



OHDEL
Oser pour changer

PREVENTION ET LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS A L'OHDEL

POLITIQUE ET PROCEDURE 2020_VERSION 1.1

Résumé

Les principes fondamentaux de l'OHDEL que sont le respect de la diversité, de la pluralité et de la participation, ainsi que de la transparence et de la redevabilité ; Le respect de la dignité et de l'intégrité de tous les êtres humains ; Le traitement juste et équitable de tout individu, sans discrimination, exploitation ou harcèlement ; Et L'exercice responsable du pouvoir et la gestion consciencieuse des ressources financières et autres. Ces principes sont décrits dans le Code de conduite de l'OHDEL. La violence physique et le harcèlement sexuel ne sauraient être tolérés à l'OHDEL et l'Organisation dispose de lignes directrices claires et de recours afin que les membres du personnel et les collaborateurs fassent usage des mécanismes de signalement et de protection, et que des dispositions soient prises vis-à-vis de tout acte de violence physique et de harcèlement sexuel. La présente politique cible le comportement des membres du personnel et des collaborateurs de l'OHDEL envers les tiers, et vise à protéger les populations vulnérables des actes d'exploitation ou d'abus sexuels qui seraient commis par le personnel et les collaborateurs de l'OHDEL dans les zones où elle intervient, afin de garantir l'intégrité des activités de l'Organisation.

Organisation Humanitaire pour le Développement Local (OHDEL)

ohdel.org

Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels à l'OHDEL

Type de l'annonce	POLITIQUE
Titre de l'annonce	Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels à l'OHDEL
Responsable du contenu	Ressources humaines et développement de l'organisation
Sujet	Règles de conduite – Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels – Politique et procédures
Date d'entrée en vigueur	Janvier 2020
Applicables	Tous les membres de comités directeurs et tous les employés de l'OHDEL; Toutes les personnes travaillant pour OHDEL
Adressé à	Tous les bureaux de terrains et à la coordination nationale de l'OHDEL ;
Approuvé par	Le conseil d'Administration de l'OHDEL
Site web	https://ohdel.org/

Brève présentation de l'Organisation Humanitaire pour le Développement (OHDEL)

L'Organisation Humanitaire pour le Développement Local (OHDEL) est une Organisation à but non lucratif agréée par l'Etat Tchadien le 21 mars 2014 et enregistrée le 19 avril 2014 au registre des associations par le Folio N° 4438 de l'Année 2014 (autorisation de fonctionnement). Suite à son Assemblée Générale extraordinaire tenue le 3 mars 2016 et après la révision des textes statutaires de base et compte tenu de ses expériences enregistrées dans le domaine du développement, OHDEL est érigée par la Direction de la Coordination et du Suivi des Affaires Humanitaires et des Activités des Organisations Non Gouvernementales (DCSAHA/ONG) en une ONG nationale dénommée «Organisation Humanitaire pour le Développement Local» (OHDEL) en date du 10 mai 2016 sous le N°0023/DCSAHA/ONG/2016 puis par, l'arrêté Ministériel N° 0117/ MEPD/SE/SPONGAH/2019 accordant le statut d'ONG National à l'Organisation Humanitaire pour le Développement Local (OHDEL) est répertoriée sur le registre des ONG Nationales sous le numéro d'identification 00041/2019. OHDEL respecte la diversité des religions et des cultures et travaille dans sept (7) provinces avec les communautés dont le développement bénéficiera de la mission de l'OHDEL.

Création	OHDEL est une organisation apolitique et à but non lucratif, créée sur l'initiative de quelques personnes mobilisées et engagées pour que les objectifs du processus du Développement Humain Durable soient atteints et que les personnes vulnérables (personnes âgées, femmes et enfants) soient protégées.
----------	--

Mission	Promouvoir l'émergence économique, sociale et culturelle des communautés à la base (urbaines ; périurbain et rurales) plus organisées capables de participer pleinement dans le processus de leur développement.
But	Contribuer au développement économique et la promotion socioculturelle durable du Tchad à travers un soutien aux initiatives locales, aux actions de développement communautaires et à l'organisation des communautés urbaines et rurales.
Vision	Etre une ONG de référence au Tchad engagée dans l'Objectif de Développement Durable par la Formation, l'Information, l'Education, la Communication (IEC), la protection de l'environnement et le renforcement des capacités organisationnelles des communautés locales, la participation communautaire à tout le processus de développement en s'appuyant sur les groupes cibles tels que les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les leaders communautaires.
Devise	Oser pour changer

Définitions Clés

Les définitions suivantes serviront de guide pour l'application de cette politique.

Exploitation sexuelle : Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment mais pas exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Abus sexuel : Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

Les relations sexuelles avec un enfant, quel que soit le contexte, relèvent également de l'exploitation et des abus sexuels, l'enfant étant défini comme un « être humain âgé de moins de dix-huit ans ».

Bénéficiaire: Une personne qui obtient une assistance tant dans le cadre d'un secours d'urgence que d'une aide au développement grâce aux programmes d'assistance. Les personnes visées par ce titre comprennent les membres des populations touchées, y compris les réfugiés, les déplacés internes et d'autres personnes vulnérables, ainsi que les membres de la communauté d'accueil. L'exploitation ou l'abus sexuel d'un bénéficiaire constitue un acte d'Exploitation et d'Abus sexuel (EAS), cependant cette personne ne se trouve pas nécessairement dans une situation

I. Introduction

L'OHDEL interdit l'exploitation et les abus sexuels. Ils constituent des infractions aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus et sont considérés comme des

fautes graves passibles de mesures disciplinaires, y compris la révocation immédiate, et de poursuites pénales.

II. Objet de la politique

La présente politique vise à :

- ☞ Définir l'exploitation et les abus sexuels et le code de conduite que devraient observer les membres du personnel de l'OHDEL en ce qui concerne les relations sexuelles avec les bénéficiaires ;
- ☞ Déterminer des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels ;
- ☞ Mettre au point des mécanismes précis permettant de signaler les actes d'exploitation ou d'abus sexuels ;
- ☞ Élaborer des mécanismes permettant à l'OHDEL de prendre des mesures efficaces en cas de problèmes d'exploitation et d'abus sexuels.

III. Application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'OHDEL, quels que soient le lieu d'affectation, le poste de responsabilité, la nature ou la durée du contrat, y compris aux consultants, bénévoles et stagiaires. La politique sera rendue publique (publiée sur le site Internet de l'OHDEL).

IV. Principes et obligations

4.1 Principes essentiels

Comme le dispose le Code de conduite, le personnel de l'OHDEL doit travailler et se comporter d'une manière qui respecte et promeut les droits des personnes pour lesquelles il agit. Pour cette raison, et parce que les relations entre ce personnel et les populations les plus vulnérables des zones bénéficiaires sont souvent caractérisées par un rapport de pouvoir qui, par définition, est très inégal, notamment dans les situations d'urgence :

- ☞ Le personnel de l'OHDEL est tenu d'agir avec éthique et de signaler les cas d'exploitation ou d'abus sexuels présumés dont il pourrait avoir connaissance.
- ☞ L'OHDEL s'engage à encourager les membres du personnel à se faire entendre, à faciliter le signalement des fautes, en donnant la priorité aux cas d'exploitation ou d'abus sexuels, à traiter ces cas de manière rapide et efficace lorsqu'ils sont signalés, à ne pas exercer de représailles et à défendre/protéger les membres du personnel qui se manifestent.
- ☞ L'OHDEL s'engage à prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en menant une action de communication et de sensibilisation.

4.2 Obligations

4.2.1 Obligations du personnel de l'OHDEL

4.2.1.1 Obligation de se comporter de manière éthique

Conformément au Code de conduite de l'OHDEL, les membres du personnel de l'OHDEL doivent avoir une conduite irréprochable sur les plans professionnel et personnel, et agir avec

intégrité et discrétion. En outre, si des actes d'exploitation ou d'abus sexuels sont commis par des membres du personnel, ils portent atteinte à l'image et à la réputation de l'OHDEL et altèrent la confiance vis-à-vis de l'Organisation. Les membres du personnel ne doivent pas utiliser leur situation officielle pour abuser des personnes qui bénéficient de l'assistance prêté par l'OHDEL ou les exploiter sexuellement. Il est également interdit de demander des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Les membres du personnel, notamment ceux qui travaillent dans des situations de crise humanitaire, devraient agir de concert pour maintenir un environnement qui permette de prévenir ces comportements.

En conséquence et en application du Règlement d'ordre intérieur du personnel, notamment de l'article 9, le personnel de l'OHDEL doit lire, comprendre et signer en deux exemplaires le code de conduite en matière d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel et d'abus de pouvoir et de corruption. L'un des exemplaires est gardé par l'employé et l'autre est classé dans son dossier personnel. En signant ce code, l'employé s'engage à le respecter scrupuleusement.

Les membres du personnel ne doivent commettre aucun acte qui pourrait être perçu comme relevant de l'exploitation et des abus sexuels, et sont également censés créer et maintenir un environnement qui permette de prévenir ces actes. C'est particulièrement vrai pour les administrateurs et les supérieurs hiérarchiques de l'OHDEL, qui doivent donner le ton et avoir un comportement exemplaire. Le non-respect, par les membres du personnel de l'OHDEL, de l'obligation de signaler des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels peut être mentionné dans l'évaluation des services des intéressés et donner lieu à des mesures disciplinaires.

4.2.1.2 Obligation de signaler les actes d'exploitation ou d'abus sexuels

Les employés de l'OHDEL qui sont témoins ou ont connaissance d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels commis par des pairs ou des consultants, ou par des agents, sont tenus de les signaler à l'OHDEL via le mécanisme de procédure de plainte. Lorsque des personnes travaillant pour l'OHDEL ou avec elle signalent des irrégularités commises par un employé consultant de l'OHDEL, elles ont droit à une protection contre les représailles.

Les employés de l'OHDEL qui, de par la nature de leurs fonctions, seraient en contact étroit avec les populations bénéficiaires, pourraient se trouver dans des situations où ils soupçonnent l'existence d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou repèrent des signes évoquant de tels actes. Ils sont tenus de signaler ces actes présumés.

Le fait de ne pas signaler des actes d'exploitation ou d'abus sexuels dont on a connaissance peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Le signalement malveillant d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, effectué dans l'intention de porter atteinte à la réputation d'une personne ou de l'Organisation, ou de profiter indûment des mécanismes prévus en la matière pour son propre compte est considéré comme une faute.

4.2.2 Rôles et responsabilités

Bien que l'ensemble du personnel et des consultants de l'OHDEL aient la responsabilité de créer et de préserver un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels, OHDEL

reconnait qu'une structure technique de soutien et de gestion clairement définie facilitera la mise en œuvre et l'adhésion à la Politique de Prévention d'Exploitation et Abus Sexuel (PEAS).

Les points suivants décrivent les principaux rôles et responsabilités en matière de gestion et de soutien technique au sein de l'Organisation:

4.2.2.1 Conseil d'Administration: Les membres du Conseil d'Administration de l'OHDEL auront l'entière responsabilité de la mise en œuvre et de l'adhésion à la Politique de Prévention d'Exploitation et Abus Sexuel (PEAS) ainsi que de la mobilisation des ressources nécessaires associées.

4.2.2.2 La coordination Nationale : Le Coordinateur National, le chargé de programmes et projet, l'administrateur financier seront chargés d'actualiser régulièrement les stratégies, de garantir la mise en œuvre et le respect de la Politique de Prévention d'Exploitation et Abus Sexuel (PEAS) au niveau national. Les chefs de bases/projets seront chargés de garantir la mise en œuvre de la Politique de Prévention d'Exploitation et Abus Sexuel (PEAS) dans leurs zones de responsabilités respectives.

4.3 Formation et sensibilisation

Pour une mise en œuvre efficace, l'engagement de l'OHDEL dans la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doit être compris de manière claire et précise par tout le personnel et les consultants de l'OHDEL ainsi que par les bénéficiaires et les communautés ciblées. Par conséquent, OHDEL s'engage à:

- ☞ Inclure un module de présentation de l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et du contenu de la Politique de Prévention d'Exploitation et Abus Sexuel (PEAS) dans la procédure d'intégration destinée à l'ensemble du nouveau staff, des bénévoles, des membres du comité communautaire, des stagiaires et des consultants.
- ☞ Sensibiliser et informer les communautés ciblées en leur expliquant ce qu'est l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS), leurs droits à être protégés contre l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS), la tolérance zéro de l'OHDEL vis à vis de l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et les possibilités de signaler les incidents.
- ☞ Informer les bénéficiaires des programmes de l'OHDEL du fait que l'aide qui leur est apportée ne doit jamais être conditionnée par des faveurs sexuelles, ils doivent connaître la tolérance zéro de l'OHDEL en ce qui concerne l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et les possibilités pour signaler des incidents de l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) en fonction de l'âge, du genre et de la diversité. Cela inclut l'organisation d'ateliers avec les bénéficiaires pour définir ce que constitue un comportement acceptable ou inacceptable, et de discussions ouvertes avec eux au sujet de leurs contacts et de leurs rapports avec le staff de l'OHDEL et les autres personnes. Un soutien approprié doit être apporté aux participants des ateliers susceptibles d'éprouver une réaction émotive en abordant certains sujets.

4.4 Recrutement sécurisé

OHDEL s'engage à adopter des pratiques de recrutement et de sélection d'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) avant de formaliser une collaboration avec le staff, les bénévoles, les membres du comité communautaire, les stagiaires et les consultants.

4.4.1 Processus de recrutement:

Les pratiques obligatoires requises pour le recrutement sont :

Toutes les offres d'emploi devront indiquer que l'OHDEL possède une Politique de Prévention d'Exploitation et Abus Sexuel (PEAS) que le candidat retenu devra respecter et promouvoir.

Une attention particulière sera accordée aux éventuels intervalles dans les antécédents de travail d'une personne et aux changements fréquents d'emploi et/ou d'adresse.

Tous les candidats devront fournir au minimum deux références, y compris celle du dernier supérieur hiérarchique. Les références provenant de membres de la famille ne seront pas acceptées. Les références seront examinées pour vérifier la présence d'éventuelles allégations d' l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) impliquant le candidat, de licenciement ou d'enquête en cours pour faute de conduite.

Les bénévoles et les stagiaires devront également fournir au minimum deux références, dont au moins une, si possible, provenant du staff de l'entité pour laquelle ils ont travaillé, ou ont participé en tant que bénévoles, précédemment. Les références provenant de membres de la famille ne seront pas acceptées.

Le candidat retenu devra fournir une preuve de son identité (passeport ou document national d'identité) et une déclaration sur l'honneur signalant toute condamnation pénale, y compris des condamnations antérieures. Dans la mesure du possible, une vérification du casier judiciaire du candidat sera effectuée auprès de la justice.

Tout le staff, les bénévoles, les membres du comité communautaire, les stagiaires et les consultants devront reconnaître par écrit avoir lu et compris la Politique de Prévention d'Exploitation et Abus Sexuel (PEAS) et le code de conduite et s'engager à les respecter, avant de débiter leur contrat/affectation.

4.4.2 Restrictions à l'embauche:

OHDEL se réserve le droit de ne pas embaucher ni d'employer un candidat si la procédure de recrutement ou la vérification des antécédents révèle que le candidat a déjà été signalé pour un incident d'Exploitation et d'Abus Sexuel (EAS) ou qu'il n'est pas apte à travailler avec les bénéficiaires. OHDEL n'embauchera ni n'emploiera aucune personne ayant été condamnée pour Exploitation et d'Abus Sexuel (EAS) ou une infraction similaire.

V. Signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels et suite à y donner

5.1 Mécanismes de signalement

5.1.1. Service de signalement des problèmes d'intégrité

OHDEL propose des mécanismes rapides et confidentiels pour signaler les cas d'exploitation ou d'abus sexuels concernant l'Organisation. Ils sont à la disposition du personnel et des

consultants de l'OHDEL, des victimes et témoins éventuels et des personnes qui auraient eu connaissance de ces cas.

À tous les niveaux de l'Organisation, lorsqu'un membre du personnel a des raisons de penser que des actes d'exploitation ou d'abus sexuels ont été commis par un autre membre du personnel ou un consultant de l'OHDEL, il doit en informer le comité de gestion de plainte en utilisant tous les moyens possibles (Appel téléphonique, SMS, E-mail, lettre ou autres types de message): à l'adresse Email ci-après plainte@ohdel.org ou par téléphone au +235 66 60 88 88.

Les bénéficiaires qui soupçonnent des irrégularités ou sont victimes d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, qui auraient eu connaissance de ces actes devraient les signaler au comité de gestion de plainte.

Le comité de gestion de plainte de l'OHDEL facilite le signalement des irrégularités dans l'ensemble de l'Organisation. Le comité doit enregistrer les signalements dans le respect de la confidentialité et, si nécessaire, **de manière anonyme**.

Les signalements d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels seront traités de manière prioritaire ;

5.1.2 Confidentialité

L'identité des particuliers qui contactent le Comité de gestion de plainte sera protégée. Il ne sera dérogé à la règle de confidentialité qu'avec le consentement exprès de l'intéressé, sauf si le comité de gestion de plainte estime qu'il existe un danger manifeste ou imminent pour l'intéressé ou une autre personne. Son nom ne sera pas révélé à la personne potentiellement impliquée dans l'irrégularité présumée ni à nulle autre, à moins qu'il n'autorise la divulgation de son identité. Cela sera peut-être nécessaire au cours du processus d'enquête ultérieur.

5.1.3 Représailles

Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels présumés, bénéficiera de la protection.

5.2 Mécanismes prévus par l'OHDEL pour donner suite au signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels

OHDEL a instauré des mécanismes pour que les signalements d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels soient traités de manière prioritaire.

5.2.1 Enquête

À titre prioritaire, l'OHDEL ouvrira une enquête sur les actes d'exploitation ou d'abus sexuels présumés pour établir les faits. En fonction de la gravité de la situation et des éléments de preuve disponibles, l'OHDEL saisira les autorités nationales compétentes.

5.2.2 Mesures disciplinaires visant les membres du personnel de l'OHDEL

Les membres du personnel concernés verront la totalité de leur rémunération suspendue et ils ne seront plus autorisés à être en contact avec les bénéficiaires jusqu'au terme de l'enquête. Dans le cas d'une allégation impliquant une infraction criminelle, la personne faisant l'objet de la

plainte sera informée que, outre les mesures disciplinaires, le cas pourra être transmis aux autorités locales appropriées pour une enquête complémentaire.

Si un membre du personnel ou des consultants de l'OHDEL est reconnu coupable de violation de la Politique de Prévention d'Exploitation et d'Abus Sexuel (PEAS) et du code de conduite, des sanctions Immédiates seront prises. Celles-ci peuvent comprendre:

- ☞ Staff – mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.
- ☞ Bénévoles, membres du comité communautaire et stagiaires – fin de la collaboration avec OHDEL .
- ☞ Consultants – résiliation du contrat de collaboration avec OHDEL.
- ☞ Contractants – fin de l'accord contractuel avec OHDEL.