (siège et action sociale) prendra soin de vérifier les antécédents judiciaires des candidat.e.s retenu.e.s auprès des autorités compétentes en demandant un extrait du casier judiciaire. Des questions écrites ou orales aux anciens employeurs permettront également d'établir si les candidats ont été impliqués dans des situations douteuses.

En outre, toute nouvelle personne signant un contrat de travail, quel que soit son statut, ou un accord de collaboration ou de consultance, en France ou à l'international, devra prendre connaissance de la PHEAS et de ses annexes (déclaration d'engagement, protocole d'autoévaluation, matrice contenant les mesures d'accompagnement ou de sanction prévue en cas de situation avérée de HEAS), et s'engager à respecter son contenu à travers la signature de la déclaration d'engagement. Des sessions par pays seront organisées pour toutes les personnes déjà en poste au moment de l'adoption de la politique afin qu'elles puissent également prendre connaissance de la PHEAS et souscrire à tout son contenu à travers la signature de ce document et de ses annexes.

Par ailleurs, toute nouvelle personne recrutée devra présenter à l'issue de la période d'essai une attestation justifiant d'une formation en ligne gratuite de prévention et protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels<sup>16</sup>. Si l'attestation ne peut pas être présentée, la personne devra justifier de ses raisons et s'organiser en accord avec son supérieur hiérarchique pour se conformer à cette obligation. Les personnes étant déjà en poste au moment de l'adoption de la politique bénéficieront d'un délai d'un an pour effectuer une formation gratuite en ligne. Ceci fera l'objet de vérification par les managers et le service des Ressources Humaines dans le cadre des entretiens annuels.

En outre, toutes les personnes jouant le rôle de point focal protection, occupant un poste de conseiller.e technique protection ou étant en contact direct avec les groupes cibles des actions soutenues par Asmae,

---

<sup>16</sup> Exemple de la formation suivante proposée par UNICEF : [Résumé de Prévention de l'exploitation et des abus sexuels \(PSEA\) \(unicef.org\)](#) ou cette autre de DisasterReady [Formation gratuite : prévention de l'exploitation et des abus sexuels | DisasterReady](#)

se verront proposer des formations pour approfondir leurs connaissances en lien, par exemple, avec la gestion des enquêtes ou la détection des signes de violence.

Les managers devront vérifier ce point dans le cadre des entretiens annuels et déterminer si des formations additionnelles sont nécessaires.

Enfin, puisque les managers jouent un rôle de première ligne dans la mise en place d'un cadre sécurisant pour leurs collaborateurs, tant sur le plan de la communication, de la relation de confiance, que de la détection des signes de mal-être, tout manager devra pouvoir bénéficier de formations adéquates ainsi que des espaces de supervision et analyse des pratiques managériales entre pairs.

## **2.2. Gestion des enquêtes et des situations préoccupantes**

### **2.2.1. Le Comité de gestion et suivi des enquêtes**

Cette politique instaure un Comité de gestion et suivi des enquêtes et des situations préoccupantes. Ce comité remplacera, à terme, le Comité de Protection de l'enfant et verra ainsi son champ de responsabilités élargi.

Le Comité de gestion et suivi des enquêtes aura principalement pour missions :

- De vérifier que les plans de prévention et sensibilisation, ainsi que les plans d'actions en lien avec la PHEAS sont en place et ajustés en lien avec la revue annuelle.
- De recevoir et traiter les signalements. Il est recommandé qu'au siège, les signalements qui touchent aux situations des salariés de droit français, y compris les expatrié(e)s, puissent être récoltés et traités dans un premier temps par le service des Ressources Humaines et le Représentant du personnel référent contre le Harcèlement, car perçus par le personnel comme étant neutres et impartiaux.
- D'assurer le suivi des situations préoccupantes et des enquêtes en cas de signalement.

Il déterminera en outre les mesures à prendre pour chaque situation de manière proportionnelle à sa gravité sur la base de la matrice annexée à la présente politique.

Il aura également la charge de participer aux enquêtes se déroulant auprès des partenaires si le cas concerne un projet soutenu par Asmae.

À cet effet, afin d'assurer et garantir l'étendue de sa diversité et répartir la charge de travail en fonction du champ de compétence, il est recommandé que le Comité s'organise autour de deux niveaux.

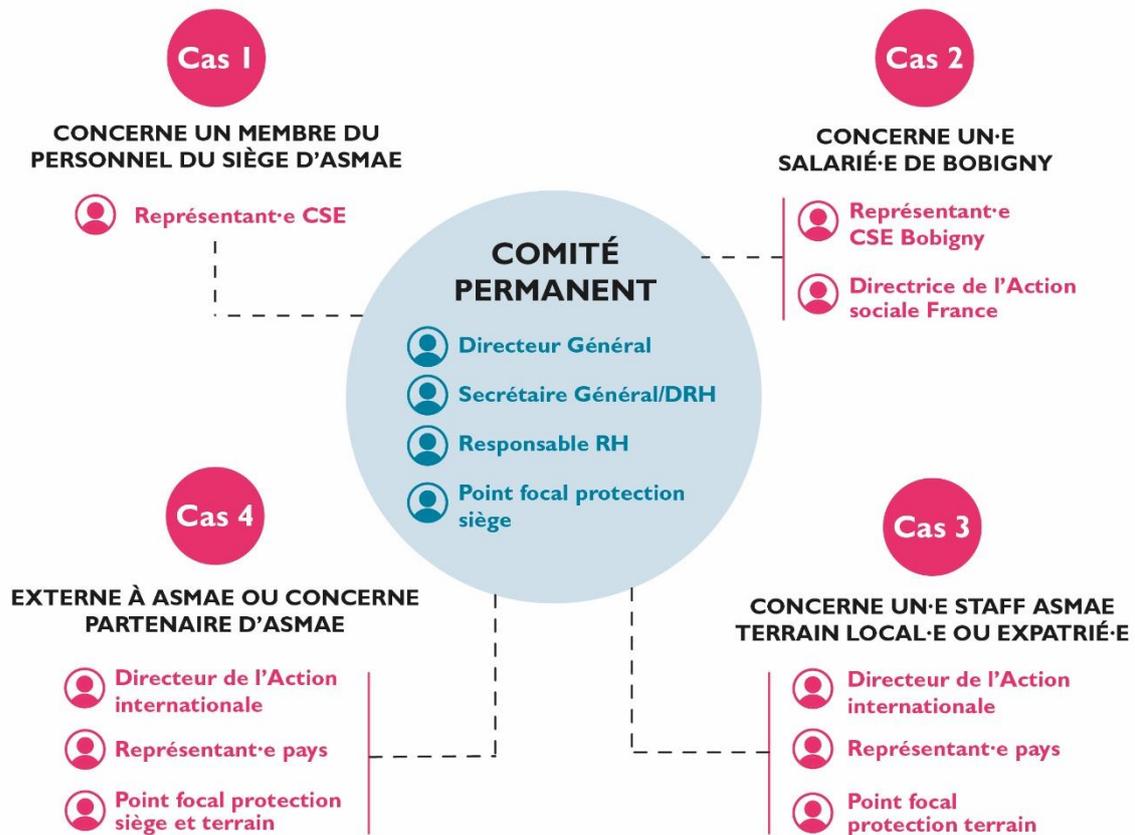
Le premier niveau, appelé **Comité Permanent**, aura pour mission de recueillir les signalements, les traiter et prendre les mesures nécessaires. Il aura également la charge de veiller à la conformité des plans d'opérationnalisation, y compris les actions de prévention et sensibilisation, à la suite de la revue annuelle de la PHEAS. Le Comité Permanent est composé de la manière suivante :

- Le Directeur Général et la Secrétaire Générale.
- La responsable du service des ressources humaines.
- La Référente Technique protection et Education.

Le deuxième niveau sera composé de membres non permanents qui seront invités à participer au Comité en fonction des situations.

# COMITÉ DE SUIVI ET DE GESTION DES CAS DE HEAS

Composé d'un noyau dur de **membres permanents** + de **membres non permanents** sollicité·es selon les cas



**Situation 1** – S'il s'agit d'une situation liée à un membre du personnel du siège d'Asmae, un·e représentant·e du Comité Sociale et Économique (CSE) sera impliqué·e dans le Comité de suivi et de gestion.

**Situation 2** – Si la situation concerne un salarié·e de Bobigny, un représentant·e du CSE de Bobigny ainsi que la/le directeur·trice de l'action sociale France seront parties prenantes au Comité<sup>17</sup>.

**Situation 3** – S'il s'agit d'un membre du personnel d'Asmae, local ou expatrié, dans l'un des bureaux pays, le Directeur de l'action internationale ainsi que le·a Représentant·e Pays seront impliqués dans la gestion du cas. Selon les cas et les besoins, le point focal protection siège pourra être associé.

**Situation 4** – S'il s'agit d'une situation externe à Asmae, par exemple une personne ciblée par l'action, ou si la situation concerne un partenaire d'Asmae, le directeur de l'action internationale ainsi que le·a

<sup>17</sup> Bobigny est la ville en France où Asmae mène ses projets d'action sociale.

Représentant.e pays seront invités à participer au Comité. Selon les cas et les besoins, le point focal protection terrain pourra être associé.

Il convient de préciser qu'en fonction des étapes de l'enquête et des situations à gérer et dans un souci d'efficience, de protection de la confidentialité et de fluidité, le comité de suivi peut être restreint à quelques personnes uniquement, parmi celles énumérées dans ces différents cas de figure.

### **2.2.2. La procédure de signalement**

Tel qu'évoqué plus haut, toutes les personnes ayant lu et signé cette politique sont responsables de signaler une situation préoccupante ou un cas avéré de harcèlement, d'exploitation ou d'abus identifiés au sein d'Asmae, d'une structure partenaire ou d'un projet.

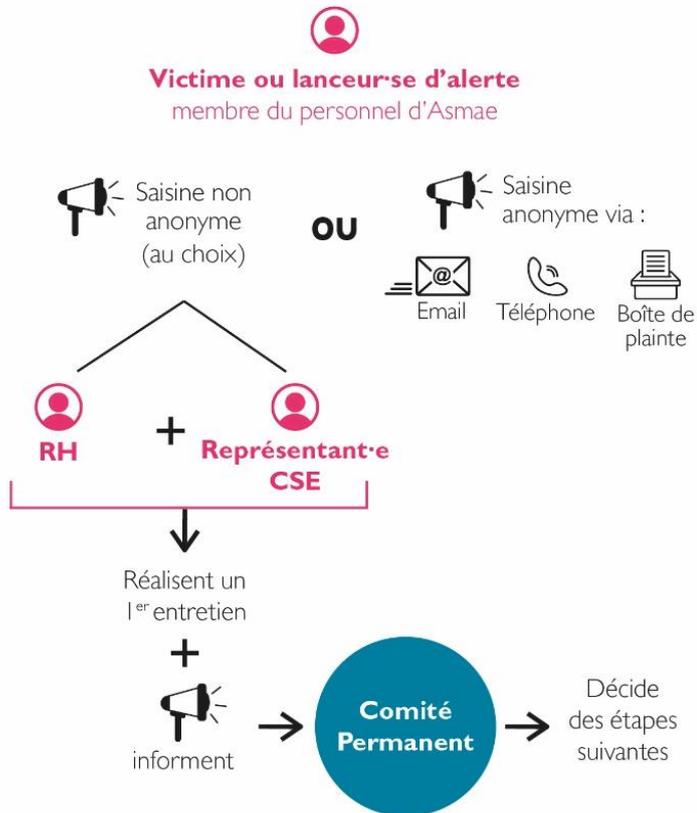
La procédure de signalement comprend un volet interne et externe et indique la chaîne d'information à suivre concernant les situations suivantes :

- Un membre du personnel d'Asmae au siège (situation 1).
- Un membre du personnel d'Asmae à Bobigny (situation 2).
- Un membre du personnel d'Asmae, local ou expatrié (situation 3).
- Une cible des projets ou un partenaire d'Asmae (situation 4).

Comme évoqué dans la section 2.2.1, la victime ou le lanceur.e d'alerte pourront saisir le Comité de gestion et suivi des situations préoccupantes de manière anonymisée si besoin, à travers un numéro de téléphone dédié, une adresse e-mail sécurisée ou encore une boîte à suggestion et plainte. Toutefois, en fonction des contextes et des situations, la victime ou le/la lanceur.e d'alerte pourront saisir directement en première instance une personne de confiance parmi celles indiquées dans la procédure de signalement.

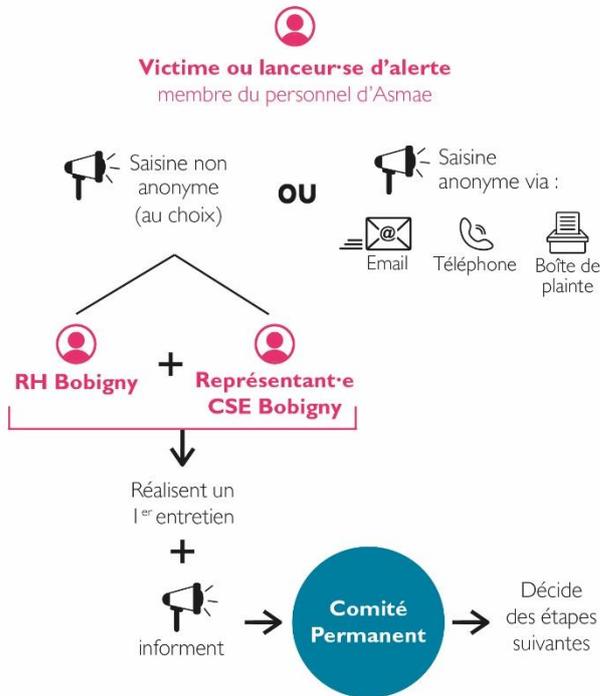
# PROCÉDURE DE SIGNALLEMENT INTERNE

## CAS 1 : concerne un membre du personnel du siège d'Asmae



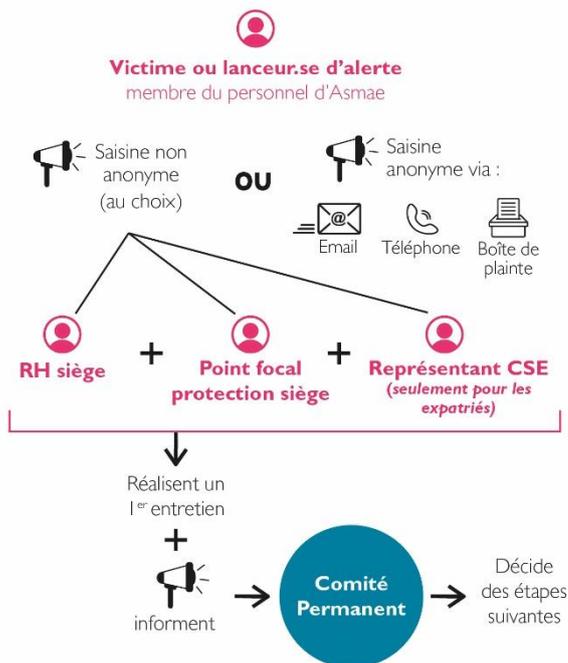
# PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

## CAS 2 : concerne un-e salarié-e de Bobigny



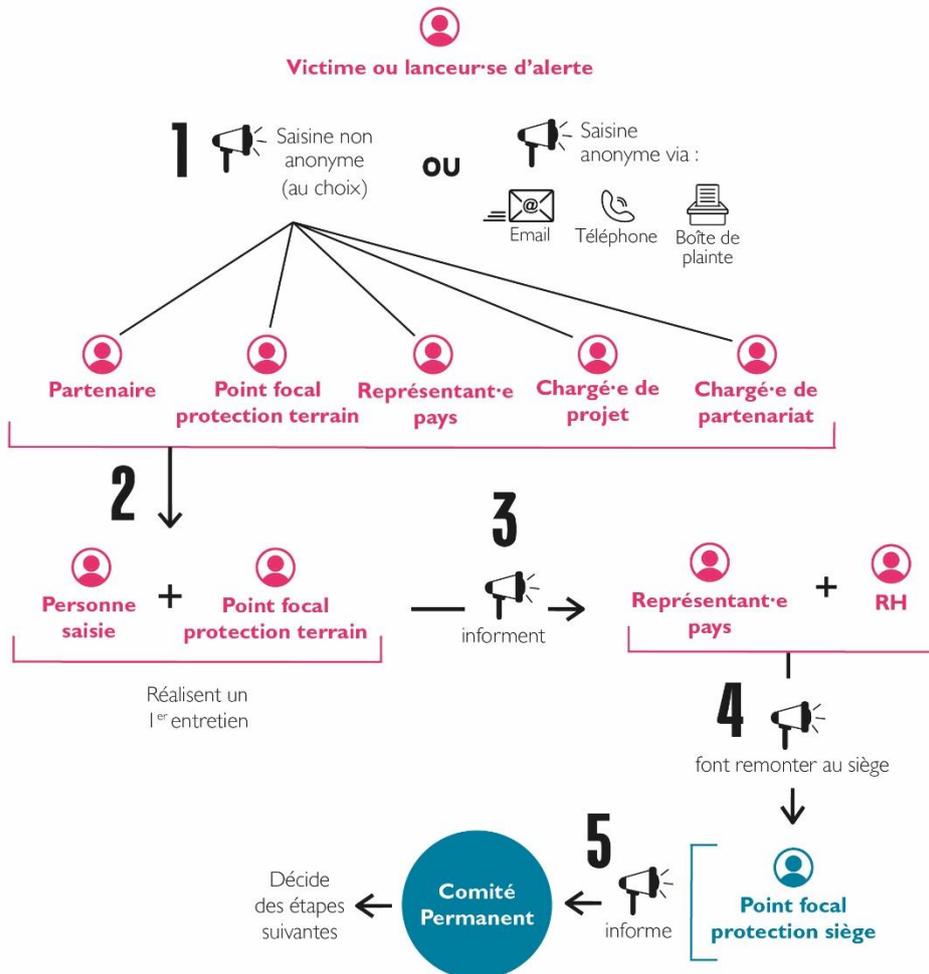
# PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

## CAS 3 : concerne un.e staff Asmae terrain local.e ou expatrié.e



# PROCÉDURE DE SIGNALEMENT EXTERNE

Signalement par un partenaire Asmae, le-la représentant-e d'une association communautaire ou une cible du projet



## 2.3. Protection des victimes, des lanceur.e.s d'alerte et des auteur.e.s

Il convient tout d'abord de rappeler qu'une personne ne sera considérée victime ou auteur.e de harcèlement, d'exploitation ou abus sexuel qu'au terme de l'enquête.

Dans le cadre de la gestion des situations, le Comité s'assurera de la mise en place d'un dispositif de protection efficace pour la victime, ainsi que pour le-la lanceur.e d'alerte et pour l'auteur.e. Par ailleurs, soutenir la victime tout le long de la procédure, assurer l'anonymat du.de la lanceur.e d'alerte et lui proposer

un accompagnement adapté s'il a été témoin direct d'abus, harcèlement ou exploitation, ou accompagner l'auteur.e dans la phase d'enquête, de reconstruction (en cas de poursuite de la collaboration avec l'auteur.e ou de la victime des faits) ou de sortie (en cas d'une fin de contrat liée aux faits) méritent une attention particulière dans le cadre du déploiement de cette politique de la part du comité de prévention, de gestion et de suivi. Les modalités seront à définir selon les cas sans exclure le recours à des professionnels externes à l'Association. Enfin, toute personne ayant signalé une situation de harcèlement, d'exploitation ou abus sexuel de manière calomnieuse et dans le but de nuire sera sanctionnée, si l'intention de nuire devait être établie dans le cadre de l'enquête.

### **2.3.1. Les lanceur.e.s d'alerte**

De manière générale, il est important de rappeler que toute personne doit pouvoir alerter et témoigner en toute sécurité sans crainte de représailles.

C'est pourquoi la mise en place de moyens sécurisés et anonymisés de signalement (voir section 2.1.1 ou procédure de signalement) revêt une importance capitale.

En outre, si la personne qui a lancé l'alerte a été témoin direct, elle devra avoir la possibilité de solliciter auprès du comité un accompagnement psychologique ou au moins, avoir la possibilité de participer à des groupes de parole ou de création artistique à des fins thérapeutiques auprès de structures adaptées ou spécialisées.

Il est par ailleurs recommandé qu'un membre du comité réalise un suivi pour s'assurer de son état psychologique et émotionnel tout au long de l'enquête, et à l'issue de l'enquête.

### **2.3.2. Protection des victimes**

En premier lieu, il importera de séparer la victime présumée de l'auteur.e présumé.e en lui proposant par exemple plus de télétravail, ou changement de lieu d'activité (bureau, école etc...). Une attention devra être portée à la relation de confiance entre victime et auteur.e car elle peut parfois jouer un rôle clé, surtout en cas d'exploitation ou d'abus répété où l'emprise de l'exploiteur est forte. Au niveau communautaire dans les terrains d'intervention d'Asmae, la crainte de représailles vis-à-vis de sa famille ou proche, la perte d'argent, la honte, ou encore la peur des coups ou de mourir peuvent amener la personne victime à retirer son témoignage ou à fuguer.

Il est donc recommandé au comité (qui peut assigner cette tâche à un membre) de travailler la relation de confiance en déconstruisant la relation d'emprise avec l'exploiteur.se ou l'auteur.e d'abus avant d'ouvrir une

enquête et de s'appuyer sur des structures spécialisées qui auront été cartographiées préalablement par chaque bureau d'Asmae, en France (siège et Action Sociale) et à l'international.

En fonction de la situation, le comité veillera à mettre à disposition de la personne victime un accompagnement médical, social et psychologique pertinent en l'orientant vers des structures spécialisées ou encore des services adaptés.

Ce point, qui nécessite une attention particulière et un travail de cartographie important, sera particulièrement pris en considération dans l'opérationnalisation dans les pays où Asmae intervient. Selon les situations et le souhait de la victime, un accompagnement psychologique et des activités de bien-être à des fins thérapeutiques pourront être proposés à la victime, en fonction également de son âge.

Par ailleurs, au cours des enquêtes, des mesures appropriées seront mises en place pour éviter toute revictimisation. À titre d'exemple, il conviendra d'enregistrer le témoignage pour éviter que la victime soit obligée de le répéter, mais également que le.a concerné.e ne se retrouve à témoigner face à beaucoup de personnes ou dans des environnements intimidants, ainsi que respecter le rythme de le.a concerné.e et proposer régulièrement des pauses.

Dans le cas où la victime est un enfant, il conviendra d'adapter l'entretien et les modalités d'enquêtes à son âge et à ses capacités.

Enfin, si la victime est membre du personnel d'Asmae, l'accompagnement s'étendra jusqu'à la clôture de l'enquête et, à titre d'exemple, des mesures d'adaptation de son poste pourront être envisagées afin de lui permettre de continuer ou son activité professionnelle et assurer une reconstruction appropriée.

S'il s'agit d'un enfant victime ou d'un jeune (+ de 18 ans), Asmae s'engage à assurer un suivi auprès de la famille, le centre d'accueil ou l'école fréquentée.

Celui-ci pourra prendre la forme de réunions en présence de l'enfant et de ses parents ou tuteurs afin d'envisager les étapes nécessaires à la reconstruction.

### 2.3.3. Les auteur.e.s

En cas de situation préoccupante, il conviendra, dans la mesure du possible de séparer l'auteur.e présumé.e de la victime présumée, ou d'éloigner la victime présumée de son lieu habituel de travail ou du projet dans lequel il/elle est impliqué.e. Toutefois, dans les situations où cet éloignement pourrait se révéler difficile en pratique dans l'intérêt supérieur de la victime (période d'examen pour les élèves, impossibilité temporaire de télétravail pour une raison impérative, travail dans un contexte sécuritaire difficile avec impact sur les déplacements etc.) un suivi rapproché de la victime sera effectué et, avec son consentement, des moyens de limitation du contact direct d'avec l'auteur.e présumé.e mis en place. S'il s'agit d'un enfant, son consentement explicite sera nécessaire ainsi que celui de son tuteur, le cas échéant.

Si l'auteur.e présumé.e est un membre du personnel d'Asmae, une mise à pied conservatoire pourra être envisagée pour l'éloigner de la victime présumée.

Au cours de l'enquête, il conviendra d'adopter une posture impartiale et objective, sans préjuger des résultats de l'enquête. Il sera également question d'un strict respect du principe de confidentialité afin d'assurer une protection égale à la personne présumée autrice des actes d'abus, de harcèlement ou d'exploitation, à sa ou ses victimes présumées et à la ou les personne.s à l'origine de l'alerte.

À l'issue de l'enquête, si c'est un membre du personnel d'Asmae qui s'est rendu coupable des faits, en fonction de la gravité des faits, un licenciement de l'auteur.e des faits pourrait être prononcé, ou encore une adaptation de son poste ainsi que des formations pourraient être décidées. De même qu'un recours juridique au cours duquel Asmae s'engage à soutenir la/les victimes, y compris financièrement. Dans les situations où la victime ne souhaite pas porter plainte, Asmae s'engage à l'y encourager fortement si les faits dénoncés s'y prêtent et à proposer des mesures d'accompagnement y compris pécuniaires.

S'il s'agit d'une personne externe à l'organisation, celle-ci sera orientée vers des services adaptés où elle pourra entamer un parcours de reconstruction.

Dans l'un ou l'autre des cas ci-dessus, dans une logique de lutte contre l'impunité et de promotion de la justice, un recours juridique sera aussi effectué en fonction de la nature et de la gravité des faits, de même que des mesures d'accompagnement des victimes qui souhaitent porter plainte.

## **PARTIE 3 - ANNEXES**

Annexe 1 : La déclaration d'engagement

Annexe 2 : Le protocole d'autoévaluation

Annexe 3 : La matrice des mesures proportionnelles

*Ce document a été présenté et validé par le Conseil d'Administration (CA) d'Asmae en date du 18 novembre 2024.*