

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT, LES ABUS ET L'EXPLOITATION SEXUELLE.

1. CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Cette politique s'applique à l'ensemble des personnes affiliées à RIDHE:

a) Personnel salarié; b) Stagiaires et volontaires; c) Défenseurs des droits humains (DDH) associés à nos divers programmes; d) Consultants, partenaires, experts et/ou collaborateurs; e) Membres de notre réseau; f) Organisations de la société civile partenaires ou alliées participant aux activités promues par RIDHE; g) Bénéficiaires et communautés avec lesquelles nous collaborons.

Toutes ces personnes doivent se conformer à cette politique sans exception, que ce soit en personne, en ligne, au sein de communautés ou à l'étranger. Cette politique est impérative et s'applique à tous les bureaux du **Réseau International pour les droits humains en Europe (RIDHE), y compris son siège à Bruxelles (Belgique), son bureau à Genève (Suisse) et son bureau régional à San José (Costa Rica)**, ainsi qu'à toutes les opérations, projets et activités menés dans d'autres pays.

2. DÉCLARATION DES PRINCIPES

Chez RIDHE, nous adoptons une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, des abus et de l'exploitation sexuelle (AES), ainsi que de l'inaction, de la complicité ou de la dissimulation d'actes de cette nature. Nous croyons fermement que:

- Personne ne devrait être contraint de subir des violences sexuelles ou des abus de pouvoir, sous quelque forme que ce soit.
- Les défenseurs des droits humains, les femmes, les jeunes, les personnes LGBTIQ+, les individus en situation de mobilité forcée et les survivants de violences font face à des risques variés qui exigent des mesures de protection accrues.
- Les principes de dignité humaine, de consentement libre et éclairé, d'égalité, de sécurité et de non-discrimination guident l'ensemble de nos actions.

RIDHE s'engage à:

- Prévenir toute forme de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuelle au sein de l'organisation et de ses initiatives.
- Renforcer leur aptitude à protéger, accueillir, signaler, enquêter et réagir face à ces situations.
- Veiller à ce que les victimes, les survivants et les lanceurs d'alerte soient traités avec dignité, confidentialité et respect, sans crainte de représailles.
- Promouvoir une culture organisationnelle éthique, sécurisée, inclusive et intersectionnelle.

3. PRINCIPES DIRECTEURS DE RIDHE RELATIFS À LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT, LES ABUS ET L'EXPLOITATION SEXUELLE.

- Comportements prohibés et sanctions: Toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel perpétrée par des individus associés à RIDHE constitue une infraction grave et peut entraîner: a) la résiliation immédiate du contrat; b) l'exclusion des processus, programmes ou partenariats; c) le signalement aux autorités compétentes, le cas échéant.

Obligation de déclaration:

- Toute personne associée au RIDHE qui possède des indications, des soupçons ou des informations concernant une conduite d'ESA doit les signaler par les canaux appropriés (voir section 5).
- Le silence ou la dissimulation constituent une infraction à cette politique et peuvent également être sanctionnés.
- Devoir de vigilance et environnement sécurisé: Tous les collaborateurs du RIDHE sont tenus de participer à la création et au maintien d'environnements sûrs pour les femmes, les filles, les jeunes, les défenseurs des droits humains et toute autre population en situation de vulnérabilité.

Approche victime/survivant: Toutes les actions du RIDHE reposent sur la confidentialité, la sécurité, le consentement éclairé, la non-revictimisation et le respect total de l'autonomie de la personne qui signale les faits.

4. POLITIQUE INSTITUTIONNELLE CONTRE LE HARCÈLEMENT, LE HARCÈLEMENT SEXUEL, LES ABUS ET L'EXPLOITATION SEXUELLE

Le RIDHE s'engage à adopter une approche holistique englobant la prévention, la détection, l'intervention et l'enquête, assurant:

4.1. Prévention: Établir une culture organisationnelle sécurisée, diversifiée et intersectionnelle, favoriser la sensibilisation et dispenser une formation régulière sur: **la violence basée sur le genre; le harcèlement et l'exploitation sexuelle; l'éthique des soins; les comportements appropriés et prohibés; l'intégration de clauses de prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans tous les contrats, accords et partenariats.**

4.2. Mécanismes de signalement: Mise à disposition de divers canaux sécurisés, confidentiels et accessibles pour signaler les incidents, ainsi que le développement d'alternatives permettant de signaler les incidents sans crainte de représailles.

4.3. Intervention: Toute alerte ou signalement fait l'objet d'une prise en charge rapide, professionnelle et confidentielle. Des mesures de protection immédiates sont instaurées pour la personne ayant effectué le signalement ou susceptible d'être en danger. Un soutien psychosocial est mobilisé et des orientations vers des services spécialisés sont suggérées.

4.4. Enquête: a) Procédures explicites et transparentes respectant les droits de la défense; b) Documentation précise et sécurisée des informations; c) Prise de décision rapide, proportionnée et centrée sur la protection.

4.5. Transparence et responsabilité: a) Communication en temps utile au Conseil d'administration; b) Sanctions disciplinaires appropriées; c) Actions correctives au niveau institutionnel, managérial et culturel.

5. COMMENT MANIFESTER UNE PRÉOCCUPATION OU SOUMETTRE UNE PLAINTE

Toute personne liée à RIDHE a le droit de déposer une plainte ou d'exprimer une préoccupation au sujet d'incidents de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle sans craindre de représailles.

Canaux de signalement:

- Courriel institutionnel confidentiel: etica@ridheuropa.org
- Disponible à tout moment pour le dépôt de plaintes écrites.
- Canal direct vers la Présidence RIDHE: president@ridheuropa.org
- Pour les situations requérant une intervention immédiate : etica@ridheuropa.org. Pour des raisons de sécurité, de conflit d'intérêts ou de confidentialité, le lanceur d'alerte peut choisir de ne pas utiliser cette adresse.

Les plaintes verbales seront enregistrées par écrit avec le consentement et les garanties requises:

- Confidentialité totale et prohibition absolue de représailles.
- Protection de l'identité des dénonciateurs et des victimes.
- Agir sans délai face à tout risque.

6. APPROBATION ET ÉVALUATION

Cette politique a été validée et révisée par l'Assemblée générale et le Conseil d'administration du Réseau international pour les droits de l'homme en Europe (RIDHE) le 20 mars 2025, lors de la session ordinaire n° 8.

RIDHE s'engage à le réviser régulièrement, à le mettre à jour selon les normes internationales et à renforcer son application à tous les niveaux de l'organisation.

PROCÉDURE OPÉRATIONNELLE STANDARD (POS)

PRÉVENTION, ACCUEIL, GESTION ET ENQUÊTE CONCERNANT LES CAS DE HARCÈLEMENT, D'ABUS ET D'EXPLOITATION SEXUELLE (EAS).

Une procédure claire, sécurisée, éthique et confidentielle est approuvée et instaurée pour:

- 1.1. Prévenir le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuelle.
- 1.2. Accueillir les plaintes.
- 1.3. Administrer et répondre de manière opportune.
- 1.4. Mener des enquêtes conformément aux normes professionnelles.
- 1.5. Protéger les victimes, les survivants et les lanceurs d'alerte.
- 1.6. Sanctions et corrections au sein de RIDHE.

2. Principes directeurs : Toutes les actions reposent sur:

- 2.1. Confidentialité rigoureuse: L'identité des lanceurs d'alerte, des témoins et des personnes impliquées est préservée.
- 2.2. Sécurité physique, émotionnelle et numérique: Les risques sont continuellement évalués et des mesures de protection sont mises en œuvre.
- 2.3. Consentement éclairé: Chaque phase du processus est clarifiée avant d'être exécutée.
- 2.4. Absence de revictimisation: Nul ne sera contraint de relater son histoire plus que ce qui est nécessaire.
- 2.5. Absence de représailles: Toutes les formes d'intimidation, de menace ou de sanction sont proscrites.
- 2.6. Perspective de genre, intersectionnelle et interculturelle: Analyse les inégalités structurelles susceptibles d'exacerber la violence.
- 2.7. Impartialité et procédure régulière: Les enquêtes seront menées de manière objective, transparente et exemptes de conflits d'intérêts.

3. Les principes directeurs de ce POE s'appliquent à:

3.1. Personnel rémunéré du RIDHE; Stagiaires et bénévoles; Membres du conseil d'administration; Consultants et partenaires; Défenseurs soutenus; Participants et bénéficiaires du projet; Alliés externes lors de leur participation à des activités organisées par le RIDHE.

4. Définitions opérationnelles :

- 4.1 Harcèlement sexuel: Comportement indésirable de nature sexuelle, qu'il soit verbal, non verbal ou physique, qui engendre un environnement hostile ou intimidant.
- 4.2 Abus sexuels: Englobe la coercition, la force, la manipulation, l'intimidation, les menaces ou l'exploitation d'une position de pouvoir.
- 4.3 Exploitation sexuelle: L'acte de tirer parti de la vulnérabilité ou de la dépendance d'une personne à des fins sexuelles en échange de faveurs, de ressources, de protection, de procédures, d'opportunités ou de promesses.
- 4.4 Plaignant: Individu qui soumet des informations ou des préoccupations.
- 4.5 Survivant/Victime: Individu directement touché par le comportement.

5. Procédure générale:

5.1. Étape 1 — Réception de la plainte ou de la préoccupation par les voies autorisées:

- Courriel confidentiel: etica@ridheuropa.org
- Présidence; membres désignés par le conseil d'administration.
- Communication verbale ou écrite durant les activités ou les évaluations.

5.1.1. Actions immédiates entreprises suite à la réception de la plainte:

a) Enregistrer la date, l'heure, le support et la description initiale; b) Générer un code interne pour le dossier (sans noms); c) Assurer une confidentialité totale; d) Évaluer le risque immédiat; e) Mettre en œuvre les mesures de protection si nécessaire.

5.2 Étape 2 — Évaluation préliminaire et classification des cas (maximum 72 heures):

RIDHE classe les cas comme suit:

A. Cas grave/à haut risque: agression sexuelle; exploitation sexuelle; abus sexuel avec contrainte; mise en danger de la vie ou de l'intégrité physique de la personne. **Mesures prises:** activation du protocole de protection et instauration immédiate d'une commission d'enquête.

B. Risque moyen: Harcèlement sexuel persistant: Comportement sexuel inapproprié sans coercition directe.
Action: évaluation exhaustive et initiation d'une enquête.

C. Risque faible: Commentaires inappropriés isolés; comportements gênants non persistants. **Mesures prises:** Actions correctives et suivi; la préférence de la victime est systématiquement prise en compte.

5.3 Étape 3 — Comité de gestion de cas (CGC): Le Comité se compose de:

- Un membre du conseil d'administration exempt de conflit d'intérêts.
- Personne chargée de l'éthique et de la protection (le cas échéant).
- Psychologue et/ou conseiller juridique externe.

Les attributions de ce comité:

1. Vérifiez les informations. 2. Protégez la victime. 3. Approuvez l'enquête. 4. Garantisiez l'impartialité. 5. Établissez des mesures préventives urgentes. 6. Formez une équipe d'enquête.

6. Enquête (le cas échéant)

6.1. Sélection de l'équipe de recherche: Celle-ci doit répondre aux critères suivants: indépendance, absence de conflit d'intérêts, formation sur la violence sexuelle et approche centrée sur la victime; il peut s'agir de personnel interne ou d'une équipe externe.

6.2. Plan de recherche: Comprend: Objectifs, méthodologies, liste des personnes à interroger, risques et mesures de protection, délai (entre 15 et 45 jours selon le contexte).

6.3. Entretiens: Règles obligatoires: Réalisés par un personnel qualifié, dans des espaces privés et sécurisés, avec consentement éclairé, sans pression ni remise en question de la crédibilité, autorisé: soutien émotionnel ou présence d'une personne de confiance.

6.4. Documentation: L'ensemble des preuves est conservé avec un mot de passe, dans des dossiers restreints, sous le code de l'affaire et sans mentionner les véritables noms (uniquement les mots de passe).

6.5. Rapport d'enquête: Doit inclure: Constatations, analyse, conclusions, recommandations, niveau de responsabilité, mesures disciplinaires proposées.

Le rapport est présenté au Comité de gestion des cas, qui détermine les mesures disciplinaires :

1. Résiliation immédiate du contrat et/ou suspension temporaire.
2. Exclusion des activités.
3. Résolution des alliances ou des accords.
4. Interdiction de toute collaboration ultérieure.
5. Signaler aux autorités compétentes, le cas échéant.

7. Réponses et sanctions disciplinaires

Mesures institutionnelles: a) Révision des protocoles; b) Formation obligatoire; c) Supervision accrue; d) Mesures correctives concernant les équipements ou les programmes.

8. Assistance et protection de la victime

Le RIDHE assure: a) un soutien psychosocial; b) l'orientation vers des services spécialisés (santé, assistance juridique, hébergement); c) la protection contre les représailles; d) un accompagnement sécurisé tout au long du processus; e) des aménagements raisonnables pour leur participation.

9. Clôture du dossier

Un dossier n'est considéré comme clos que lorsque: a) des mesures ont été mises en œuvre; b) le dossier final a été établi; c) le plaignant a été informé (sans compromettre la confidentialité); d) des recommandations institutionnelles ont été émises.

RIDHE conservera le dossier interne pendant cinq ans, dans des conditions de stricte confidentialité.

10. Évaluation de la procédure opératoire normalisée

Le POE devrait être révisé tous les deux ans ou plus tôt en cas de situation grave et/ou de modification des normes internationales et/ou de changement de la structure institutionnelle du RIDHE.