

# **POLITIQUE DE TRICKLE UP**

## **EN MATIERE DE PROTECTION ET DE LUTTE CPNTRE L'EXPLOITATION ET L'ABUS SEXUEL (PLEASE)<sup>1</sup>**

**Auteur:**

Caroline Werner

**Révision juridique du document réalisée par:**

Paul Weiss (Edwin Maynard, Liza Velazquez, Maria Keane and Nick Butto)

**Révision du document par le conseil réalisée par:**

Barbara Schatz

**Revue interne réalisée par le personnel suivant de Trickle Up staff:**

William Abrams, President

Barbara Jackson, Vice President, Programmes

Mike Castlen, Vice Président, des opérations et de la planification

Yéréfólo Mallé, Jorge Coy, Sushant Verma (Représénants Régionaux)

**Septembre 2019**

---

1 Niveau de confidentialité: public.

## TABLE OF CONTENTS

<b>POLITIQUE DE TRICKLE UP</b> .....	1
<b>EN MATIERE DE PROTECTION ET DE LUTTE CPNTRE L'EXPLOITATION ET L'ABUS SEXUEL (PLEASE)</b> .....	1
COMMENT UTILISER CE DOCUMENT ? .....	3
A. Pourquoi une Politique de Lutte contre l'Exploitation et l'Abus Sexuel à TU? .....	4
B. BUT DE CETTE POLITIQUE .....	6
C. PRINCIPES DE T.U. SUR LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET L'ABUS SEXUEL .....	7
D. ROLES ET RESPONSABILITES .....	10
E. COMPORTEMENTS SEXUELS INTERDITS.....	12
F. COMMENT DEPOSER UNE PLAINTE OU SIGNALER UN CAS .....	14
G. PROCEDURE DE GESTION DES PLAINTES ET PREOCCUPATIONS .....	15
H. DEFINITIONS.....	17
Annexe 1: Liste de contrôle de Trickle Up sur les réponses et la prévention de l'exploitation et l'abus sexuel .....	20
Annexe 2: Autres directives pour la prise en compte de la PLEASE à Trickle Up .....	26
Formulaire 1: décharge écrite d'accusé de réception de la PLEASE par le personnel et les volontaires ...	27
Formulaire 2: fiche de plainte en cas d'exploitation/d'abus sexuel .....	28

# COMMENT UTILISER CE DOCUMENT ?

Obligations pour tout employé et membre du conseil de Trickle Up:

- lire et remplir le formulaire 1 pour attester avoir reçu et compris le présent document de politique;
- identifier les responsabilités qui lui sont spécifiques;
- se référer, au besoin à la version en ligne;
- réviser le document au moins une fois l'an.

Obligations pour tout volontaire de Trickle Up:

- lire ce document avant d'entamer ses activités et remplir le Formulaire 1 pour confirmer réception et compréhension de la présente politique;
- identifier les responsabilités qui lui sont spécifiques;
- se référer, au besoin à la version en ligne.

# A. Pourquoi une Politique de Lutte contre l'Exploitation et l'Abus Sexuel à TU?

Trickle Up a des devoirs à l'égard de ceux/celle qui la représentent et des acteurs engagés dans la mise en œuvre de ses programmes. Elle a aussi l'obligation de s'assurer que ces personnes sont traitées avec respect et dignité. Pour Trickle Up, toute personne, quelque soit sa race, son sexe, sa religion, son teint/couleur de sa peau, sa nationalité ou appartenance ethnique, sa langue, sa situation matrimoniale, son orientation sexuelle, son âge, sa situation sociale et économique, sa conviction politique, ou tout autre trait distinctif, a le droit de vivre sa vie sans être victime d'abus sexuel ou d'exploitation sexuelle. Nous reconnaissons que dans toute organisation, il existe d'une part, des inégalités de rapports de force en lien avec les personnes que nous servons et d'autre part, un risque que certaines personnes peuvent user de leurs postes influents pour assouvir des intérêts personnels. Trickle Up n'a aucune tolérance pour les actes d'exploitation et d'abus sexuel dans le cadre de ses activités. C'est dans cette optique que l'organisation a besoin d'une politique pour lutter contre l'exploitation et l'abus sexuel et ainsi protéger ces personnes impliquées dans ses activités pour réaliser la mission de Trickle Up.

Cette politique va orienter les représentants, participants au programme (et par moment, les partenaires en cas d'exploitation sexuelle ou d'abus). La politique qui associe les bonnes pratiques de nos actions actuelles et les pratiques exemplaires du secteur (notamment l'engagement dont TU a été signataire du DG de Interaction sur la Prévention des abus, de l'exploitation et des harcèlements sexuels sont victimes ou auteurs les agents des ONGs) tient aussi compte des principes appropriés du droit international.

Ce n'est pas la responsabilité d'un seul individu de décider de la survenue ou non d'un cas d'exploitation ou d'abus sexuel.

La présente politique reflète les bonnes pratiques du secteur, mais aussi répond aux besoins de Trickle Up. Cette politique s'applique automatiquement aux Etats Unis et dans toutes les régions d'intervention de Trickle Up<sup>2</sup>. Cette politique doit s'utiliser parallèlement aux procédures de TU en matière de Lutte contre l'exploitation et l'abus sexuel (c'est-à-dire les formulaires et les annexes joints à la présente Politique). Cette politique qui ne fait pas partie

des termes et conditions d'emploi peut faire l'objet de modification à la discrétion de l'équipe de direction.

En cas de doute sur un aspect quelconque de la présente politique, demander conseils auprès du/la Vice président/e chargé/e des opérations et de la planification.

# B. BUT DE CETTE POLITIQUE

Cette politique qui porte sur la démarche de Trickle Up en manière de prévention des cas d'exploitation et d'abus sexuel établit:

- les principes sur lesquels fonder nos actions et prises de décisions;
- nos attentes vis-à-vis de tous les représentants/es de Trickle Up;
- nos engagements à prendre des mesures efficaces lorsque surviennent ces problèmes/cas.

# C. PRINCIPES DE TRICKLE UP SUR LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET L'ABUS SEXUEL

Trickle Up considère que toute personne, quelque soit son age, son genre, sa sexualité, son handicap, sa religion ou appartenance ethnique, a le droit de vivre sa vie sans être victime d'exploitation ou d'abus sexuel. L'exploitation ou l'abus sexuel va à l'encontre des convictions, valeurs et la mission de notre organisation et se protéger contre de tels actes constitue une priorité de Trickle Up.

S'il est vrai que les actes d'exploitation et d'abus sexuel (tout comme de nombreux autres abus de pouvoir non sexuels) prennent plusieurs formes, concernent tout le monde et peuvent se produire à tout moment de nos vies, ces actes sont plus probables lorsqu'un individu est dans une position de pouvoir qui est supérieure à une autre personne. Trickle Up reconnaît que ces actes peuvent se produire dans les lieux de travail et que les organisations qui travaillent avec les groupes vulnérables font face au risque inhérent que certains individus exploitent le pouvoir que leur octroi leurs postes.

Dans certains pays, l'homosexualité est illégale et les lesbiennes, homosexuels, les personnes bisexuelles, transsexuelles et intersexuées font l'objet d'une grande discrimination. Trickle Up ne fait aucune discrimination basée sur la sexualité ou le genre et reconnaît son devoir de soutenir et prendre en charge les risques qui liés au fait d'être publiquement non hétérosexuel dans certaines parties du monde.

Trickle Up s'engage à:

- Créer une culture de travail qui garantit la sécurité aux personnes/groupes bénéficiaires et celles qui travaillent ou représentent l'organisation;
- répondre/réagir à temps, et de manière appropriée, à toutes les préoccupations ou allégations liées à l'exploitation ou l'abus sexuel. Trickle Up veillera aussi à mettre en place plusieurs canaux permettant au personnel et autres acteurs de faire part de leurs préoccupations;

- ne tolérer aucun cas d'exploitation ou d'abus sexuel en son sein à travers d'une part, des systèmes rigoureux de prévention et de réponse, et d'autre part, un appui aux victimes ou survivants, et enfin en demandant des comptes aux coupables de ces actes;
- recruter un personnel qui s'engage et respecte cette politique. Trickle Up s'engage à ne pas recruter ou embaucher à nouveau un agent ayant enfreint antérieurement des infractions représentant une exploitation ou un abus sexuel conformément à la présente politique;
- adopter une démarche centrée sur les survivants et qui respecte les droits de confidentialité et de prise de décisions des survivants la ou cela est possible et indiqué ;
- créer une culture permettant aux personnes travaillant pour Trickle Up et celles bénéficiaires de ses services de se sentir capables d'insister sur les comportements de respect mutuel et de non discrimination et, une culture dépourvue des abus de pouvoir et dans laquelle les mauvais comportements sont bannis;
- être transparent sur les questions de protection qui se produisent au sein de Trickle Up, être délicat dans nos communications sur nos pratiques et rester ouvert à l'apprentissage et l'amélioration;
- doter de moyens d'action les survivants et plaignants en les aidant à explorer leurs options sans risques sans leur imposer nos propres opinions;
- s'abstenir de porter un jugement: ne jamais juger les survivants ou les plaignants pour leurs actions ou décisions;
- garder la confidentialité lors de nos activités. Les informations sensibles en lien avec cette politique ne seront communiquées qu'à travers les mécanismes mis en place à cet effet;
- entreprendre des enquêtes indépendantes et secrètes, reconnaissant les droits et devoirs de chaque personne impliquée (notamment le plaignant ou le/la survivant/e, les témoins) de même que l'accusé;
- lutter pour faire de l'inclusion un objectif final. Cette politique ne doit pas servir comme un moyen pour traiter différemment les gens. Elle s'applique non seulement à l'échelle professionnelle (comme interdire aux membres certaines catégories protégées de bénéficier et/ou participer à des activités professionnelles) mais aussi à l'échelle sociale (exemple marginaliser/ostraciser un membre appartenant à une catégorie protégée et nuire à leurs capacités à participer aux rencontres de Trickle Up (sociales ou autres);
- faire tout son possible pour respecter les normes les plus élevés de notre secteur notamment, la prise en compte des feedback et la poursuite de l'amélioration continue;
- s'assurer que a) tous les représentants/es (en déployant raisonnablement les efforts de Trickle Up), les partenaires et les participants au programme ont accès aux informations sur



comment dénoncer les préoccupations ou allégations d'exploitation et d'abus sexuel; b) les préoccupations ou allégations d'exploitation ou d'abus sexuel seront constamment prises au sérieux, enquêtées et les décisions exécutées s'il y a lieu, conformément à nos principes de protection édictées ci-dessus.

Tous les représentants/es ont accès et sont familiers à la présente politique, connaissent leurs responsabilités qui s'y attachent. Une formation sera dispensée à tout le personnel sur cette politique. Par ailleurs, les agents ayant des responsabilités de supervision bénéficieront d'une formation supplémentaire correspondant à leurs rôles. Tous/toutes les représentants/tes de région sont chargés/ées de promouvoir cette politique dans leurs bureaux respectifs.

Cette politique sera utilisée parallèlement aux lois appropriées en matière d'emploi/de travail et le droit pénal quand il s'agira de se prononcer sur les réponses à apporter aux préoccupations et plaintes soulevées.

# D. ROLES ET RESPONSABILITES

Membres du personnel de Trickle Up:

- Créer à Trickle Up un environnement de travail sécurisé en se conformant à cette politique.
- Signaler toute suspicion d'exploitation ou d'abus sexuel ou toute violation de la présente politique constatée dans le cadre de la mise en œuvre des activités de Trickle. Cela peut se faire sans pour autant donner les détails des situations ou des informations ont été partagées dans la confiance. Refuser de signaler une suspicion d'abus d'une personne tierce constitue une violation de la politique de Trickle Up et peut donner lieu à la prise de mesures disciplinaires
- Signaler les cas où un individu lui-même est la cible d'abus mais n'a pas l'obligation de le déclarer dans ce cas précis
- Si une personne vous défie personnellement et vous accuse d'avoir violé cette politique, vous devez en informer votre superviseur hiérarchique dans les meilleurs délais.
- Pour signaler un abus, vous devez créer un dossier signé et daté sur les éléments d'informations que vous connaissez puis utiliser le formulaire 2. Envoyer ces deux documents au/la Vice Président/e des opérations et de la planification.

Toutes les personnes accusées seront traitées avec respect et toutes les allégations traitées dans la confidentialité dans la mesure du possible.

Vice Président/e des opérations et de la planification.

La responsabilité et l'application de cette politique reposent sur cette personne qui doit:

- réviser et actualiser cette politique de manière régulière, l'harmoniser avec les évolutions législatives et organisationnelles;
- répondre aux questions relatives à cette politique et offrir d'autres appuis en cas de besoin pour faciliter la mise en œuvre de cette politique;
- s'assurer que les fiches de demande renvoient à cette politique qui doit être respectée.

Tous/tes les Représentants/es de Trickle Up dans leurs postes de direction:

- fournir cette politique à tous/tes les représentants/es et déployer tous les efforts pour répondre aux questions liées à cette politique; dispenser la formation nécessaire pour accompagner l'application de cette Politique et s'assurer que celle-ci est traduite en Espagnol et en français;
- faciliter le développement des systèmes qui maintiennent un environnement dans lequel les représentants/tes (de même que les partenaires dans la mesure du possible) savent les comportements attendus d'eux par Trickle Up, savent comment soulever les plaintes et les préoccupations et les mesures de Trickle Up lorsque ces plaintes sont identifiées;
- déployer les efforts nécessaires pour éviter de recruter ou embaucher à nouveau un agent ayant commis antérieurement des infractions représentant une exploitation ou un abus sexuel conformément à la présente politique. Pour éviter de recruter de telles personnes, chaque responsable ayant le pouvoir de décision de recrutement au nom de Trickle Up doit déployer les efforts possibles pour recruter des agents n'ayant pas d'antécédents en matière d'exploitation ou d'abus sexuel ou de faude lourde. Dans la mesure du possible, et si cela est permis par la loi, ces responsables qui prennent des décisions sur les recrutements et agissant au nom de Trickle Up doivent (i) demander aux potentiels employés s'ils ont été coupables de violation des lois locales sur l'exploitation ou l'abus sexuel et (ii) demander aux personnes ressources de ces employés potentiels si ces derniers ont été auteurs de ces violations dans le passé, demander les raisons de séparation professionnelle du potentiel employé avec son ancien employeur, (iii) se réserver le droit de vérifier les antécédents criminels ou autres contrôles appropriés pour chaque employé potentiel de Trickle Up et enfin (iv) vérifier les antécédents d'inconduite sexuelle en se servant de tous les renseignements disponibles dont les bases de données sur les auteurs de crimes sexuels dans la zone<sup>2</sup>. Comme l'indique son manuel des employés, Trickle Up s'engage à offrir des chances égales dans les processus de recrutement et d'embauche. Pour éviter de ré-embaucher ses anciens employés congédiés pour fait de violation de la présente politique, les responsables de Trickle Up qui sont approchés par d'autres organisations pour servir de personnes ressources sont tenus, si cela est autorisé par la loi <sup>3</sup>, de révéler la raison du licenciement d'un tel employé. Un responsable de Trickle Up qui consent être une personne ressource ne doit pas fournir des informations mensongères;
- soutenir les survivants et victimes, indépendamment de la réponse formelle (une enquête interne par exemple) qui peut être faite ou pas). Il s'agit notamment de l'appui médical, du soutien psychologique d'un spécialiste et/ou l'accès à d'autres spécialistes s'il y a lieu. Les survivants et victimes peuvent décider de la nécessité et de la période de bénéficier des options d'appuis qui leur sont proposées.

# E. COMPORTEMENTS SEXUELS INTERDITS

Tous/tes les représentants/es de Trickle Up sont tenus/es de se comporter conformément aux politiques de base suivantes. La liste ci-dessous n'étant pas exhaustive, des informations supplémentaires peuvent être obtenues auprès des équipes de direction de Trickle Up.

Activités sexuelles constamment<sup>2</sup> interdites.

a. Activités sexuelles avec les enfants

Il est interdit aux représentants/es d'entretenir des relations sexuelles avec les enfants de moins de 18 ans (ou plus selon la législation locale).<sup>3</sup> La méconnaissance de l'âge ne saurait être une justification.

b. Activités sexuelles avec les bénéficiaires de Trickle Up

Il est interdit aux représentants/es de s'engager dans une quelconque forme d'activité sexuelle avec les personnes qui participent au programme de Trickle Up.

Activités sexuelles interdites dans le contexte du travail/professionnel: rapports sexuels monnayés/à but commercial:

Les représentants/es ne doivent pas s'engager dans des relations sexuelles à but mercantiliste avec (i) une personne qui est impliquée d'une manière ou d'une autre dans les activités de Trickle Up; ou (ii) dans les locaux associés aux activités de Trickle, même si cette relation 'transactionnelle' n'est pas avec une personne ayant d'une manière ou d'une autre un lien avec les activités de Trickle Up; (iii) lors des déplacements/missions dans le cadre des activités professionnelles de Trickle Up, même si cette relation transactionnelle n'est pas avec une personne ayant d'une manière ou d'une autre un lien avec les activités de Trickle Up; (iv) ou si cette relation transactionnelle est illégale même si celle-ci n'est pas entretenue avec une personne ayant d'une manière ou d'une autre un lien avec les activités de Trickle Up.

---

2. Cette activité est interdite même s'elle est réalisée dans un contexte qui n'est pas du tout en lien avec le travail de Trickle Up.

3 Si un individu se marie à un enfant, l'équipe de protection et du bien-être de Trickle Up rencontrera ce dernier pour envisager l'application d'une dérogation à cette règle.

Activités sexuelles pouvant être interdites.

a. Activité sexuelle avec d'autres collègues de Trickle Up

Les représentants/es doivent s'interdire d'entretenir et avoir des activités sexuelles avec les employés qui sont sous leur supervision. Cette interdiction s'applique aussi au/la président/e, aux représentants au niveau régional ou au/la vice président/e vis-à-vis du personnel subalterne sous leur supervision directe. La politique de Trickle Up n'interdit pas à ses représentants/es d'initier des relations mutuelles en dehors des inégalités dans les rapports de force expliquées ci-dessus. Cependant, tous/tes les représentants/es engagés/es ou débutant des relations avec d'autres représentants/es doivent le déclarer à leurs superviseurs respectifs dans les plus brefs délais, même si ladite relation est à ses tout débuts et pourrait s'arrêter. Les déclarations seront gardées confidentielles. Tant que les relations se font convenablement (c'est-à-dire conformément aux points ci-dessus évoqués), elles ont le potentiel de respecter la présente politique. Les membres de l'équipe de direction de Trickle Up se réservent le droit d'approuver ou rejeter une proposition de budget ou de voyage/mission qu'ils peuvent juger comme étant inappropriée au regard des relations sexuelles entre les représentants/es. Les personnes impliquées dans de telles relations sont tenues de:

- se comporter de manière professionnelle et gérer leurs relations de sorte à ne pas influencer négativement les activités de Trickle Up;
- éviter de prendre des décisions fondées sur leurs relations. Il s'agit notamment des représentants/es qui soit ont des responsabilités partagées dans l'approbation des mêmes lignes budgétaires, ou qui sont impliqués dans la prise de décisions conjointes sur les questions de programme ou de ressources, ou alors qui sont des décideurs dans les processus internes d'investigation/d'enquête;
- éviter que leurs relations n'aboutissent à des comportements frauduleux ou de corruption. Par exemple, si des représentants/es décident de voyager au même moment sans pourtant avoir une raison valable d'effectuer cette mission, ils/elles commettront des fraudes.

b. Activité sexuelle avec le staff des partenaires, les fournisseurs et bailleurs de Trickle Up

Les représentants/es ne doivent pas avoir des relations sexuelles avec le staff de leurs partenaires si cela constitue un abus de pouvoir. Une telle relation doit être immédiatement rapportée aux superviseurs, même si celle-ci est à ses débuts et pourrait s'arrêter. Les dénonciations seront gardées confidentielles. Tant que les relations se font convenablement (c'est-à-dire conformément aux points ci-dessus évoqués), elles ont le potentiel de respecter la présente politique. Les personnes impliquées dans de telles relations doivent:

- se comporter de manière professionnelle et gérer leurs relations de sorte à ne pas influencer négativement les activités de Trickle Up (autrement dit, Trickle Up ne doit souffrir financièrement ou subir de préjudice quelconque du fait de leurs relations);
- éviter de prendre des décisions fondées sur leurs relations. Il s'agit notamment des cas où deux personnes qui ont des responsabilités partagées dans l'approbation des

mêmes lignes budgétaires, ou qui sont impliqués dans la prise de décisions conjointes sur les questions de programme ou de ressources, ou alors sont des décideurs dans les processus internes d'investigation.

- éviter que leurs relations n'aboutissent à des comportements frauduleux ou de corruption. Par exemple, si deux personnes décident de voyager au même moment sans pourtant avoir de raison valable d'effectuer cette mission, ils/elles commettront des fraudes.

## F. COMMENT DEPOSER UNE PLAINTÉ OU SIGNALER UN CAS

Quiconque peut signaler un problème ou déposer une plainte auprès de Trickle Up sur des choses vécues ou dont ils ont été témoins. Cela peut se faire de plusieurs manières: (i) verbalement en le signalant soit à votre superviseur, votre représentant/e régional/e, le/la président/e le/la vice président/e des programmes ou alors le/la Vice président/e des opérations et de la planification; (ii) par écrit en renseignant le formulaire 2 ou enfin (iii) de manière anonyme en utilisant le lien de dénonciation dans le site de Trickle Up <https://trickleup.org/report-abuse/>. Cette dernière option garantit un maximum de confidentialité et offre la possibilité de soulever préoccupations sans crainte de représailles. Les personnes qui signalent des suspicions d'abus ou alors les superviseurs qui sont au courant d'une suspicion d'abus doivent éviter (i) de contacter la personne suspectée pour investiguer l'affaire de manière indépendante; ou (ii) demander des réparations.

# G.PROCEDURE DE GESTION DES PLAINTES ET PREOCCUPATIONS

72 heures après réception d'une plainte ou préoccupation, le/la vice président/e des opérations et la planification doit convoquer une réunion avec l'équipe chargée de la protection et du bien être. Cette équipe comprend: le/la vice président/e des programmes, le/la vice président/e des opérations et la planification et le/la représentant/e du Conseil chargé/e de la protection et du bien-être. L'équipe chargée des questions de protection et du bien-être prépare et vient avec une synthèse de l'incident pour les besoins de prise de décision lors de la réunion. Si l'équipe le juge approprié, elle peut consulter l'une ou plusieurs des personnes ci après: (i) le/la Président, (ii) conseil externe et/ou (iii) un bureau indépendant d'investigation. L'équipe doit consulter le bureau indépendant si la plainte ou le problème est important et doit respecter les procédures d'enquête déclinées dans les diapositives 30 à 40 de la présentation sur 'les compétences et la gestion de l'investigation <sup>4</sup>. Après cette consultation, l'équipe chargée de la protection et du bien-être décidera en dernier ressort des mesures disciplinaires nécessaires.

Le/la vice president/e des opérations et de la planification enverra immédiatement un courrier électronique au/à la plaignant/e pour accuser réception de sa plainte.

Le/la vice président/e des opérations et de la planification doit se référer (i) aux cas suspects d'abus d'enfants ou d'adulte Vulnérable et (ii) aux cas où la vie d'un individu est en danger vis-à-vis des autorités réglementaires locales, sauf si l'équipe en charge de la protection et du bien-être (en concertation avec le Conseil externe et les acteurs locaux chargés de la protection dotés de l'expertise requise) pense que procéder ainsi n'est pas dans l'intérêt du/de la survivant/e ou que cela pourrait l'exposer à d'autres risques de préjudices. Toute décision prise dans ce cadre sera entièrement documentée. Dans certains cas, la décision de référer (ou de ne pas référer) le cas à la police de la localité ou aux autorités statutaires est

---

<sup>4</sup> Voir la présentation ici:

[https://trickleupprogram.sharepoint.com/:p:/r/\\_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BF7BCFAA7-7531-419A-B4B5-5E3C48F53EED%7D&file=InterAction\\_Cigna%20Duty%20of%20Care%20Workshop%20Powerpoint%20July%2011%202019.pptx&action=edit&mobileredirect=true](https://trickleupprogram.sharepoint.com/:p:/r/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BF7BCFAA7-7531-419A-B4B5-5E3C48F53EED%7D&file=InterAction_Cigna%20Duty%20of%20Care%20Workshop%20Powerpoint%20July%2011%202019.pptx&action=edit&mobileredirect=true), ou contacter InterAction pour demander une copie de cette présentation donnée lors de l'atelier du 11 juillet 2019 à Washington DC.

prise par la personne supposée être le sujet de l'abus ("le/la victime/survivant/e" qui peut être ou ne pas être le/la plaignant). L'équipe en charge de la protection et du bien-être apporte son soutien à la victime/survivant et/ou le/la plaignante, sans tenir compte du fait qu'ils souhaitent signaler aux autorités locales ou non. Aspirant à être une organisation de promotion de la survie, Trickle Up est tenue de faire constamment le juste équilibre entre les risques et la protection des groupes vulnérables. Si le/la victime/survivant/e est un enfant ou un adulte vulnérable, alors les décisions sur leur bien-être peuvent se prendre par d'autres. Mais dans la mesure du possible, et si nécessaire, les victimes/survivants s'engagent dans les discussions concernant leur propre bien-être.

Tout le staff et les témoins doivent observer la confidentialité tout au long du processus. Les membres du personnel qui violent cette confidentialité seront exposés à des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement. Dans certains cas, de telles violations signifient enfreindre la loi.

Toute investigation doit s'achever, que l'auteur présumé soit toujours un/e représentant/e ou pas. Les réponses formelles internes de Trickle Up ne doivent pas être considérées closes par le simple fait de relever le/la représentant/e de ses fonctions.

Représailles contre les plaignants, les victimes et les témoins

Aucune personne couverte par la présente politique ne doit être victime de décision défavorable pour avoir signalé des fautes/manquements, pour avoir fourni des renseignements ou apporté assistance lors d'une investigation en vertu de cette politique.

Trickle Up prendra des mesures à l'encontre du staff, des volontaires, représentants/es (qu'ils fassent l'objet d'une plainte ou pas) qui cherchent à/ou qui initient des actions de représailles contre les plaignants, les victimes ou autres témoins. Les membres du personnel qui le feront seront soumis à des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement

a. Conséquence des manquements

Les représentants/es de Trickle Up qui violent la présente politique seront soumis à des mesures disciplinaires qui peuvent donner lieu à licenciement.

b. Fausses allégations

Si un/e représentant/e de Trickle est coupable d'une fausse allégation, il/elle sera soumise à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

c. Plaintes à l'encontre des partenaires de Trickle Up

Si l'organisation Trickle Up reçoit une plainte sur un partenaire, elle s'attend à une réponse rapide et appropriée de ce dernier. Trickle Up est tenue d'aider le partenaire à cerner ses obligations conformément à la loi locale. En outre, Trickle Up doit encourager le partenaire à adopter une démarche axée sur la survie et conduire une enquête indépendante.



S'il ya des raisons qui justifient une mauvaise prise en charge d'une allégation d'exploitation ou d'abus sexuel par un partenaire, alors ce dernier court le risque d'uen fin des financements ou des relations avec Trickle Up, ses réseaux et consortiums.

## H. DEFINITIONS

Enfant: toute personne de moins de 18 ans (ou plus selon la législation locale).

Abus d'enfant: (i) délaissement/maltraitance des enfants; ou (ii) abus physique, abus sexuel, exploitation sexuelle, ou abus émotionnel d'un enfant.

Négligence des enfants: incapacité à fournir à l'enfant les conditions essentielles nécessaires pour son développement physique et émotionnel et son bien-être.

Violence familiale: "tout incident ou série d'incidents de nature à dominer, contraindre, ou menacer ; violence ou abus entre les personnes de 16 ans (et plus) qui sont ou ont été des partenaires ou membres de la famille indépendamment du genre ou de la sexualité."<sup>5</sup>. Ce concept inclut aussi les abus d'ordre psychologique, physique, sexuel, financier et émotionnel, ce qu'on appelle violence basée sur 'l'honneur', mariage forcé, et les Mutilation Génitales Féminines.

Mutilation Génitales Féminines: "ablation partielle ou totale des parties génitales externes féminines ou encore les lésions aux organes génitaux féminins pour des raisons non médicales."<sup>6</sup>

Bureau Indépendant d'enquête: Conseil d'une partie tierce comprenant entièrement des personnes dotées de connaissances et compétences spécialisées en matière d'exploitation et d'abus sexuel. Le/la Président/e de Trickle Up a le mandat de constituer ce Conseil. Aucun membres de ce Conseil ne peut directement être affilié à Trickle Up: autrement dit, aucun membre ne saurait être un/e représentant/e de Trickle Up.

Partenaires: un individu employé par une organisation autre que Trickle Up mais qui collabore avec Trickle Up pour appuyer la réalisation des buts et objectifs de Trickle Up. Les partenaires peuvent être des employés d'autres ONGs, de structures de l'Etat, entrepreneurs indépendants, des consultants. Dans le cadre de la présente politique, les coaches des participants au programme de Trickle Up font partie des partenaires. En retour, les membres du Conseil ne sont pas des partenaires.

Procédures sur la PLEASE: Formulaires joint au présent document de politique.

---

<sup>5</sup> Directive du ministère de l'intérieur: abus et violence domestique.

<sup>6</sup> Fiche de l'OMS sur les Mutilations Génitales Féminines

Participant au Programme: personne qui participe à un programme soutenu par Trickle Up et ses partenaires. Le terme "Participant" est l'équivalent du mot "bénéficiaire," couramment utilisé par les organisations à but non lucratif.

Représentant/e: employé, membre du conseil, stagiaire payé ou non, volontaire, entrepreneur ou consultant. Les partenaires ne font pas partie du groupe des représentants/es.

Protection et bien-être: mesures pour protéger le bien-être et les droits humains des personnes et leur permettre de mener une vie exempt d'exploitation et d'abus sexuel.

Représentant du Conseil dans le comité de protection: membre du conseil désigné par le/la président/e du conseil.

Equipe de protection et de bien-être: Vice Président/e de Programmes, Vice Président/e des opérations et de la planification, Représentant/e du Conseil dans le comité de protection. Cette équipe doit inclure au moins un homme et au moins une femme.

Equipe de direction/cadre de gestion: Président/e, Vice Président des Programmes, Vice Président des opérations et de la planification, Vice Président/e de l'innovation et la qualité des programmes, Vice président en charge du développement.

Abus sexuel<sup>7</sup>: l'intrusion physique (réelle ou menaces d'intrusion) de nature sexuelle, par force ou dans des conditions inégales ou contraignantes). Il s'agit de l'invasion de toute partie du corps de la victime avec un organe sexuel, ou de l'orifice anal ou génital de la victime au moyen d'un objet ou partie du corps. L'abus sexuel comprend un large éventail de comportements dont les rapports sexuels.

Exploitation sexuelle <sup>8</sup>: tout abus réel ou tentative d'abuser d'une position de vulnérabilité, différence de pouvoir de confiance à des fins sexuelles avec entre autres les avantages d'ordre monétaire, social, politique. L'exploitation sexuelle représente un large éventail de comportement y compris l'acte de rapports sexuels.

Harcèlement sexuel: comportement de nature sexuelle qui est non désiré ou malvenu. Le harcèlement peut cibler une personne, un groupe de personnes ou encore tout le monde et peut se produire comme un incident ponctuel ou une série de comportements préjudiciables. Tout le monde peut vivre l'expérience d'un harcèlement sexuel et Trickle Up reconnaît les difficultés particulières et variées que rencontrent les femmes, les hommes, les personnes transsexuelles et bien d'autres personnes qui en sont victimes. L'effet du harcèlement sexuel est de violer la dignité d'une autre personne et créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et désobligeant pour cette personne et les autres. Le

---

7 United Nations Secretary General's Bulletin: Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse (2003).

8 Id.

harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes dont entre autres: remarques verbales de nature sexuelle nature (par exemple des observations sur l'apparence ou la tenue d'un/e employé/e, questions sur sa vie sexuelle, les sous entendus, plaisanteries offensives; activités non verbales (présentation d'images pornographiques ou explicites, gestes de nature sexuelle, commentaires écrits de nature sexuelle et qui sont inappropriés ou offensants; comportements physiques (contacts physiques ou touchers non désirés, agression: ces aspects prennent en compte les tentatives ou menaces d'entreprendre ces activités). Dans la prise en charge des allégations de harcèlement sexuel, Trickle Up tient compte de l'impact des comportements sur le/la plaignant/e et non l'intention de la personne accusée. Une action ou un comportement peut toujours être perçue comme un harcèlement sexuel même si le/la harceleur/euse supposé/e n'avait pas l'intention de nuire. Au service, tous les employés sont protégés du harcèlement sexuel et cette protection est assurée à la fois par la loi de l'emploi et la loi pénale.<sup>9</sup>

Le sexe à des fins mercantilistes: vendre ou acheter le sexe, des faveurs sexuelles, ou humilier, dégrader, ou avoir un comportement abusif pour recevoir en retour de l'argent, de la protection, des cadeaux, ou d'autres biens et services. Pour les besoins de clarification dans la traduction de la présente politique, le sexe à but commercial correspond tout simplement à la prostitution.

Adulte vulnérable: un individu "qui a besoin ou peut avoir besoin des services de soins communautaires en raison de son handicap mental ou autres déficiences, de son âge ou sa maladie; c'est quelqu'un qui est ou peut être incapable de se prendre en charge, ou de se protéger seul/e contre les effets l'exploitation ou des préjudice importants"<sup>10</sup>

Abus des adultes vulnérables: abus d'ordre physique, sexuel, psychologique, financier/ matériel, discriminatoire, abus domestique, ou auto négligence d'un adulte vulnérable.

---

<sup>9</sup> Aux Etats Unis, selon la loi fédérale et celle des Etats, le harcèlement sexuel dans les lieux de travail est une forme de discrimination sexuelle illégale et les plaintes contre les actes de harcèlement sexuels doivent se faire conformément aux procédures inscrites dans le manuel des employés de Trickle Up.

<sup>10</sup> Department of Health and Social Care. No Secrets: Guidance on Protecting Vulnerable Adults in Care

## Annexe 1: Liste de contrôle de Trickle Up sur les réponses et la prévention de l'exploitation et l'abus sexuel<sup>11</sup>

Objectif 1: Clarté des politiques, procédures et systèmes

	Actions	Délai de mise en œuvre	Personne/equipe responsable	Observations
1	Elaboration d'une PLEASE révisée et d'un mécanisme de plaintes et de dénonciation. Réalisation d'interne/externe, revue entre pairs  Develop a revised PSEA Policy and complaints/reporting mechanism and complete internal, outside counsel, and peer review	Juillet 2019	Caroline Werner, SMT	
2	Disponibilité de la PLEASE et des plaintes/mécanisme de dénonciation dans SharePoint et sur le website (la disponibilité du site web est «s'il y a lieu» conformément à l'engagement du/la DG.			
3	Désignation du/la représentant/e du Conseil en manière de protection/bien-être			
4	Désignation par le/la président/e des membres du Bureau d'Enquête Indépendante			

Objectif 2: Prise en compte de la PLEASE

	Actions	Délai de mise en œuvre	Personne/Equipe responsable	Observations

---

<sup>11</sup> Adaptation de InterAction

		e		
1	Formation du personnel sur la PLEASE, y compris leurs rôles et responsabilités			<p>Préférence de formation personnalisée, une option en ligne dans le site suivant:  <a href="https://www.interaction.org/training/">https://www.interaction.org/training/</a></p> <p><a href="https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/">https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/</a></p> <p>InterAction met à disposition une formation en ligne de 2h sur le bien-être et la protection des enfants en FRANÇAIS et ESPAGOL au profit des partenaires et bureaux terrain (à partir de septembre 2019)</p> <p>* l'équipe de l' Inde a réalisé la formation sur la PLEASE en Aout 2019</p>
2	Formation de l'équipe en charge de la protection et du bien-être dans la prévention et la gestion des plaintes en matière d'exploitation et d'abus sexuel, dans la conduite des enquêtes et l'apport d'appui aux victimes et survivants			<p>Préférence de formation personnalisée, une option en ligne dans le site suivant:  <a href="https://www.interaction.org/training/">https://www.interaction.org/training/</a></p> <p><a href="https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/">https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/</a></p> <p><a href="https://files.humentum.org/dl/k8yQTn2aXS/">https://files.humentum.org/dl/k8yQTn2aXS/</a></p>
3	Formation du Bureau Independent			Préférence de formation personnalisée, une option en ligne dans les sites suivants:

	d'Enquete sur la PLEASE			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://www.interaction.org/training/">https://www.interaction.org/training/</a></li> <li>2. <a href="https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/">https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/</a></li> <li>3. <a href="https://files.humentum.org/dl/k8yQTn2aXS/">https://files.humentum.org/dl/k8yQTn2aXS/</a></li> </ol>
4	Introduction (par les RH) dans le processus de licenciement, d'un système permettant d'informer les agents congédiés que leurs violations de la PLEASE sera communiquées à d'autres employeurs qui le demanderaient			
5	Prise en compte de la PLEASE dans le processus d'accueil et d'installation des nouveaux agents, et conseils sur comment obtenir des informations complémentaire			

	<p>s sur la protection et le bien-être et les pratiques à moindre risques dans l'organisation. Aussi, le nouveau personnel est tenu de subir une interrogation pour tester leur niveau de connaissance de la PLEASE de Trickle Up et signer un formulaire attestant réception de la Politique.</p>			
6	<p>Intégration dans le processus de recrutement des RH, d'un système pour informer les employés potentiels de la vérification de leurs antécédents/passé.</p>			
7	<p>Intégration des conséquences des</p>			

	violations de cette Politique dans les politiques et les procédures des Ressources Humaines			
--	---	--	--	--

### Objectif 3: Connaissances

	Action	Délai de mise en œuvre	Personne/équipe responsable	Observations
1	Accusé officiel de réception de la PLEASE par les tous les représentants/es			
2	Elaboration, par l'équipe de direction, d'une stratégie de pour concevoir les messages et fournir régulièrement des informations sur la question			
3	Dissémination des informations nécessaires aux partenaires (InterAction propose une liste de directives et d'objectifs; les partenaires eux-mêmes pourront développer les voies de prise en charge)			
4	Susciter le dialogue avec les acteurs communautaires et faire des sensibilisations sur les questions liées à la PLEASE et aux mécanismes de plaintes en vue d'informer les participants (InterAction propose une liste de directives et d'objectifs; les acteurs locaux eux-mêmes pourront développer les voies de prise en charge  (InterAction suggests this be a list of guidelines and goals, local stakeholders themselves to come up with ways to address)			
5	Développement et mise en oeuvre de la stratégie d'information des participants sur la PLEASE et les mécanismes de plaintes (InterAction propose qu'une fois les groupes formés et les informations			Probablement à travers l'application; probablement à



	de base sur nos valeurs de compassion et de respect sont partagées, nous avons certaines attentes par rapport à la PLEASE. Vous pouvez nous contacter de telle manière pour traiter tous les problèmes			travers les financements possibles de InterAction
--	--	--	--	---

Objectif 5: système de suivi & évaluation

	Actions	Délai de mise en œuvre	Personne/ équipe responsable	Observations
1	Elaboration d'un plan de suivi/revue sur les politiques et activités liées à la PLEASE; un tel plan doit intégrer par mois si possible les groupements féminins sur le terrain (porte-parole transmet les plaintes à l'équipe chargée de la protection et bien-être)			
2	Assigner à la direction la responsabilité de conduire la revue			
3	Suivi des résultats de la revue et mise en œuvre des changements/modifications nécessaires			
4	Participation aux initiatives globales de redevabilité et partage des résultats de suivi et d'évaluation sur la PLEASE.			
5	Revue annuelle de cette politique			

## Annexe 2: Autres directives pour la prise en compte de la PLEASE à Trickle Up

### Sensibilisation des partenaires

Le personnel de Trickle Up qui donne des sous allocations aux partenaires sont tenus de partager systématiquement la présente politique en demandant à tous les bénéficiaires de faire l'état des mesures mises en place pour prévenir l'exploitation et l'abus sexuel non seulement des bénéficiaires mais aussi de toutes les personnes concernées dans leurs rapports au bailleur.

### Sensibilisation des participants au programme financé par Trickle Up

L'on doit promouvoir la présente politique dans notre collaboration avec les participants au programme ainsi qu'il suit: rechercher activement les feedback auprès des communautés sur le rôle de Trickle Up (ou le rôle des partenaires si cela est plus pertinent), sur le comportement de représentants/es et les plaintes. Les représentants/es de Trickle Up (ou alors les représentants des partenaires si est plus raisonnable) sont tenus de présenter les feedbacks aux communautés sur les changements réalisés à la suite des plaintes enregistrées. Au cas ou un/e représentant/e de Trickle Up travaille directement avec les participants au programme, il leur faut une formation sur comment recevoir les plaintes et les dénonciations.

# Formulaire 1: décharge écrite d'accusé de réception de la PLEASE par le personnel et les volontaires

Vérification par le staff de la réception et la compréhension de la PLEASE

Date de révision: 4-16-19. Adaptation autorisée par Mercy Corps.

Consignes: tous les membres actuels du personnel doivent recevoir ce formulaire et les nouveaux employés lors de leur induction. Les volontaires doivent aussi avoir ce formulaire avant de commencer leurs activités. Le manager donnera cette fiche à l'agent financier/administratif qui est tenu de les conserver dans les dossiers tout au long de durée d'emploi des agents (ou les activités bénévoles du volontaire s'il y a lieu). Le manager doit aussi envoyer une copie du formulaire au/la Vice président/e chargé des opérations et de la planification basé au siège de Trickle Up. Le/la Vice président/e des opérations et de la planification conservera les formulaires pendant tout le séjour de l'employé à Trickle Up (ou les activités bénévoles du volontaire s'il y a lieu).

Je soussigné/e, \_\_\_\_\_ (indiquer les noms et prénoms), avoir reçu, lu et compris la PLEASE de Trickle Up. J'ai trouvé des réponses à toutes les questions liées à cette politique. Je comprends qu'en ma qualité de membre du personnel ou volontaire, j'ai l'obligation de respecter cette politique de mon mieux. Je comprends aussi que la non conformité à cette politique pourrait donner lieu à des incidents d'abus qui peuvent mettre en danger mon bien-être ou celui des autres membres de Trickle Up et ainsi constituer un motif pour la prise de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.

---

Noms & prénoms, poste et signature de l'employé ou du volontaire

---

Date

---

Noms, prénoms et signature du témoin

---

Date

## Formulaire 2: fiche de plainte en cas d'exploitation/d'abus sexuel

Trickle Up: fiche de plainte en cas d'exploitation/d'abus sexuel

(fiche révisée le: 5-8-19)

EMAIL AU SIEGE: mcastlen@trickleup.org et bjackson@trickleup.org

Nom et nationalité du plaignant:

Nom, prénoms et adresse du/des parent(s) pour les plaignants de moins de 18 ans:

Adresse et coordonnées de contact (email et/ou numéro de téléphone):

Âge et sexe du plaignant:

Nom et nationalité de la victime (si celle-ci est différente de celle du/la plaignant/e):

Adresse et coordonnées de contact (email et/ou numéro de téléphone):

Âge et sexe de la victime:

Nom, prénoms et adresse du/des parent(s) pour les victimes de moins de 18 ans:

La victime a-t-elle donné son accord pour renseigner ce formulaire? Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Date, heure et lieu de l'incident:

Description succincte de l'incident:

État physique et émotionnel de la victime (décrire les entailles, contusions, lacérations, comportements et l'humeur):

Noms, prénoms et contacts des témoins:

Noms, prénoms et adresse du/des parent(s) pour les victimes de moins de 18 ans:

Noms et nationalités des personnes accusées:

Noms, prénoms et adresse du/des parent(s) pour les personnes accusées de moins de 18 ans:

Adresse et contacts (email et/ou numéro de téléphone):

Adresse/s du poste des personnes accusées:

Âge, sexe, signalements particuliers:

La police a-t-elle été contactée? Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Si oui, qu'est-ce qui s'est produit?

Si non, la victime souhaite-t-elle bénéficier d'une assistance de la police? Si non, pourquoi?

La victime a-t-elle été informée de la disponibilité des traitements médicaux?

La victime a-t-elle cherché un traitement médical suite à l'incident?

Si oui, qui a administré le traitement? Quel est le diagnostic posé et les pronostics de ce diagnostic?

---

Quelles sont les mesures immédiates de sécurité prises en faveur de la victime?

Qui doit dorénavant, veiller aux mesures de sécurité de la victime (donner son nom et prénom/s, son titre et son organisation)?

Informations détaillées sur les besoins d'ordre légal, médical et psychologique de la victime pour la suite:  
Décisions et actions du SIEGE:

---

Signature de la personne qui déclare l'incident, présenter le formulaire de consentement à partager avec la direction, la police et les services de santé s'il y a lieu:

---

TOUTES LES INFORMATIONS DOIVENT ETRE PROTEGEES ET TRAITEES STRICTEMENT SELON LES PROCEDURES APPLICABLES EN MATIERE DE DECLARATION D'INCIDENT ET D'INVESTIGATION

---