

Concept de protection

Pour la prévention de toute forme d'abus, de l'atteint 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 nous une évidence. Cette conception de protection des enfants et des jeunes et le présent concept de protection sont contraignants pour tous les collaboratrices et collaborateurs, Alumni, bénévoles et autres collaboratrices et collaborateurs bénévoles de l'association YES et des organisations partenaires.

Les attitudes de base et les normes de comportement sont définies dans notre code de conduite. 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 collaboratrices et collaborateurs, les Alumni et les bénévoles 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 collaboratrices et collaborateurs adultes qui participent ou collaborent à nos programmes éducatifs et à nos événements.

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 (collaboratrices/collaborateurs, Alumni, bénévoles, etc.). Les principes développés donnent une orientation et une sécurité d'action : dans des situations de risque quotidiennes d'une part et pour la gestion des cas d'urgence extraordinaires d'autre part. 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 collaboratrices et collaborateurs. Elles peuvent également être source de malentendus, interprétations et 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 avec 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 contraint les victimes à ne pas parler, à ne pas se défendre et à se sentir impuissantes. L'exploitation sexuelle est 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 pénallement 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 collaboratrices et collaborateurs, 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 nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs, 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 le sujet avec les bénévoles et les Alumni dans le cadre de la préparation à leur première intervention.

Code de conduite

Les collaboratrices et collaborateurs doivent signer le code de conduite le 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 signent également le 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 collaboratrices et collaborateurs, Alumni, volontaires ou bénévoles qui ne sont pas prêt-e-s à signer le code de conduite ne sont pas engagé-e-s par YES et n'interviennent pas pour l'organisation.

Le code de conduite doit être signé à nouveau tous les trois ans. En cas de soupçons fondés, YES peut demander un extrait du casier judiciaire.

Gestion du personnel et encadrement des 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 collaboratrices et collaborateurs ainsi que des réunions avec les Alumni et les bénévoles (par exemple lors du Networking Event), 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 collaboratrice et collaborateurs. 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 collaboratrices et collaborateurs comme les Alumni, les volontaires et les bénévoles sont rendus attentifs et accompagnés. Les transgressions répétées et non justifiées par rapport aux exigences sur le comportement des collaboratrices et collaborateurs 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 collaboratrices et collaborateurs, 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.

De courtes formations continues annuelles visent à garantir les connaissances et à maintenir les normes de sécurité pour les Alumni, les bénévoles et les volontaires. 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 nous avons défini les bases et les normes requises dans le code de conduite.

Toutes et tous les collaboratrices et collaborateurs qui travaillent bénévolement, c'est-à-dire les Alumni, les volontaires et les bénévoles, signent le code de conduite avant leur première mission, 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 l'entretien avec la collaboratrice/le collaborateur 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 collaboratrices et collaborateurs, 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. Nous abordons ouvertement les irritations ou les situations floues. 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 avec le son original et enregistrées avec la date, puis téléchargées sur OneDrive dans le dossier « Leadership - Personnel - Documentation de cas ». 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 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 elle-même, les collaboratrices et collaborateurs, 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 composée des membres de l'équipe de direction (CEO, ressources humaines, direction des programmes, direction du marketing et de la communication) et 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

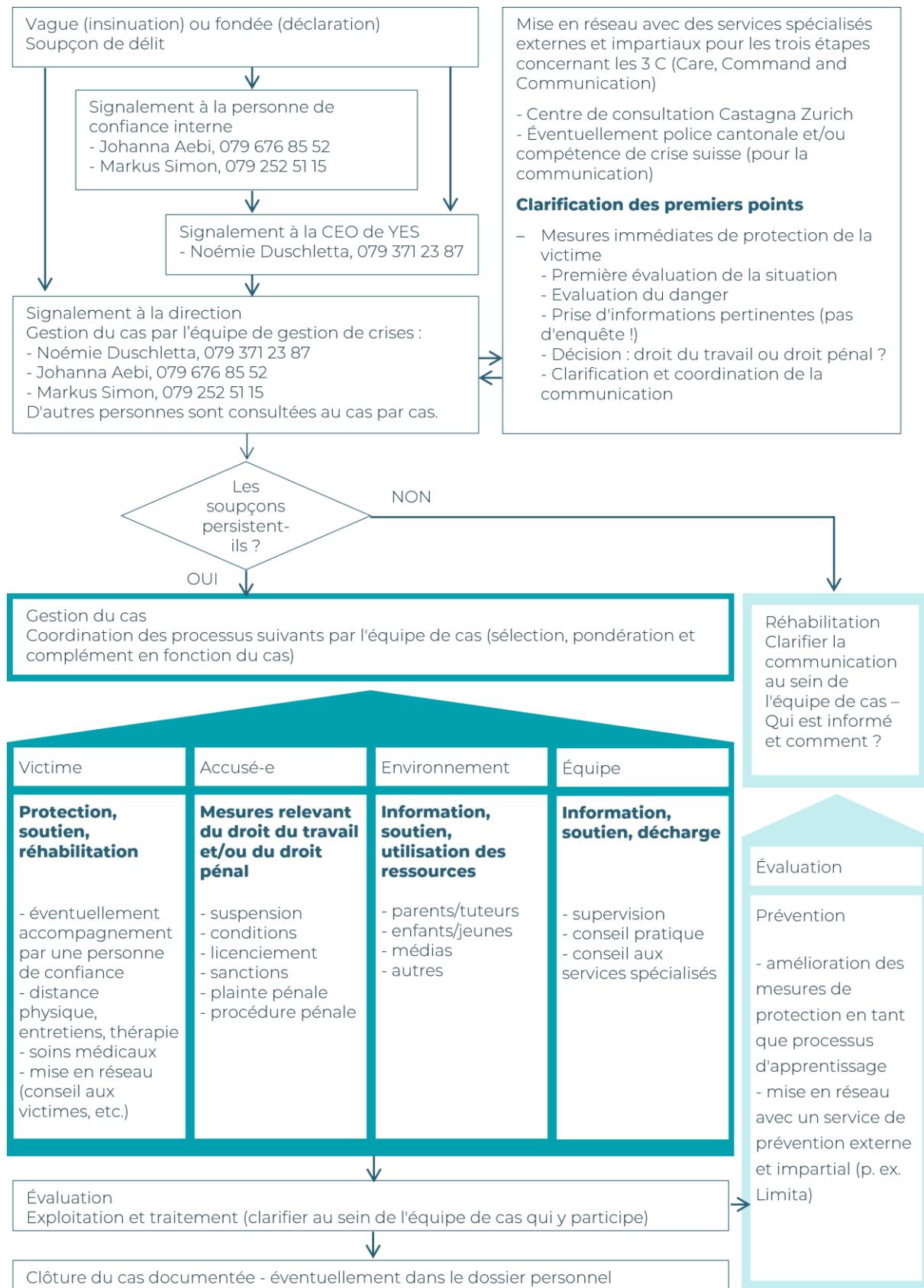
- L'équipe de gestion de crises informe immédiatement la présidence de l'association après l'annonce et un premier examen est mené par l'équipe de direction.
- Tous les indices, observations, messages et faits sont consignés par écrit et chronologiquement dans un dossier électronique.
- Les entretiens 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 du marketing et 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, collaboratrices et collaborateurs, 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 2 : **Aperçu des infractions pénales**

Annexe 1 : Déroulement de l'intervention



Annexe 2 : Aperçu des délits pénaux

Art. 187, al. 1 et 2 CP : Actes d'ordre sexuel avec des enfants

Celui qui aura commis un acte d'ordre sexuel sur un enfant de moins de 16 ans, celui qui aura entraîné un enfant de cet âge à commettre un acte d'ordre sexuel, celui qui aura mêlé un enfant de cet âge à un acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire. L'acte n'est pas punissable si la différence d'âge entre les participants ne dépasse pas trois ans.

Art. 188, al. 1 CP : Actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes

Celui qui, profitant de rapports d'éducation, de confiance ou de travail, ou de liens de dépendance d'une autre nature, aura commis un acte d'ordre sexuel sur un mineur âgé de plus de 16 ans. Celui qui, profitant de liens de dépendance, aura entraîné une telle personne à commettre un acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 189, al. 1 CP : Contrainte sexuelle

Celui qui, notamment en usant de menace ou de violence envers une personne, en exerçant sur elle des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister l'aura contrainte à subir un acte analogue à l'acte sexuel ou un autre acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 190, al. 1 CP : Viol

Celui qui, notamment en usant de menace ou de violence, en exerçant sur sa victime des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister, aura contraint une personne de sexe féminin à subir l'acte sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de un à dix ans.

Art. 191, al. 1 CP : Actes d'ordre sexuels commis sur une personne incapable de discernement ou de résistance

Celui qui, sachant qu'une personne est incapable de discernement ou de résistance, en aura profité pour commettre sur elle l'acte sexuel, un acte analogue ou un autre acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 197, al. 1 CP : Pornographie

Quiconque offre, montre, rend accessibles à une personne de moins de 16 ans ou met à sa disposition des écrits, enregistrements sonores ou visuels, images ou autres objets pornographiques ou des représentations pornographiques, ou les diffuse à la radio ou à la télévision, est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 198, CP : Désagrément causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel

Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières, sera, sur plainte, puni d'une amende.

Art. 173, al. 1 à 4 CP : Diffamation

Celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon, sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire. L'inculpé n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies. L'inculpé ne sera pas admis à faire ces preuves et il sera punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles ont trait à la vie privée ou à la vie de famille. Si l'auteur reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine ou exempter le délinquant de toute peine.

Art. 174, al. 1 et 2 CP : Calomnie

Celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait pro-pre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité, sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire de 30 jours-amende au moins200 si le calom-nia-teur a, de propos délibéré, cherché à ruiner la réputation de sa victime.