



**Organisation Tunisienne
de Défense des Droits
des Personnes Handicapées**

Organisation Tunisienne de Défense des Droits des Personnes Handicapées (OTDDPH)



Pour nous contacté :

Adresse : 04 Bis Rue de Monastir Bâb Saadoun 1029 Tunis

Tel /Fax : 00 216 71 560 852

Mail : otddphofficiel@gmail.com

Site Web : www.otddph.org

Facebook: <https://www.facebook.com/OTDDPH>

Contact de Président : M. Yousri Mzati	Directeur Exécutive : M Anwer Elhani
Tél : 00216 98474315 – 00216 50409391	Tél : 00216 22943006
e-mail : yousrimzati@yahoo.fr	e-mail : coordotddph@gmail.com

1/Présentation de l'organisation

L'Organisation Tunisienne de Défense des Droits des Personnes Handicapées « OTDDPH » a été créé officiellement le 24 Mars 2012, elle est inscrite au journal officiel au numéro RR879993948TN.

L'OTDDPH travaille dans le domaine des droits des personnes handicapées en Tunisie, c'est une organisation de personnes en situation de handicap (OPH)¹ indépendante, qui n'a pas de nature partisane ou religieuse, à but non lucratif, avec des activités illimitées, sa structure se compose à la base des personnes ayant des différents déficiences.

Nous considérons que les personnes handicapées sont les plus vulnérables à l'inégalité dans la société tunisienne et dans la plupart des pays du monde.

C'est pour cela l'organisation a été fondé, nous se rendons compte que l'approche de handicap est encore en développement et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières dans leurs attitudes et l'environnement qui les entourent qui entrave leur participation complète et effective dans leurs société sur un pied d'égalité avec les autres.

L'organisation cherche à promouvoir la culture des droits des personnes handicapées et à changer le regard, l'attitude et les politiques publique à leurs égard, et ce en se basant sur la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées ratifiées par la République Tunisienne en 2008, et à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et à la Constitution de la République Tunisienne.

2/Composition et La structure organisationnelle

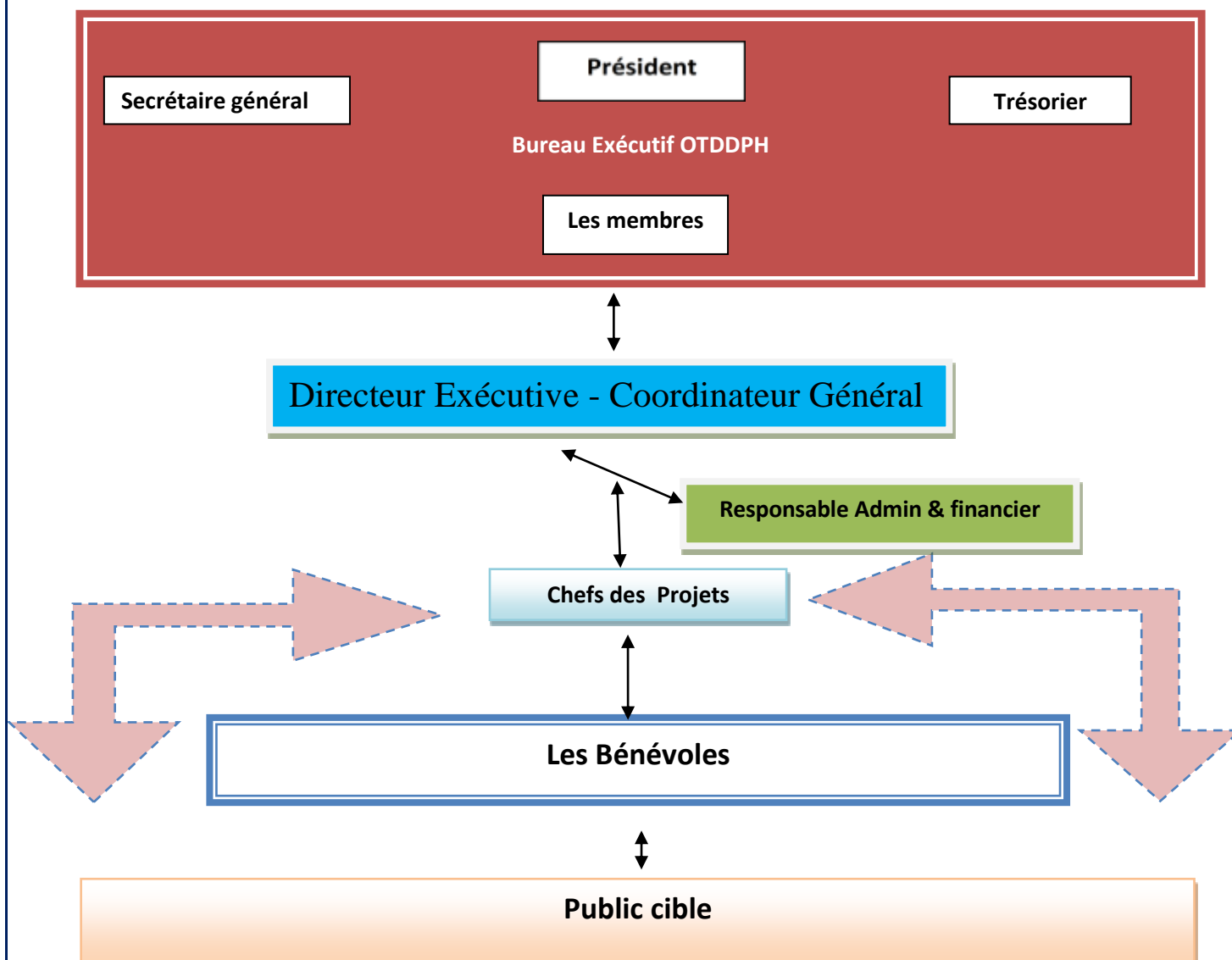
L'OTDDPH est une organisation de personnes handicapées « OPH », elle est composée dans sa grande majorité de personnes en situation de handicap avec différents types de handicap.

- L'OTDDPH est composée de : 9 membres du bureau exécutif et 3 postes professionnels salariés (Bureau administratif).

Bureau exécutif	Bureau Administratif
Président	Directeur Exécutive - Coordinateur Général
Vice-Président	Chefs des Projets
Secrétaire général	Responsable Administratif & financier
Vice-Secrétaire général	
Trésorière	
Vice Trésorière	
Membre	
Membre	
Membre	

¹ <https://inee.org/fr/glossaire-ESU/organisations-de-personnes-en-situation-de-handicap>

La structure organisationnelle



Ajouter à cela, l'organisation dispose de plus de 30 membres (Points Focal) dans les 24 gouvernorats de Tunisie qui représentent des points de liaison entre le niveau central et les différentes localités du pays.

L'organisation comporte plus de 100 membres actifs et plus de 200 adhérents.

➤ ***L'OTDDPH dispose également de quatre branches/ Bureaux régionales principales au Gouvernorats de Kasserine / Sidi Bouzid / El Kef / Médenine.***

Nos objectifs sont :

- Promouvoir les droits des personnes handicapées en Tunisie.
- Lutter contre la discrimination basée sur le handicap.
- Informer et sensibiliser la population et les décideurs sur la situation des personnes handicapées.
- Promouvoir la recherche et la coopération dans le domaine du handicap.
- Faciliter l'accès aux services des personnes handicapées sur la base d'une approche inclusive et d'égalité des chances.
- Faire du plaidoyer pour que la Tunisie respecte ses engagements vis-à-vis de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

Type d'activité et projets réalisés:

Depuis 2011, alors que l'OTDDPH n'était encore qu'un groupe informel de personnes handicapées, nous avons mené plusieurs activités et projets qui nous ont permis de nous affirmer comme acteurs clés du handicap au niveau national, régional et international.

Projets menés :

- 2011-2012 : projet « pour une participation active des personnes handicapées dans la vie politique » en partenariat avec **Handicap International**.
- 2013 : projet « Youth Initiative » financé par **OSF**.
- 2013-2014 : projet « LEAD » en partenariat avec **Handicap International**.
- Depuis 2012 : membre du programme « **soyons actifs/actives** »
- Depuis 2012 : participons activement dans le projet « développement local inclusif » mené par **Handicap International**.
- 2014-2015 : projet « pour la pleine participation des personnes handicapées au processus électoral » financé par le **PNUD**.
- 2014-2015 : projet « analyse des droits des personnes handicapées » soutenu par **l'Institut Danois des Droits de l'Homme**.
- 2015-2016 : Projet « LEAD LOCAL » financé Par le **MEPI**.
- 2015-2017 : Projet « DECIDE » en partenariat avec Handicap international et financé par **Ministry for Foreign Affairs of Finland**.
- 2017-2018 : Projet « Article 27 du CRDPH - ART 27 » financé par **le programme « soyons actifs/actives »**.
- 2017-2018 : Projet « Incorpora » en partenariat avec OIM, financé par « **La Caixa / Caisse des Depots et Consignations** ».
- 2018-2020 : Projet « Build an inclusive Education for an Inclusive Society - BEST » financé par **le programme « Soyons Actifs/Actives »**

- 2020-2021 : Projet « Ville Inclusive & Emploi » financé par **L'Institut européen de coopération et de développement « IECD »** dans le cadre de programme « Soutenir la jeunesse en Méditerranée occidentale »
- 2020- mars 2022 : Projet « L'Education Inclusive au Cœur des Dynamiques de Développement Local " EI-CDDL » financé **le programme « soyons actifs/actives - AFD**
- 2021- mars 2022 : Projet « Citoyenneté Pour Tous » financé par **le programme « soyons actifs/actives – AFD.**
- 2023-2024 : projet « Emploi & Handicap – phase 2 » en partenariat avec **Handicap International.**
- 2022-2024 : **Projet « J'ai le Droit de Participer » financé par « National Democratic Institute – NDI- Tunisie. Défendre le droit de la participation politique des PSH.**

Principales réalisations:

Depuis 2011, l'OTDDPH a conduit plusieurs actions qui nous ont permis d'aboutir à de très importantes réalisations, auprès des décideurs politiques pour une plus grande participation politique et une meilleure accessibilité du processus électoral, notamment par la préparation d'un rapport de suivi sur les élections de 2011.

L'OTDDPH a réalisé ce qui suit :

- ✓ Plaidoyer auprès des décideurs politiques incluant de nombreuses réunions avec l'Instance Supérieure Indépendante des Élections (ISIE). Ces réunions consistant à adapter le droit électoral portaient, entre autres, sur l'obligation de rendre accessibles les bureaux de vote, ce que l'ISIE s'est engagée à faire.
- ✓ Organisation d'un ensemble de forums et d'ateliers de sensibilisation sur la participation politique visant les personnes en situation de handicap dans 8 gouvernorats à travers le pays avant les élections de 2011.
- ✓ Participation à divers débats et événements publics ou médiatiques pour sensibiliser aux droits des personnes handicapées et à l'importance de leur participation sociale et politique.
- ✓ Inscription de plusieurs membres du Collectif comme observateurs officiels des élections de 2011 et sensibilisation auprès de l'ATIDE (Association Tunisienne pour l'Intégrité et la Démocratie des Élections) pour intégrer la question de l'accessibilité des bureaux de vote dans ce processus d'observation électorale.
- ✓ Surveillance directe de plus de 100 bureaux de vote dans tout le pays pendant les élections de 2011, afin d'évaluer le respect des normes d'accessibilité. Un rapport présentant les principales conclusions et recommandations est en cours de finalisation.
- ✓ Préparation d'un rapport alternatif sur les droits des personnes en situation de handicap pour l'Examen Périodique Universel de la Tunisie prévu pour 2012.
- ✓ Un membre de l'organisation s'est présenté comme candidat à l'élection de l'Assemblée constituante de 2011.
- ✓ Participation de plusieurs membres de l'organisation aux réunions des réseaux régionaux de personnes handicapées.
- ✓ Études sur les obstacles à la pleine participation politique des personnes en situation de handicap.
- ✓ Campagne de plaidoyer pour l'accès des personnes handicapées au processus électoral en 2011, ce qui a conduit à une législation électorale qui respecte les droits des personnes handicapées.

- ✓ Formulation de recommandations et plaidoyer directe lors de l'examen périodique universel pour le respect des droits des personnes handicapées en 2012.
 - ✓ Formation de plus de 1250 personnes handicapées et leurs familles dans les 24 gouvernorats de Tunisie sur leurs droits, le mouvement social et les techniques de plaidoyer.
 - ✓ Soutien à la réalisation de plus 85 initiatives locales organisées et menées par les personnes handicapées.
 - ✓ Formation longue durée pour 20 personnes sur les politiques publiques.
 - ✓ Conduite de deux recherches, la première sur le respect de la loi de l'emploi des personnes handicapées en Tunisie, la deuxième sur les politiques publiques et les coûts liés au handicap.
 - ✓ Conduite d'une campagne de plaidoyer qui a duré 3 ans pour la constitutionnalisation des droits des personnes handicapées et défendre leur pléine participation politique en Tunisie.
- ➔ Cette campagne a abouti à l'adoption le 9 janvier 2014 de l'article 48 de la nouvelle constitution tunisienne 2014.
- ✓ Conduite d'une consultation nationale dans les 24 gouverneras qui a abouti à la création du "**Pacte Tunisien des Droits des Personnes Handicapées**".



Nos partenaires

L'OTDDPH bénéficie d'un partenariat privilégié avec plusieurs organismes nationaux et internationaux

- ✓ Handicap International (Humanité & Inclusion) avec elle on collabore depuis le début de la création de l'organisation sur plusieurs volets qui dépassent le cadre des projets que nous menons ensemble.
- ✓ la Coalition Maghrébine des Organisations de Personnes Handicapées: dont nous sommes fondateurs avec la Fédération Algérienne des Personnes Handicapées « FAPH », le Collectif Marocain pour la Promotion des Droits des Personnes en Situation de Handicap et la fédération Mauritanienne de Personnes Handicapées ;
- ✓ Le programme « soyons actifs /actives » : composées de plusieurs associations locales et nationales de toute la Tunisie et dont nous siégeons dans le comité de pilotage.

Nos partenaires techniques et financiers

Notre organisation a pu, depuis sa création officielle sur le soutien technique, financier de la part de plusieurs fondations et organisations internationales :

- Open Society Foundation « OSF »
- Middle East Partnership Initiative « MEPI ».
- Agence Allemande de coopération internationale « GIZ »
- Programme de développement des nations unies : PNUD
- l'Institut Danoise des Droits de l'Homme.
- Le Programme Concerté Pluri-Acteurs «PCPA» Soyons Actifs/actives.
- Le Gouvernement de la Principauté de Monaco (Direction de la Coopération Internationale)
- National Democratic Institute (NDI)
- International Foundation for Electoral Systems (IFES)

Objectifs stratégique 2020-2025

Grace à nos nombreuses activités de terrain et nos actions de plaidoyer nous avons pu développer une stratégie pluriannuelle pour les années 2020-2025.

- ❖ **Objectif 1** : Renforcer la capacité opérationnelle et représentative de l'OTDDPH.
- ❖ **Objectif 2** : Appui et soutenir le mouvement des personnes handicapées
- ❖ **Objectif 3**: Activer les services présents dans les textes de loi tunisiens et qui ne sont pas appliqués
- ❖ **Objectif 4** : Améliorer le partenariat entre l'OTDDPH et les ONGs locales et nationales
- ❖ **Objectif 5** : intégrer la notion du handicap et les droits des personnes handicapées dans toutes les reformes de l'état Tunisien – Adaptation de l'approche droit et inclusive
- ❖ **Objectif 6** : Améliorer la collaboration entre l'organisation et les institutions nationale et internationale

ANNEXE – 1 :

Politique de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels (PSEA)²

L'OTDDPH, place la dignité humaine au centre de ses actions. Nous prenons au sérieux toutes les affaires et plaintes d'exploitation et d'abus sexuels³ qui sont portées à notre attention. L'OTDDPH (Bureau nationale) examine toutes les plaintes concernant une éventuelle violation de cette politique de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels (désignée « politique PSEA») et prendra toutes les mesures disciplinaires appropriées à la situation.

Contexte :

La nécessité de se doter d'une telle politique découle du fait qu'en raison de la nature de notre travail, le personnel de P-OT⁴ se retrouve souvent en position d'autorité auprès des populations pour lesquelles nous travaillons, particulièrement des femmes et des enfants vulnérables et principalement les personnes en situation de handicap. Nous devons nous servir de notre autorité avec respect et ne pas abuser de l'influence que nous avons sur les vies et le bien-être des bénéficiaires de nos programmes et des autres habitants des collectivités pour lesquelles nous travaillons.

Par conséquent nous affirmons la détermination de P-OT à prévenir tout acte d'exploitation et d'abus sexuels par son personnel. Nous nous engageons à appliquer pleinement les principes repris ci-dessous (en grande partie basés sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels de la Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies ST/SGB/2003/13). Ces principes s'appliquent à tous les membres du personnel de OTDDPH (P-OT) et visent à leur servir de guide pour les aider à prendre des décisions éthiques, tant dans leur vie professionnelle que personnelle. Toute violation de ces principes constitue une offense grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires de OTDDPH et aux lois applicables.

² Protection from Sexual Exploitation & Abuse.

³ Le bulletin du secrétaire général de l'ONU (ST/SGB/2003/13) définit l'**exploitation sexuelle** comme étant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. L'**abus sexuel** est défini comme toute atteinte sexuelle, y compris les attouchements, commis avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

⁴ Par « **personnel de P-OT** » nous entendons tous les employés de OTDDPH en Tunisie (Bureau nationale et les bureaux régionaux – Filiales OT) et dans les missions internationales, les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires, les consultants locaux et internationaux.

I. Principes :

- ⇒ L'exploitation et l'abus sexuels par des travailleurs humanitaires constituent des fautes graves qui, par conséquent, justifient un licenciement.
- ⇒ Toute forme de comportements humiliant dégradants, harcelant ou exploitant par le personnel P-OT est interdit.
- ⇒ Les rapports sexuels avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdits, et ce, peu importe l'âge de consentement légal fixé par les lois locales ou nationales du pays dans lequel vous travaillez. L'ignorance ou la croyance erronée de l'âge de l'enfant ne constituent pas une défense valable.
- ⇒ L'échange d'argent, de biens ou de services contre des relations sexuelles est fortement déconseillé car potentiellement source d'abus de pouvoir dans des contextes de très fortes inégalités.
- ⇒ L'échange d'argent, d'emplois, de biens ou de services dans le cadre de l'assistance que P-OT apporte aux bénéficiaires contre des relations ou faveurs sexuelles est interdit.

Cette interdiction implique que le personnel de P-OT ne doit en aucun cas solliciter les services de travailleurs du sexe dans le cadre de leur emploi pour OTDDPH, aussi bien dans les locaux de OTDDPH que dans les hébergements fournis par OTDDPH ou lors de leurs déplacements ou de leur participation à des ateliers, réunions ou formations, indépendamment des lois locales ou nationales concernant le travail du sexe ou la prostitution dans le pays en question.

Le personnel P-OT doit aussi être conscient que toute personne utilisant des véhicules ou tout autre équipement labélisé OTDDPH (ordinateurs, sacs, uniformes, matériel de promotion...) s'identifie en tant que représentante de l'Organisation et doit par conséquent se comporter conformément à ses valeurs.

- ⇒ Les relations sexuelles entre le personnel de OTDDPH et les bénéficiaires de ses programmes ou des programmes que l'organisation soutient sont fortement déconseillées puisqu'elles reposent par nature sur des rapports de force inégaux. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail de OTDDPH.

Si un membre du personnel a des relations sexuelles ou se livre à des activités sexuelles avec un bénéficiaire des programmes, il doit en informer son superviseur pour déterminer la conduite à tenir. Tout manquement à cette obligation de déclaration peut entraîner des mesures disciplinaires conformément aux politiques et procédures de OTDDPH.

- ⇒ Dès lors qu'un membre du personnel de P-OT soupçonne un membre du personnel ou du personnel assimilé de OTDDPH d'avoir commis un quelconque acte d'exploitation ou d'abus sexuel, il doit le signaler par le biais des procédures de signalement prévues à cet effet. (Voir point 3)
- ⇒ Les membres du personnel de OTDDPH sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.

II. Engagements :

OTDDPH s'engage à mettre en œuvre toutes les actions possibles et nécessaires (i.e intégration d'activités spécifiques dans ses Plans d'Action Annuels) afin de respecter les engagements suivants.

Les directeurs et les responsables (Membres Bureau Exécutif) doivent s'assurer que le personnel P-OT comprend et respecte cette politique ainsi que ses principes fondamentaux.

Afin de favoriser son application et sensibiliser le personnel, les directeurs et responsables de OTDDPH s'engagent à :

1. Élaborer des stratégies adaptées de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
2. Intégrer nos principes concernant l'exploitation et l'abus sexuels dans les briefings et dans les formations destinées au personnel.
3. Intégrer les responsabilités appropriées (comme la formation du personnel, les mécanismes d'intervention en cas de plainte, la supervision de haut niveau et les rapports de suivi) dans les descriptions de poste pour s'assurer que soient mises en œuvre des stratégies organisationnelles efficaces de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
4. En conformité avec les lois applicables, faire tout ce qui est en notre pouvoir pour empêcher les responsables d'exploitation et d'abus sexuels d'être réembauchés ou mutés par OTDDPH. Cette mesure peut prendre la forme de procédures de vérification des antécédents judiciaires.
5. Établir des mécanismes de signalement des actes d'exploitation et d'abus sexuels et s'assurer qu'ils sont accessibles, notamment aux bénéficiaires des programmes de OTDDPH, et que les personnes chargées de la réception des plaintes sont en mesure de gérer les plaintes et de s'acquitter de leurs tâches.
6. Prendre toutes les mesures qui sont en notre pouvoir pour protéger les personnes contre d'éventuelles repréailles lorsque des allégations d'exploitation et d'abus sexuels sont faites en toute bonne foi.
7. Étudier en temps opportun et avec professionnalisme toutes les allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant le personnel de OTDDPH, et faire tout ce qui est en notre pouvoir pour encourager le personnel assimilés et affiliés⁵ à faire de même. Cela suppose de recourir à toutes les pratiques d'interrogation appropriées avec les plaignants et les témoins, particulièrement avec les enfants. Au besoin, recourir à des enquêteurs professionnels ou des personnes spécialisées dans la conduite d'enquêtes.
8. Prendre des mesures rapides et appropriées, notamment des actions en justice s'il y a lieu, contre le personnel et le personnel assimilé de OTDDPH ayant commis des actes d'exploitation et d'abus sexuels. Cela peut comprendre des mesures disciplinaires ou administratives ou un renvoi vers les autorités pertinentes, notamment à des fins de poursuites pénales, dans le pays d'origine du coupable ainsi que dans le pays où la faute a été commise.
9. Prendre les mesures nécessaires pour accompagner les plaignants vers une assistance médicale, juridique et un soutien psychologique de base lorsque la situation le justifie et que cela est possible.
10. Créer et maintenir des mécanismes visant à sensibiliser systématiquement le personnel et le

⁵ Par « personnel et personnel assimilé/affilié de OTDDPH », nous entendons tous les membres ou les associés de OTDDPH œuvrant dans les Bureaux locaux que nous soutenons, ainsi que les prestataires de ces entités et leur personnel assimilé, notamment toute entité extérieure à OTDDPH (et son personnel) et toute personne liée à OTDDPH par un contrat de partenariat, de subvention ou de prestation de services

personnel assimilé de OTDDPH ainsi que les collectivités que nous aidons sur les mesures prises de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.

11. S'assurer que lors de l'établissement de contrats de partenariat, de subvention ou de prestation de services, les partenaires concernés soient informés et adhèrent aux principes de cette politique.
12. Solliciter le soutien des collectivités et des gouvernements dans la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
13. Entreprendre une révision de la politique de OTDDPH sur la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels au moins tous les cinq ans.

III. Procédure d'alerte :

L'OTDDPH souhaite encourager tout individu qui aurait en sa possession des indices raisonnables d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, à les rapporter tout en lui garantissant que ses propres déclarations ne lui porteront pas préjudice.

Les membres du personnel doivent signaler toute inquiétude par le biais des procédures prévues de signalement même si la personne potentiellement responsable de la violation de cette politique est un membre du personnel assimilé et non pas un membre du personnel de OTDDPH.

L'OTDDPH s'engage à protéger la confidentialité tant de la personne qui nous informe, que de la victime et de la personne accusée des faits.

L'OTDDPH s'engage aussi à supporter la personne qui le lui demande, à corriger des comportements qui ont donné lieu à des plaintes, au cas où celles-ci ne provoqueraient pas l'arrêt de la collaboration.

➡ La manière de procéder sera la suivante :

Pour celui dénonçant un acte ou une suspicion d'acte d'abus :

1. Ne pas ignorer les faits : connaître de façon suffisamment précise le déroulement des faits rapportés ;
2. Avoir l'intime conviction que les faits sont fondés : vérifier la crédibilité de ses sources d'information et ne pas contribuer à la diffusion de rumeurs non vérifiées, voire de tentatives de délation ;
3. En référer immédiatement à son responsable direct ou, si pour une raison quelconque il ne sent pas capable de le faire, en informer alors un responsable de plus haut niveau. Le responsable informé veillera à ce que l'alerte soit activée, en accord avec le déclarant ;
4. Utiliser la procédure d'alerte en contactant : otddphofficiel@gmail.com ou par tel au N° 00216 97 221 013 Que ce soit
 - ♦ Pour dénoncer un acte d'exploitation ou ;
 - ♦ Pour communiquer des éléments complémentaires dans un dossier en cours.

❖ Principe de confidentialité :

Le traitement des messages envoyés via l'adresse otddphofficiel@gmail.com sera fait en toute discrétion et confidentialité par le Responsable RH au siège de OTDDPH à Tunis.

Ce dernier, hors de la ligne hiérarchique directe des équipes terrain, prendra contact avec l'émetteur du message.

Dès le déclenchement de cette procédure d'alerte, le Responsable RH définira au regard de la situation, la méthodologie de collecte et d'analyse des éléments d'information.

Ce travail s'effectuera en respectant toute la discrétion et l'impartialité nécessaires afin de ne pas mettre en difficulté la/les personne(s) potentiellement impliquées et celles qui ont fait remonter l'information.

L'utilisation abusive de l'adresse ci-dessus ne sera pas tolérée et entraînera des sanctions.

C'est sur la base des résultats de ce travail de collecte et d'analyse des éléments à leur disposition que la Secrétaire Générale ou, à défaut, la personne en responsabilité des équipes, et le siège décideront des suites à donner. Les décisions prises auront pour but de protéger :

- les bénéficiaires des actions d'OTDDPH ;
- les individus remontant l'information ;
- le programme – Projet ;
- l'Organisation

En cas de manquements graves et avérés, les éventuelles sanctions prises s'appuieront sur les outils juridiques propres aux législations applicables.

L'ensemble des éléments et conclusions des cas traités seront centralisés au siège auprès du département des Ressources Humaines. Les informations sensibles liées à des incidents concernant l'exploitation et l'abus sexuels, qu'ils concernent des collègues, des bénéficiaires des programmes ou d'autres catégories de population des collectivités où l'OTDDPH intervient, ne doivent être partagées qu'avec les autorités judiciaires compétentes et les membres du personnel dont les fonctions nécessitent que ces informations leur soient communiquées.

IV. Publicité :

Chaque membre du personnel de P-OT est au courant de l'existence de cette politique PSEA via la communication des règles de vie, et/ou par voie d'affichage dans les locaux, les membres du personnel en sont également informés lors de leurs briefings RH.

Parce que la nature des actions de OTDDPH fait de cette politique un point majeur d'attention et pour des raisons liées aux exigences bailleurs, le personnel international et national sur les missions internationales signera une attestation spécifique attestant avoir pris connaissance de cette politique. Ce document sera signé en deux exemplaires, l'un pour le membre du personnel, l'autre, conservé dans les dossiers du personnel, au siège pour le personnel international, sur place pour le personnel national.

Le cas échéant, le Comité de Direction peut déléguer à chacun des services la mise en place des modes de communication adaptés, en fonction des partenaires, donateurs, bailleurs, fournisseurs, bénéficiaires (...) afin de les informer de l'existence et du contenu de cette politique.

