

Concept de protection

Pour la prévention de toute forme d'abus, d'atteinte à l'intégrité ou d'exploitation sexuelle

La version allemande fait foi.

1. Introduction

Pour YES, outre l'éducation, le bien-être, la participation et les droits des enfants et des jeunes sont au centre des préoccupations. Une tolérance zéro en matière de mise en danger des enfants, de violence physique, psychique et sexuelle est pour YES une évidence. Cette conception de protection des enfants et des jeunes ainsi que le présent Concept de protection sont contraignantes pour tous les collaborateurs·rices, YES Alumni, bénévoles et autres collaborateurs·rices bénévoles de l'association YES et des organisations partenaires.

Les attitudes de base et les normes de comportement sont définies dans le [Code de conduite de YES](#). Elles servent d'orientation et garantissent une certaine sécurité d'action. Agir dans un cadre clair permet de protéger plus efficacement. Ce document informe sur le Concept de protection de YES et donne des instructions d'action claires pour renforcer les collaborateurs·rices, les Alumni, les bénévoles et les autres parties prenantes dans leurs rôles. Ainsi, toutes les personnes concernées peuvent contribuer concrètement à la protection des enfants et des jeunes, mais aussi vis-à-vis des autres collaborateurs·rices adultes qui participent ou collaborent aux programmes éducatifs et aux événements de YES.

2. Objectifs

L'exploitation sexuelle, la violence sexuelle et le harcèlement sexuel peuvent également toucher YES. Ce Concept de protection crée une conception commune contraignante pour toutes les personnes concernées (collaborateurs·rices, Alumni, bénévoles, etc.). Les principes développés donnent d'une part une orientation et une sécurité d'action pour la gestion des situations de risque quotidiennes et d'autre part pour la gestion des situations d'urgence exceptionnelles. Ils reflètent une culture de vigilance et de responsabilité.

3. Notions

Situations de risque : les situations de risque sont des situations délicates du quotidien qui peuvent être exploitées pour favoriser des violations de l'intégrité personnelle et des abus sexuels. De telles situations ne peuvent pas toujours être évitées. Il est donc nécessaire de gérer ces situations avec précaution et transparence. Les situations à risque sont délicates pour toutes les personnes concernées par les atteintes à l'intégrité et les abus : enfants, jeunes, bénévoles, Alumni, volontaires comme aussi collaborateurs·rices. Cela vaut en particulier pour les malentendus, les interprétations et les fausses accusations.

Violation de l'intégrité : les violations de l'intégrité personnelle ne sont pas des actes punissables par la loi. Elles peuvent être involontaires. Elles peuvent néanmoins être perçues comme harcèlement. Si elles se répètent, elles peuvent porter atteinte à l'intégrité des personnes. Dans la vie quotidienne, les violations de l'intégrité peuvent avoir lieu entre différents groupes de personnes.

Exploitation ou abus sexuels : il s'agit d'actes sexuels commis par des adultes en position de pouvoir en face d'un enfant, un·e adolescent·e ou un·e autre adulte en situation de dépendance. L'auteur·e profite d'une relation de pouvoir ou de dépendance pour persuader ou contraindre les personnes concernées à des actes sexuels. Au cœur de cet abus se trouve le secret absolu, qui constraint les victimes à ne pas parler, à ne pas se défendre et à se sentir impuissantes. L'exploitation sexuelle constitue un délit pénal. Elle est commise stratégiquement, c'est-à-dire qu'elle se produit de manière très ciblée et extrêmement planifiée.

Le harcèlement sexuel : est considéré comme harcèlement sexuel tout acte à connotation sexuelle qui est ressenti comme indésirable par la personne concernée. Contrairement à l'exploitation sexuelle, le harcèlement sexuel ne se produit pas nécessairement dans un rapport de dépendance.

Des remarques sur l'aspect physique, des plaisanteries obscènes, des avances non sollicitées ou des propositions ayant une intention claire peuvent déjà être perçues comme du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel comprend également des formes plus graves telles que les images pornographiques sur le lieu de travail, les attouchements sexuels (secondaires), l'exhibition de parties sexuelles, etc. Ces dernières formes sont des actes punissables par la loi et peuvent être poursuivis sur plainte.

Agressions sexuelles commises par des enfants et des adolescent·e·s : les agressions sexuelles commises par des jeunes du même âge se distinguent fondamentalement de l'exploitation sexuelle par leur dynamique : les agressions sexuelles commises par des enfants et des adolescent·e·s sont plus rarement stratégiques, suivent parfois une dynamique de progression et se produisent en dehors d'un grand rapport de force. Il faut bien faire la différence entre les comportements typiques d'expérimentation de cet âge et les délits sexuels entre enfants et adolescent·e·s. A partir de 10 ans, les enfants et les adolescent·e·s sont également capables de commettre des actes pénalelement repréhensibles.

Les incidents peuvent se présenter sous des formes et des caractéristiques très diverses. Il est donc important de les classer sous de différents angles. Il est possible de faire une première distinction entre les cas d'irritation dans la zone grise et les cas de suspicion de délits.

4. Gestion du personnel

Les responsables de la direction de YES sont conscient·e·s que, dans le contexte de l'organisation et du travail avec les écoles, il peut y avoir du harcèlement sexuel ou de la violence sexuelle. En abordant consciemment et de manière récurrente cette problématique avec les collaborateurs·rices, les Alumni, les bénévoles et les volontaires, ils envoient un signal clair indiquant que les comportements violant l'intégrité ne seront pas ignorés ou tolérés. En tant que modèle au sein de l'organisation, la direction pose des jalons dans la culture de réflexion et l'attitude fondamentale importante pour la prévention des abus de pouvoir sous toutes leurs formes et à tous les niveaux, jusqu'au contact avec les enfants et les jeunes.

Sélection et encadrement du personnel

En abordant délibérément la problématique lors de la sélection des nouveaux·elles collaborateurs·rices, un signal clair est donné. Celui-ci qui agit comme un obstacle pour les auteur·e·s de violences. Le thème de la violence sexuelle et du harcèlement sexuel est abordé lors de l'entretien d'embauche. Une ouverture et une disposition à la discussion sur ce thème sont attendues des candidat·e·s. Pour la formulation des questions, on peut se référer au Code de conduite. Si cela s'avère utile, c'est-à-dire pour les personnes ayant plusieurs années d'expérience professionnelle dans de grandes organisations ou dans un environnement pédagogique ou scolaire, la gestion professionnelle de la proximité et de la distance dans les relations avec les enfants et les adolescent·e·s sera demandée lors de la demande de références.

Sélection de bénévoles, d'Alumni et de volontaires

YES part du principe que les bénévoles et les Alumni ont été formé·e·s par leurs employeurs respectifs sur le thème de la violence sexuelle et qu'elles et ils ont été sensibilisé·e·s aux atteintes à l'intégrité. Néanmoins, YES prend également ses responsabilités et aborde ce sujet avec les bénévoles et les Alumni dans le cadre de la préparation à leur première intervention.

Code de conduite

Les collaborateurs·rices doivent accepter le Code de conduite avant leur premier jour de travail, il fait partie intégrante de la journée d'introduction. Elles et ils acceptent ainsi de respecter les principes de comportement et les normes de YES sur l'exploitation et le harcèlement sexuels. Les Alumni, les bénévoles et les volontaires donnent également leur accord au Code de conduite avant leur première intervention. Toutes et tous s'engagent ainsi à respecter les normes établies. En même temps, il est clairement indiqué qu'en cas de violations répétées, de cas non transparents et non justifiés, des dispositions, voire des sanctions relevant du droit du travail, peuvent être prises.

Les collaborateurs·rices, Alumni, volontaires ou bénévoles qui ne sont pas disposé·e·s à accepter le Code de conduite ne seront ni embauché·e·s ni employé·e·s par YES.

Le Code de conduite doit être reconfirmé à nouveau tous les trois ans.

Gestion du personnel et encadrement des YES Alumni, des volontaires et des bénévoles

Une culture de communication et de feedback ouverte et transparente favorise la sécurité d'action au quotidien. Lors des réunions d'équipe et des entretiens semestriels avec les collaborateurs·rices ainsi que des réunions avec les Alumni, les normes définies font l'objet d'une réflexion et les éventuelles difficultés d'exécution sont discutées. Les thèmes de la clarté des rôles et de la gestion des comportements transgressifs sont abordés lors des entretiens avec les collaborateurs·rices. Les retours d'information collégiaux réciproques et les échanges sur la proximité et la distance sont souhaités. En cas de comportement incorrect par rapport à la proximité et la distance ou dans d'autres situations de risque (p. ex. transgressions non transparentes du Code de conduite), les collaborateurs·rices ainsi que les Alumni, les volontaires et les bénévoles sont rendu·e·s attentifs·ves et accompagné·e·s. Les transgressions répétées et non justifiées par rapport aux exigences sur le comportement des collaborateurs·rices ne sont pas tolérées. Elles peuvent conduire à des mesures relevant du droit du travail, ainsi qu'à la résiliation du contrat de travail en cas de transgression répétée.

5. Gestion des connaissances

Formations internes

La gestion attentive du thème de l'exploitation sexuelle et des violations de l'intégrité physique impose des exigences élevées aux collaborateurs·rices, aux Alumni, aux bénévoles et aux volontaires. Sous forme de formations continues périodiques, les informations de base les plus importantes sont transmises et la conscience du problème ainsi que la gestion des risques et des crises sont traitées.

Les Alumni, les bénévoles et les volontaires sont régulièrement sensibilisés à la question de l'exploitation sexuelle et des violations des limites afin de garantir le maintien des connaissances et des normes de qualité. Les membres responsables internes (point de contact, gestion de crises) sont pour cela en contact avec des services spécialisés afin de rester à la pointe de la prévention.

Autres mesures de sauvegarde des connaissances

Avec son Concept de protection, son Code de conduite et, potentiellement, d'autres publications ou programmes d'apprentissage en ligne, YES met à disposition des ressources pour garantir le maintien des connaissances à un public plus large. Ces ressources viennent compléter la réflexion active sur le sujet et les formations. Le Concept de protection et le Code de conduite peuvent être téléchargés sur le site web de YES.

6. La gestion des risques

La gestion des risques concerne l'action dans ce que l'on appelle la « zone grise » et a donc un caractère préventif important. Par « zone grise », nous entendons des situations qui ne constituent pas un délit, mais qui pourraient susciter des ambiguïtés ou des questions sur une situation ou son impact.

Le traitement des cas d'exploitation sexuelle montre que de subtiles pertes de distance commencent bien avant l'exploitation sexuelle proprement dite. Les auteur·e·s sont des maîtres dans l'art de la manipulation. Elles et ils profitent de circonstances floues, procèdent de manière très stratégique et procèdent à l'exploitation sexuelle de manière systématique. Ce qui commence par des violations isolées des limites s'étend insidieusement et en cachette. Dans chaque organisation, il existe de tels domaines à risque et des situations à risque concrètes qui peuvent être exploitées pour le harcèlement sexuel et le passage à l'acte. Chez YES, cela concerne en particulier les interventions de bénévolat dans les classes, mais aussi, par exemple, les interventions Alumni et les événements régionaux et nationaux. C'est pourquoi YES a défini les principes et normes souhaités dans son code de conduite.

Toutes et tous les collaborateurs·rices qui travaillent bénévolement, c'est-à-dire les Alumni, les volontaires et les bénévoles, donnent leur accord au Code de conduite avant leur première intervention, puis tous les trois ans. Les comportements de base du Code de conduite sont contraignants pour toutes et tous. La transparence et les normes concernant les situations à risque augmentent les seuils pour les actes possibles et donnent à toutes les autres personnes plus de soutien et de protection. Le Code de conduite est un instrument qui permet d'aborder objectivement les violations de l'intégrité, de les appréhender et de les prévenir. Le Code de conduite et sa concrétisation au quotidien, sous forme de standards, contribuent à cette réflexion et à l'objectivation. Cela permet de protéger toutes les personnes concernées contre les agressions ainsi que contre les interprétations et les malentendus.

Les standards du Code de conduite sont discutés, complétés et concrétisés lors de réunions régulières de l'équipe et de la direction, et servent à garantir la qualité autour des situations à risque. Tout écart par rapport au Code de conduite doit être rendu transparent et justifiable. L'exécution des normes définies dans le Code de conduite fait l'objet d'une réflexion dans les cadres existants (comme les entretiens avec les collaborateurs·rices ou les réunions d'équipe) afin de préserver la nature du processus.

Les violations par rapport aux normes existantes et les difficultés dans leur exécution, voire l'absence de normes relatives à de nouvelles situations à risque, doivent être abordées et clarifiées directement. La transparence, déjà mentionnée à plusieurs reprises, soutient le développement et la consolidation de la culture souhaitée.

7. Gestion des rapports et des plaintes

Gestion des plaintes

YES entretient une culture ouverte du feed-back et de l'admission d'erreur. Chez YES, les collaborateurs·rices, les Alumni, les volontaires et les bénévoles se rencontrent dans un environnement de confiance. Les feed-back collégiaux réciproques et les échanges sur la proximité et la distance sont encouragés. Les irritations ou les situations peu claires sont abordées ouvertement. En cas de violations répétées (non-respect des normes ou dépassement des limites) et en cas de suspicion de délit, il existe une **obligation à la déclaration** à l'une des personnes de confiance.

Tout est documenté par écrit. Les déclarations sont sauvegardées dans leur version originale, datées et archivées dans un endroit accessible uniquement aux HR et CEO. Les faits sont explicitement séparés des interprétations.

Instance de recours interne en cas de violations répétées

Les membres de l'équipe de direction de YES ainsi que les personnes de confiance sont les premiers interlocuteurs, ils constituent l'instance interne spécialisée et sont formés sur le sujet. Si la violation concerne une personne de l'équipe de direction ou une personne de confiance, les collaborateurs.rices, les Alumni, les volontaires ou les bénévoles s'adressent directement à la CEO. La personne incriminée est confrontée à la violation par le service responsable des ressources humaines au sein de l'équipe de direction. Pour éviter toute répétition, des accords sont conclus avec les responsables et des normes sont formulées. Tout cela est documenté par écrit. En cas de récidive, la CEO est consultée. Elle impose des conditions qui entraînent la cessation des rapports de travail en cas de nouvelle infraction.

Instance de recours interne en cas de suspicion de délits

Le service responsable des ressources humaines chez YES et la CEO sont immédiatement informés en cas de suspicion de délits. En cas de suspicion de délit officiel, l'équipe de gestion de crises est convoquée et la gestion du cas lui est confiée. La personne accusée ne doit pas être confrontée au soupçon. Il n'y a pas d'enquête (par ex. interrogation ou échanges).

Possibilité de plainte anonyme

YES indique sur son site Internet qu'il dispose d'un Concept de protection et signale la possibilité de déposer une plainte écrite anonyme auprès des ressources humaines.

Service spécialisé externe

YES est membre du Centre Castagna et fait appel à des expert.e.s externes.

8. gestion de crise/interventions

Attitude fondamentale

Chaque signalement est pris au sérieux. Les soupçons d'exploitation sexuelle d'enfants et d'adolescent.e.s sont soigneusement examinés. En cas de soupçon de délits pénallement répréhensibles, on fait appel au soutien du service spécialisé Castagna.

Principes d'action en cas de suspicion de délits

Chaque cas concret est individuel et exige une procédure adaptée et réfléchie. Il convient de garder son calme et d'éviter toute action précipitée. La protection de l'enfant ou de la/du jeune est assurée. Si une procédure est engagée par la suite d'un signalement, la présomption d'innocence s'applique pendant toute la durée de la procédure. Le respect des droits de la personnalité (par exemple le respect de l'anonymat) de la personne mise en cause est garanti. Le cercle des personnes impliquées est maintenu aussi restreint que possible. Les personnes accusées ne sont pas alertées ni confrontées aux faits reprochés. Toutes les observations, mesures et déclarations sont consignées par écrit et avec soin.

Équipe de gestion de crises

L'équipe de gestion de crises est constituée, en fonction de la situation, par le poste responsable du personnel et la CEO. Elle est chargée d'examiner les plaintes relevant du droit du travail et du droit pénal. Il incombe à l'équipe de gestion de crises de traiter toutes les questions relatives à l'encadrement et au soutien, aux mesures et à la communication. Une procédure d'enquête interne est lancée et la gestion coordonnée du cas d'une personne est assurée. L'équipe de gestion de crises demande de l'aide au service Castagna et, si nécessaire, à des services externes (communication, assistance juridique). Une évaluation globale de la situation est effectuée.

Déroulement de l'intervention

- L'équipe de gestion de crises informe immédiatement la présidence de l'association après l'annonce et un premier examen est mené par l'équipe de direction.
- Tous les indices, observations, messages et faits sont consignés par écrit et chronologiquement dans un dossier électronique.
- Les entretiens avec les personnes concernées sont documentés et servent à recueillir des informations (c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'interrogatoire ou d'administration de preuves – ceux-ci sont effectués par un personnel spécialisé et formé).
- Si le soupçon
 - peut être écarté, une procédure de réhabilitation de la personne soupçonnée est mise en place
 - ne peut pas être totalement écartée, des accords transparents et clairs sont conclus en ce qui concerne le comportement. Ces accords sont consignés par écrit.
 - est corroborée, il est décidé de prendre des mesures appropriées en matière de droit du travail, de droit pénal et/ou de droit civil, de soutenir la victime, l'accusé·e, l'entourage, l'équipe et, le cas échéant, d'informer les médias.
- Seuls la CEO et la responsable de la communication sont habilités à fournir des informations aux médias. Elles prennent les dispositions nécessaires pour pouvoir réagir rapidement et de manière compétente aux demandes des médias. Les noms de l'auteur·e présumé·e et de la victime présumée ne doivent pas être divulgués.
- L'équipe de gestion de crises assure le flux d'informations (enfant/adolescent·e concerné·e, parents, enseignant·e·s, collaborateurs·rices, personnes concernées, autorités) et le respect des droits de la personnalité de toutes et tous les participant·e·s.
- Les dossiers sont clôturés par un entretien final et une évaluation.

Le déroulement de l'intervention est consigné dans l'annexe 1.

Annexe 1: **Déroulement de l'intervention**

Annexe 1 : Déroulement de l'intervention

