

## POLITIQUE DE PROTECTION DE L'ENFANCE

### - Principaux extraits -

Les enfants handicapés disposent des mêmes droits que les autres enfants. Ils peuvent cependant être plus vulnérables du fait des différentes formes de discrimination, de maltraitance, d'oubli ou d'isolement dont ils sont souvent victimes.

Handicap International promeut le droit des enfants handicapés au développement de leur potentiel, à l'éducation, à l'expression et à la participation au sein de la société. Son personnel et ses partenaires doivent reconnaître les risques encourus par les enfants, assumer la responsabilité de les protéger des abus et exploitations et se comporter avec professionnalisme et intégrité à tout moment.

Cette politique s'applique autant à Handicap International en tant qu'institution qu'aux collaborateurs, personnel local ou expatrié, à l'égard des enfants qu'ils sont amenés à côtoyer. Handicap International veillera également au comportement de ses partenaires à l'égard de la dignité de l'enfant.

## I. PRINCIPES : PRÉVENTION DES ABUS

### 1.1. Principes généraux

Handicap International s'engage en faveur des principes issus de la Convention sur les droits de l'enfant :

- Tous les enfants ont droit à la protection contre les abus et les exploitations
- Tout adulte a une responsabilité quant au soutien et à la protection des enfants
- Les organisations ont un devoir d'attention envers les enfants qu'elles, ou leurs représentants, sont amenés à côtoyer dans le cadre la mise en œuvre des activités. Elles doivent agir au mieux pour fournir aux enfants le soutien dont ils ont besoin.
- Les enfants sont des acteurs de leur propre protection et développement, ce qui n'exempte pas les éducateurs et les parents de leurs responsabilités.

### 1.2 Prévention

Handicap International s'engage à sensibiliser son personnel et ses partenaires afin qu'ils comprennent les principes et dispositions de cette politique.

Afin de réduire les risques d'abus envers les enfants, Handicap International s'engage à inclure dans sa communication envers les partenaires des échanges sur les mesures de prévention, avec une attention particulière envers les enfants handicapés en raison de leur vulnérabilité.

### 1.3 Définitions des abus et négligences envers les enfants

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

- Abus corporels

Il s'agit d'une maltraitance physique réelle ou supposée ou d'un manquement dans la prévention d'une violence physique ou de toute souffrance d'un enfant. Cela inclut notamment le fait de brûler, frapper, pousser, secouer un enfant. Le collaborateur peut ne pas avoir intentionnellement blessé un enfant, néanmoins le préjudice corporel n'est pas un accident. Il peut résulter de l'application d'une discipline ou d'une punition corporelle inappropriée à l'âge de l'enfant.

- Abus émotionnel

La notion d'abus émotionnel inclut les abus verbaux, la discrimination, la négligence, la maltraitance psychologique. Cela fait référence aux effets néfastes réels ou supposés sur le développement émotionnel ou comportemental de l'enfant causés par une maltraitance répétée ou sévère, ou par un rejet. Cela peut être le cas lorsque des travailleurs sociaux ou du personnel de santé recourent à des formes extrêmes ou perverses de punition, telle que l'enfermement dans une pièce sombre, le fait d'être attaché sur une chaise pendant de longues périodes, l'utilisation de la menace ou de la terreur, ou encore le recours à de fausses promesses. La moquerie, les insultes ou la culpabilité constituent des comportements moins sévères mais tout autant nuisibles.

- Abus sexuel

L'abus sexuel fait référence à un comportement sexuel inapproprié entre un enfant et un adulte dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela inclut le fait de toucher les parties génitales de l'enfant ou faire toucher celle de l'adulte, les relations sexuelles, le viol, la sodomie, l'exhibitionnisme, l'exploitation sexuelle, la prostitution et la pornographie infantiles.

- Travail des enfants

Le travail des enfants fait référence à l'emploi à plein temps d'enfants de moins de 15 ans, qui constitue ainsi une entrave à leur accès à l'éducation ou un danger pour leur santé. (*Organisation Internationale du travail, Convention 138*). Le travail d'enfant est autorisé à partir de 15 ans, excepté pour les activités qui pourraient porter atteinte à leur santé ou à leur développement psychologique. Handicap International sera particulièrement vigilante concernant la limite d'âge et, tout en respectant le cadre légal national, encouragera son personnel à employer des personnes de plus de 18 ans.

- **Participation des enfants à des travaux légers**

Cela fait référence à la participation d'un enfant à une activité rémunérée ponctuelle, qui n'affecte ni sa santé ni son développement et ne constitue pas une entrave à son éducation. Aucune participation à des travaux légers n'est autorisée pour les moins de 12 ans (*Organisation Internationale du Travail, convention 138*).

## **2 –DISPOSITIONS**

### **2.1 Recrutement, sélection, période d'intégration**

Tout nouveau collaborateur recruté par HI est informé de cette politique pendant sa période de formation/briefing. Les règlements intérieurs des programmes Handicap International contiennent une clause concernant le respect du droit des enfants à la protection contre les abus. Ils mentionnent que la possession et la consultation de matériel pornographique infantile est strictement interdit.

Les contrats de travail contiennent une clause stipulant que le collaborateur s'engage à ne pas commettre d'abus envers les enfants et à les en protéger tout au long de sa mission.

### **2.2 Contractualisation avec des partenaires**

Les contrats de partenariat des programmes Handicap International contiennent une clause concernant le respect du droit des enfants à la protection contre les abus. Cette clause stipule que le partenaire s'engage à veiller au respect des droits des enfants dans le cadre de ses activités.

### **2.3 Procédure en cas de non respect de la politique**

Lorsque des soupçons, ou une dénonciation d'abus ou de négligence, sont rapportés par un enfant, des parents, des membres de la famille, des éducateurs, un membre du personnel, un bénévole ou des consultants, la procédure est la suivante :

- Le collaborateur qui a initialement été informé de l'abus doit en informer directement son supérieur hiérarchique. Ce dernier en discutera alors avec le Directeur de Programme, qui en informera le siège pour que la question soit examinée. Si l'abus a été commis par le supérieur hiérarchique lui-même, le collaborateur doit informer directement le Directeur de Programme (ou le Responsable de Programme du siège si le DP est en cause).
- Le collaborateur accusé peut être immédiatement suspendu de ses fonctions, le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées. Après enquête, un rapport écrit des décisions prises et de leur justification lui sera remis par le DP. Le collaborateur sera sanctionné en fonction de la gravité de la faute, conformément au règlement intérieur.
- Dans tous les cas, Handicap International ne fera pas obstacle à la législation, et mettra tout en œuvre pour assurer une procédure judiciaire équitable au cas où l'un des membres du personnel local ou expatrié serait accusé.
- Toute fausse accusation intentionnellement portée contre un salarié pour porter atteinte à sa réputation fera l'objet d'une enquête et de sanctions disciplinaires.

### **2.4 Confidentialité**

Aucune information rapportée par des enfants et/ou d'autres individus sur toute forme d'abus envers un enfant ne doit être rendue publique sans l'approbation préalable de celui qui l'a rapportée, et elle ne peut l'être que par l'intermédiaire du DP.

Nous nous assurons à tout moment que les enfants concernés (et leurs familles) sont tenus informés du processus mis en place pour gérer l'incident et ses conséquences.

Les soupçons, allégations ou divulgations seront consignés par écrit. Les rapports seront aussi précis que possible et devront contenir un exposé exact des faits, de leur chronologie et des mesures prises. Tous les rapports seront conservés dans un endroit fermé à clef, sous contrôle exclusif du Directeur de Programme. À tout moment, le transfert d'information (verbal ou électronique) doit être fait en respectant la confidentialité.

Au cas où l'accusation concernerait un membre d'une autre organisation, le Directeur de Programme décidera de la façon de traiter la question avec l'organisation impliquée avant d'envisager de porter l'affaire devant une tierce partie.

## **3 – SUIVI / EVALUATION**

Le DP est responsable de la diffusion de l'information concernant cette politique auprès du personnel local et des partenaires, ainsi que du suivi de toutes les questions relatives aux abus au sein de l'association, et du reporting au siège (RP et Direction des Ressources Humaines).

Un suivi de la présente politique et de sa mise en œuvre sur les programmes sera assuré annuellement par le siège.