   

**Cadre conjoint de protection transversale**

**novembre 2016**

**Caritas Australia, CAFOD, CRS, Trócaire**

**

Cadre conjoint de protection transversale

# **Table des matières**

[**Table des matières** 3](#_Toc510130161)

[**Introduction** 3](#_Toc510130162)

[***Qu’est-ce que la protection transversale ?*** 3](#_Toc510130163)

[***L’importance de la protection transversale*** 4](#_Toc510130164)

[***Le Cadre de la protection transversale*** 4](#_Toc510130165)

[***Évaluation des indicateurs*** 5](#_Toc510130166)

[***Classement des indicateurs par ordre de priorité*** 5](#_Toc510130167)

[***Élaboration de plans d’action*** 5](#_Toc510130168)

[***Moyens supplémentaires*** 6](#_Toc510130169)

[**Annexe 1 : Cadre de la protection transversale** 7](#_Toc510130170)

[**Annexe 2 : Questions directrices pour les indicateurs** 10](#_Toc510130171)

[**Annexe 3 : Modèle de plan d’action** 15](#_Toc510130172)

[**Annexe 4 : Checklist d’urgence pour la protection transversale** 18](#_Toc510130173)

[**Annexe 5 : Triangle de protection** 20](#_Toc510130174)

[**Annexe 6 : Lien entre les composantes centrales et la sûreté, la dignité et l’accès** 21](#_Toc510130175)

# **Introduction**

## ***Qu’est-ce que la protection transversale ?***

La protection transversale est un processus qui consiste à intégrer des principes de protection est à promouvoir un accès utile, la sûreté et la dignité dans la mise en œuvre de l’assistance humanitaire.[[1]](#footnote-2) Il existe quatre principes de protection clés qui doivent être pris en compte dans la mise en œuvre de toute activité humanitaire :

1. Prioriser la sécurité et la dignité et éviter de nuire : Éviter et minimiser autant que possible tout effet négatif que pourrait avoir votre intervention et qui augmenterait la vulnérabilité des personnes en termes de risques physiques et psychosociaux.
2. Accès utile :Garantir aux populations l’accès à l’assistance est aux services–en fonction des besoins et sans entraves (ex : discrimination),et accorder une attention spéciale aux individus et groupes qui seraient particulièrement vulnérables ou pour qui l’accès à l’assistance est aux services serait difficile.
3. Redevabilité : Mettre en place des mécanismes adaptés qui permettent aux populations affectées d’évaluer l’efficacité des interventions ; et de répondre aux préoccupations et plaintes.
4. Participation et autonomisation : Soutenir le renforcement des capacités d’autoprotection et aider les populations à faire valoir leurs droits, notamment, mais pas exclusivement, leur droit à un abri, à la nourriture, à l’eau et à l’assainissement, à la santé et à l’éducation.

La protection transversale concerne l'approche que nous adoptons dans la mise en œuvre de tous nos programmes. Il ne s'agit pas de *ce* que nous changeons mais de la *manière* dont nous apportons une assistance. La protection transversale relève de la responsabilité de tous les acteurs humanitaires et doit être mise en œuvre à travers tous les programmes.

## ***L’importance de la protection transversale***

La protection transversale nous permet d’améliorer la **qualité de la programmation** en garantissant aux plus vulnérables un accès à une assistance adéquate et pertinente par rapport à leurs besoins, mise en œuvre dans des conditions sûres et dignes.

Nous avons également une **responsabilité éthique** d’intégrer la protection au sein de tous les secteurs humanitaires étant donné que notre travail a des répercussions au-delà de la satisfaction des besoins vitaux. Nos interventions peuvent aussi bien garantir le bien-être et la dignité des populations qu’exposer ces dernières à des risques accrus. Ne pas intégrer la protection de cette manière peut entraver le relèvement et le renforcement des capacités de résilience des communautés affectées. Nos actions ou omissions sont également susceptibles de perpétuer la discrimination, l’abus, la violence et l’exploitation et de faire naître inutilement la compétition et le conflit au sein des communautés.

Il s’agit donc d’une **responsabilité partagée** pour tous les acteurs humanitaires que d’être conscients de la nuisance potentielle de leurs activités ; et de prendre les mesures d’évitement nécessaires. Les différentes responsabilités associées sont formulées sous forme de normes et directives internationales et deviennent de plus en plus un critère d’obtention de financement pour les bailleurs.[[2]](#footnote-3)

## ***Le Cadre de la protection transversale***

CAFOD, Caritas Australia, CRS et Trócaire ont élaboré les directives suivantes pour appuyer l’intégration des principes de protection au sein des activités de chaque organisation humanitaire. Les composantes centrales et indicateurs correspondants ainsi que les questions directrices sont destinées à aider le personnel, les programmes pays et les partenaires à réfléchir à leurs initiatives pour améliorer la sûreté, la dignité et le bien-être des bénéficiaires et participants aux programmes.

Le Cadre peut servir à évaluer les projets et programmes en cours, à identifier des lacunes et des priorités et à diriger un plan d’action pour améliorer la réponse apportée. Le Cadre peut également servir d’outil de référence en réitérant l’évaluation vers la fin des activités, afin de mesurer les améliorations. Par ailleurs, le Cadre peut être utilisé pour l’élaboration de descriptifs de postes, notamment pour mettre en lumière les responsabilités et compétences essentielles de certaines fonctions. Enfin, le Cadre peut être une check-list pour l’intégration de la protection transversale dans les propositions de projet.

Le Cadre vise à compléter les cadres, politiques et procédures existantes et non à remplacer les efforts derrière ces outils déjà existants. Il est possible que certaines des composantes centrales constituent déjà une partie essentielle de certains programmes humanitaires et que certaines équipes aient déjà commencé à les mettre en œuvre (notamment les composantes relatives à la redevabilité). De même, il se peut que les indicateurs soient plus ou moins pertinents suivant le contexte. Le Cadre peut assister les équipes dans l’identification de leurs pratiques actuelles, de lacunes qui persistent, et des actions qu’elles doivent développer pour atteindre davantage les objectifs fixés par le Cadre. Les équipes sont libres d’adapter l’outil au contexte de leur intervention afin d’y inclure des indicateurs supplémentaires ou de rendre les indicateurs établis plus spécifiques à leur contexte d’intervention.

Le Cadre peut être utilisé par le personnel et les partenaires à tous les niveaux. Il peut être utilisé au niveau organisationnel comme base pour élaborer la stratégie d’un bureau, ou à l’échelle d’un pays. Au niveau individuel ou projet, le cadre peut servir, avec l’utilisation de check-lists spécifiques au secteur en question, à évaluer les pratiques actuelles et à identifier des solutions pratiques.

## ***Évaluation des indicateurs***

Les composantes centrales et leurs indicateurs spécifiques correspondants sont présentés dans le Cadre à l’Annexe 1. La colonne « Notes » permet de renseigner des exemples concrets pour expliquer pourquoi les indicateurs ont été évalués de telle ou telle manière.

Les questions directrices figurent à l’Annexe 2 et apportent une orientation au personnel chargé d’évaluer les activités en fonction des indicateurs. Il est possible que certaines questions soient moins pertinentes dans certains contextes que d’autres.

Il est essentiel que les utilisateurs du Cadre fassent preuve d’objectivité lors de l’évaluation de chaque indicateur. Le Cadre ne se veut pas un outil de contrôle des efforts du personnel mais plutôt un outil qui favorisera les discussions internes et qui permettra de mettre en lumière les possibilités d’améliorer les interventions.

Chaque indicateur peut être évalué selon trois méthodes. Il est utile de rappeler qu’il revient aux équipes de décider de la méthode à utiliser (ex : numéros, couleurs, etc.). Les exemples ci-dessous font office d’illustration uniquement :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Vert | 1 | Or | Ces indicateurs ont été atteints / toutes les actions sont en cours de mise en œuvre |
| Jaune | 2 | Argent | Ces indicateurs ont été partiellement atteints / certaines actions sont en cours de mise en œuvre |
| Rouge | 3 | Bronze | Ces indicateurs n’ont pas été atteints / aucune action n’est en cours de mise en œuvre |

## ***Classement des indicateurs par ordre de priorité***

Pour éviter d’avoir trop de domaines de suivi, il est recommandé que ceux qui utilisent le Cadre à des fins d’évaluation des activités accordent une priorité aux indicateurs sur lesquels ils comptent se focaliser. Par exemple, si les équipes évaluent de nombreux indicateurs avec la couleur rouge, elles peuvent décider de se consacrer à cinq d’entre eux dans un premier temps. S’il n’y a que deux indicateurs associés à la couleur rouge et davantage d’indicateurs associés à la couleur jaune, les équipes pourront donner la priorité par exemple à deux indicateurs « jaune » pour des actions immédiates.

## ***Élaboration de plans d’action***

Pour garantir l’utilité du Cadre et pour assurer une intégration effective de la protection, l’évaluation des programmes doit être reliée à des actions spécifiques et concrètes. Certaines initiatives de protection transversale estiment que les plans d’action pour l’intégration (PAI, ou *MAP* en anglais) sont particulièrement utiles. Un modèle de plan d’action est disponible à l’Annexe 3. En identifiant des actions clés, il est important de s’assurer que celles-ci :

* correspondent à des lacunes identifiées ;
* sont limitées dans le temps ;
* ont fait l’objet d’une estimation des coûts adaptée ;
* sont réalistes ;
* sont mesurables ;
* sont attribuées à quelqu’un chargé de leur mise en œuvre.

Les exemplaires du Cadre et des plans d’action remplis doivent être stockés électroniquement. Cela facilitera le processus de suivi afin de vérifier si les actions sont arrivées à terme ; d’identifier les domaines nécessitant un soutien supplémentaire ; et de mesurer les améliorations lorsque le Cadre aura servi d’outil de référence.

## ***Moyens supplémentaires***

Des moyens supplémentaires sur la protection transversale sont disponibles, notamment des outils programmatiques et de formation qui apportent des informations plus approfondies et des conseils sur la manière d’aborder chaque composante centrale. Des listes de vérification spécifiques à chaque secteur ont également été élaborées pour couvrir les domaines suivants : programmes basés sur les transferts d’espèces, abri, WASH, moyens de subsistance, distributions dans des conditions sûres.

Le site web du Groupe sectoriel mondial de la protection constitue également une source utile d’informations, notamment grâce à des études de cas et des directives spécifiques à chaque pays.[[3]](#footnote-4)

# **Annexe 1 : Cadre de la protection transversale**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **En pratique, cela signifie que….** |  | **Indicateurs** |  |  |  | **Notes** |
| **Analyse** | Tous les programmes sont étayés, tout au long de leur cycle, par une compréhension du contexte de protection, et ce, pour toute la durée du programme afin de garantir la sûreté et la dignité des communautés affectées et un accès utile à l’assistance par celles-ci. | 1.1 | Des questions sont prévues dans le cadre de l’évaluation des besoins pour garantir une compréhension des vulnérabilités et pour identifier les obstacles à la sûreté, à la dignité et à l’accès à l’assistance pour différents groupes.[[4]](#footnote-5)  |  |  |  |  |
| 1.2 | Les capacités locales, y compris les stratégies de résilience positives et négatives, sont analysées et utilisées judicieusement dans la conception des programmes. |  |  |  |
| 1.3 | L’analyse des besoins en matière de protection est mise à jour tout au long du cycle du programme. |  |  |  |
| 1.4 | Toutes les données collectées sont désagrégées par âge, genre et diversité, y compris, et au moins, par handicap. |  |  |  |
| 1.5 | Les programmes sont adaptés en réponse aux évolutions du contexte de protection pour, notamment, atténuer d’éventuelles répercussions négatives. |  |  |  |
| **Ciblage & Diversité des besoins** | Les besoins, vulnérabilités et capacités des communautés sont identifiés, et l’assistance est ciblée en conséquence, tenant compte de la diversité au sein des communautés, y compris les communautés marginalisées ou défavorisées. | 2.1 | Les différents groupes participent à la sélection des critères de ciblage et à l’identification des personnes les plus nécessiteuses en termes d’assistance. |  |  |  |  |
| 2.2 | Le ciblage et la sélection tiennent compte de l’analyse des risques liés à la protection. |  |  |  |
| 2.3 | Les mesures d’assistance sont conçues et adaptées en accord avec les capacités locales pour répondre aux besoins spécifiques des différents groupes. |  |  |  |
| **Diffusion des informations** | Les communautés affectées par la crise sont informées de leurs droits et prérogatives et ont accès à des informations exactes et en temps opportun. | 3.1 | Les différents groupes comprennent le rôle de l’organisation et son travail ainsi que la nature des services qui leur sont proposés. |  |  |  |  |
| 3.2 | Le personnel diffuse les informations en utilisant des méthodes de communication (format, langue, média) adaptées aux besoins de la communauté, en particulier ceux des groupes les plus vulnérables et marginalisés. |  |  |  |
| 3.3 | Les membres de la communauté reçoivent des informations sur ce qu’ils peuvent attendre du personnel et des partenaires en termes de comportement. |  |  |  |
| **Participation communautaire** | La participation de la communauté à chaque étape du cycle du programme est de nature active et inclusive. Elle s’appuie sur et renforce les structures, ressources et capacités communautaires et étatiques existantes. | 4.1 | Le personnel est formé sur et utilise des techniques de participation pour garantir l’inclusion et la représentation actives des différents groupes. |  |  |  |  |
| 4.2 | Il existe un dialogue communautaire continu et des réunions régulières sont organisées en présence de membres de la communauté pour encourager la participation aux décisions qui les concernent. |  |  |  |
| 4.3 | Les programmes s’appuient sur les capacités existantes au sein des différents groupes. |  |  |  |
| **Mécanismes de feedback et de plaintes** | Les communautés sont en mesure de donner leur avis et signaler leur mécontentement dans des conditions sûres, dignes et confidentielles. Elles reçoivent une réponse appropriée. | 5.1 | Les différents groupes ont accès à des outils adaptés et accessibles pour émettre des observations et des plaintes, en particulier celles de nature sensible (notamment les faits allégués d’exploitation et d’abus sexuels, de fraude et de corruption). |  |  |  |  |
| 5.2 | Un mécanisme juste et impartial de réponse est en place pour garantir que des mesures concrètes émanent des observations et plaintes et sont mises en œuvre auprès des communautés. |  |  |  |
| 5.3 | Les mécanismes de feedback et de plaintes sont adaptés au contexte spécifique et répondent aux besoins des différents groupes consultés au préalable sur la conception de ces mécanismes. |  |  |  |
| 5.4 | Des systèmes et processus sûrs et confidentiels de gestion des informations et des plaintes sont en place. |  |  |  |
| **Comportement du personnel** | Le personnel dispose des connaissances nécessaires et d’un soutien organisationnel suffisant pour se comporter et mener à bien son travail de manière sûre et appropriée.[[5]](#footnote-6) | 6.1 | Le personnel a signé le code de conduite et les politiques de l’organisation en matière de protection et adhère aux politiques, au mandat et aux valeurs de l’organisation.[[6]](#footnote-7) |  |  |  |  |
| 6.2 | Il existe une diversité au sein du personnel, qui est clairement identifiable par les communautés. |  |  |  |
| 6.3 | Tous les membres du personnel ont des rôles et responsabilités clairement définis et sont supervisés. |  |  |  |
| 6.4 | Tous les aspects liés au bien-être du personnel sont pris en considération et le personnel a accès à un soutien supplémentaire si nécessaire. |  |  |  |
| **Cartographie & Orientation** | Le personnel dispose des connaissances, des informations et de la formation nécessaires pour aider les communautés à accéder aux services existants. | 7.1 | Le personnel collecte régulièrement des informations sur les services de protection existants et sur la manière de les contacter. |  |  |  |  |
| 7.2 | Si nécessaire, le personnel diffuse les informations sur les services existants. |  |  |  |
| 7.3 | Le personnel reçoit une formation sur les méthodes d’orientation : quand, comment référer les cas, et *si* une orientation est nécessaire. |  |  |  |
| **Coordination & Plaidoyer** | Le personnel met en place un plaidoyer et travaille avec les acteurs concernés pour renforcer l’environnement de protection, éviter les chevauchements entre les activités et prévenir, atténuer et répondre aux risques liés à la protection. | 8.1 | Le personnel met en place une coordination en interne entre les projets pour garantir l’intégration systématique de la protection transversale au sein de toutes les interventions sectorielles. |  |  |  |  |
| 8.2 | Le personnel collabore avec les forums de coordination existants et partage des informations et pratiques en matière de protection/protection transversale. |  |  |  |
| 8.3 | Le personnel soulève auprès des principaux responsables les problèmes et risques non résolus en matière de protection. |  |  |  |

# **Annexe 2 : Questions directrices pour les indicateurs**

Les questions suivantes serviront à guider les équipes lors de l’évaluation de leurs activités en fonction des indicateurs figurant dans le Cadre.

**ANALYSE :** Tous les programmes sont étayés, tout au long de leur cycle, par une compréhension du contexte de protection, et ce, pour toute la durée du programme afin de garantir la sûreté et la dignité des communautés affectées et un accès utile à l’assistance par celles-ci.

* 1. Des questions sont prévues dans le cadre de l’évaluation des besoins pour garantir une compréhension des vulnérabilités et pour identifier les obstacles à la sûreté, à la dignité et à l’accès à l’assistance pour différents groupes
		+ Des efforts ont-ils été mobilisés pour identifier les groupes vulnérables (tels que les personnes déplacées internes, les personnes réfugiées, personnes âgées, malades, ménages dirigés par un enfant ou une femme, personnes plus âgées ou les personnes en situation de handicap – PSH) ?
		+ Les équipes du programme ou du secteur concernés (WASH, moyens de subsistance, etc.) incluent-elles dans leurs évaluations des questions relatives à la sûreté, à la dignité et aux obstacles à l’accès à l’assistance ?
	2. *Les capacités locales, y compris les stratégies de résilience positives et négatives, sont analysées et utilisées judicieusement dans la conception des programmes*
* Des efforts ont-ils été mobilisés pour identifier les compétences, capacités, expériences et infrastructures (officielles ou non) existantes au sein des communautés et parmi les partenaires ? Ces informations sont-elles utilisées pour concevoir les programmes ?
* Quels comportements et pratiques (positifs et négatifs) les communautés et groupes vulnérables adoptent-ils suite à une augmentation de stress et de pression ?
	1. L’analyse des besoins en matière de protection est mise à jour tout au long du cycle du programme
		+ Le personnel met-il régulièrement à jour les informations relatives aux risques liés au contexte, sur la base du principe « ne pas nuire » (*Do No Harm*) ou d’autres analyses des risques ?
		+ Les questions liées à la sûreté, à la dignité et à l’accès sont-elles incluses dans les plans de contingence, stratégies pays, revues à mi-parcours, évaluations finales et autres procédures de planification et d’analyse pertinentes ?
	2. Toutes les données collectées sont désagrégées par âge, genre et diversité, y compris, et au moins, par handicap
		+ Les données sont-elles ventilées selon le sexe, l’âge et la diversité, y compris, et au moins, par handicap ?
		+ Les données ventilées sont-elles utilisées pour la conception des programmes, c’est-à-dire en vue de déterminer les groupes à cibler, le type d’assistance à fournir et la manière dont celle-ci sera apportée ?
	3. Les programmes sont adaptés en réponse aux évolutions du contexte de protection pour, notamment, atténuer d’éventuelles répercussions négatives
		+ Le personnel et les partenaires révisent-ils et adaptent-ils systématiquement les programmes en fonction des résultats issus des analyses de protection en cours ?
		+ Existe-t-il d’autres facteurs pour déclencher la révision et la mise à jour de l’analyse de protection ?

**LE CIBLAGE & DIVERSITÉ DES BESOINS :** Les besoins, vulnérabilités et capacités des communautés sont identifiés, et l’assistance est ciblée en conséquence, tenant compte de la diversité au sein des communautés, y compris les communautés marginalisées ou défavorisées.

* 1. *Les différents groupes participent à la sélection des critères de ciblage et à l’identification des personnes les plus nécessiteuses en termes d’assistance*
		+ L’assistance est-elle apportée aux nécessiteux sans discrimination (c’est-à-dire de manière impartiale et basée exclusivement sur les besoins des personnes) ?
* Existe-t-il de la documentation indiquant la procédure de prise de décision destinée à l’identification de groupes à cibler ou à ne pas cibler et pourquoi ?
* Est-ce qu’une multitude de groupes variés a participé à la sélection des critères de ciblage (ex : divers groupes ethniques ou religieux, groupes marginalisés, PSH ?)
	+ - Des messages cohérents sont-ils utilisés pour expliquer à la communauté affectée quels groupes ont été ciblés et pourquoi ?
	1. Le ciblage et la sélection tiennent compte de l’analyse des risques liés à la protection
* L’analyse des risques liés à la protection est-elle utilisée pour déterminer les critères de ciblage ?
	1. Les mesures d’assistance sont conçues et adaptées en accord avec les capacités locales pour répondre aux besoins spécifiques des différents groupes
		+ Le projet a-t-il été adapté pour répondre aux différents besoins des différents groupes (ex : personnes plus âgées, adolescentes, PSH, etc.) en vue d’améliorer leur sûreté, leur dignité et leur accès à l’assistance ?

**LA DIFFUSION DES INFORMATIONS :** Les communautés et personnes affectées par la crise sont informées de leurs droits et prérogatives et ont accès à des informations exactes et en temps opportun.

* 1. Les différents groupes comprennent le rôle de l’organisation et son travail, ainsi que la nature des services qui leur seront proposés
* Des informations exactes sur l’organisation et le projet sont-elles diffusées auprès des communautés (ex : qui est l’organisation ? En quoi consiste le projet ? Qui en est la cible ? Combien de temps le projet va-t-il durer ?) ?
* Le personnel comprend-il qu’il ne doit jamais faire de fausses promesses sur ce que l’organisation peut ou ne peut pas faire ?
* Quels mécanismes sont en place pour vérifier que les informations ont bien été comprises par les différents groupes ?
	1. Le personnel diffuse les informations en utilisant des méthodes de communication (format, langue, média) adaptées aux besoins de la communauté, en particulier ceux des groupes les plus vulnérables et marginalisés
* Les informations sont-elles communiquées de façon culturellement adaptée, sous diverses formes (visuelle, orale, auditive) et en langue locale afin de répondre aux besoins de la communauté, surtout ceux des groupes les plus vulnérables et marginalisés ?
	1. Les membres de la communauté reçoivent des informations sur ce qu’ils peuvent attendre du personnel et des partenaires en termes de comportement
* Les communautés reçoivent-elles des informations sur ce qui constitue un comportement acceptable ou inacceptable de la part du personnel ? Savent-elles comment signaler les comportements inacceptables ?

**PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE :** La participation de la communauté à chaque étape du cycle du programme est de nature active et inclusive. Elle s’appuie sur et renforce les structures, ressources et capacités communautaires et étatiques existantes.

* 1. Le personnel est formé sur et utilise des techniques de participation pour garantir l’inclusion et la représentation actives des différents groupes
* Le personnel utilise-t-il une multitude de techniques (cartographie, calendriers, arbres à problèmes, etc.) pour récolter l’avis des personnes ayant des besoins spécifiques et des personnes les plus exposées à l’exclusion (ex : enfants, PSH, personnes plus âgées, personnes ne sachant ni lire ni écrire, etc.) ?
* Les méthodes de communication sont-elles adaptées à la culture et au contexte (ex : la manière acceptable de présenter le personnel, de saluer ses interlocuteurs, de poser des questions, d’organiser des réunions en prévoyant, par exemple, des groupes séparés pour les hommes et les femmes et désignant une femme ou un homme pour les diriger) ?
	1. Il existe un dialogue communautaire continu et des réunions régulières sont organisées en présence de membres de la communauté pour encourager leur participation aux décisions qui les concernent
* Des réunions régulières ou groupes de discussion en présence des différents groupes sont-ils organisés tout au long du cycle de projet, permettant notamment la contribution active et utile des communautés à la prise de décisions ?
* Des représentants des groupes les plus vulnérables et marginalisés sont-ils inclus dans les processus de prise de décisions ?
	1. Les programmes s’appuient sur les capacités existantes au sein des différents groupes
* Le personnel a-t-il identifié les compétences, ressources (ex : physiques, financières, environnementales) et structures (ex : groupes de femmes, autorités locales, groupes de jeunes, groupes de prière, etc.) au sein des communautés locales ? Les programmes ont-ils été conçus en conséquence ?
* Le personnel a-t-il identifié d’importantes pratiques et traditions culturelles sur lesquelles la programmation pourrait se baser ou que celle-ci devrait reconnaître comme ayant un impact potentiellement positif ou négatif sur les résultats du programme (ex : les célébrations ou rituels) ?

**MÉCANISMES DE FEEDBACK ET DE PLAINTES :** Les communautés sont en mesure de donner leur avis et signaler leur mécontentement dans des conditions sûres, dignes et confidentielles. Elles reçoivent une réponse appropriée.

* 1. *Les différents groupes ont accès à des outils adaptés et accessibles pour émettre des observations et des plaintes, en particulier celles de nature sensible (notamment les faits allégués d’exploitation et d’abus sexuels, de fraude et de corruption)*
* Les communautés sont-elles conscientes de leur droit de donner leur avis (positif ou négatif) à la fois sur le personnel et les programmes (critères de ciblage, qualité du programme, etc.) ? Reçoivent-elles des indications sur la manière de le faire ? Les communautés participent-elles à la conception et à la mise en œuvre des activités du programme ?
* Existe-t-il des mécanismes de gestion des plaintes pour recevoir et répondre aux plaintes, en particulier les plaintes sensibles (ex : PEAS, comportement du personnel, sécurisation) ?
* Existe-t-il un mécanisme adapté pour permettre aux personnes d’exprimer des plaintes sensibles, y compris de manière anonyme ?
* Existe-t-il des informations claires sur quelles plaintes relèvent ou ne relèvent pas de la compétence de l’organisation (ex : plantes non sensibles à l’égard d’autres organisations) ?
* Les communautés utilisent-elles les systèmes de feedback ? Si non, pourquoi ?
	1. Un mécanisme juste et impartial de réponse est en place pour garantir que des mesures concrètes émanent des observations et plaintes et sont mises en œuvre auprès des communautés
* Existe-t-il un processus d’investigation établi et opérationnel pour les plaintes et le feedback reçus ?
* Existe-t-il un processus qui garantit le consentement éclairé des utilisateurs de ces mécanismes ?
* Existe-t-il un mécanisme alternatif pour signaler les plaintes au cas où le mécanisme initial ne suscite pas une action adéquate ?
* Les programmes sont-ils adaptés en fonction du feedback reçu pour améliorer la sûreté et la dignité ?
* Nous assurons-nous que les personnes qui émettent des observations et des plaintes reçoivent une réponse ? Dans certains cas d’observations positives, une réponse n’est pas toujours nécessaire, mais une réponse doit obligatoirement être fournie pour les observations négatives et les plaintes.
	1. *Les mécanismes de feedback et de plaintes sont adaptés au contexte spécifique et répondent aux besoins des différents groupes consultés au préalable sur la conception de ces mécanismes*
* Existe-t-il une multitude de moyens culturellement adéquats permettant à différents groupes (femmes, PSH, personnes plus âgées, enfants, etc.) de soumettre une plainte facilement, en toute sécurité et de façon anonyme (ex : bureau d’informations, assistance téléphonique, boîte à suggestions, etc.) ?
	1. Des systèmes et processus sûrs et confidentiels de gestion des informations et des plaintes sont en place
* Des protocoles de diffusion des informations précisant qui devrait avoir accès à quelles informations, et précisant aussi dans quelles circonstances les informations confidentielles devraient être diffusées, ont-ils été élaborés (ex : désignation de points focaux) ?
* Le personnel est-il en mesure de répondre ou de référer des cas après réception de plaintes sensibles ?
* Existe-t-il des mécanismes sécurisés pour conserver les informations sensibles reçues (ex : fichiers cryptés, verrouillage des classeurs) ?

**COMPORTEMENT DU PERSONNEL :** Le personnel et les partenaires disposent des connaissances nécessaires et d’un soutien organisationnel suffisant pour se comporter et mener à bien son travail de façon sûre et appropriée.[[7]](#footnote-8)

* 1. Le personnel a signé le code de conduite et les politiques de l’organisation en matière de protection et adhère aux politiques, au mandat et aux valeurs de l’organisation.*[[8]](#footnote-9)*
* Le personnel a-t-il reçu une version traduite (si nécessaire) des politiques pertinentes et a-t-il été formé sur leur application dans la pratique ?
* Le personnel a-t-il assisté à des séances d’orientation sur les coutumes et les tabous locaux afin qu’il comprenne les comportements culturellement adéquats ?
* Existe-t-il des moyens sûrs et confidentiels, compris et utilisés par le personnel le cas échéant, de recevoir et de répondre à des plaintes relatives au comportement du personnel ?
	1. Il existe une diversité au sein du personnel, qui est clairement identifiable par les communautés
* Le personnel travaillant avec les communautés représente-t-il une diversité de groupes (femmes, PSH, différents groupes ethniques et religieux, etc.) afin de faciliter des discussions ouvertes et sûres avec ces mêmes communautés ?
* Dans le cas où ce serait pertinent et non risqué, les membres du personnel sont-ils clairement identifiables en tant qu’employés de l’organisation (ex : port de badge ou de T-shirts arborant le logo, etc.) afin que les communautés sachent à qui s’adresser ?
	1. Tous les membres du personnel ont des rôles et responsabilités clairement définis et sont supervisés
* Tout les membres du personnel comprennent-ils le mandat de leur organisation, leur propre rôle et leurs propres responsabilités ainsi que les limites de leur rôle ?
* Pour le personnel, ces informations existent-elles sous forme écrite, c’est-à-dire dans la description et les termes de référence du poste associé ? Une supervision a-t-elle lieu sur une base régulière ?
	1. Tous les aspects liés au bien-être du personnel sont pris en considération et le personnel a accès à un soutien supplémentaire si nécessaire
* L’environnement organisationnel est-il propice au bien-être du personnel et est-il doté de moyens suffisants (conditions de vie, horaires de travail, possibilités de loisirs et de détente) ?
* Existe-t-il un point focal pour le personnel au sein de l’organisation, à disposition du personnel et qui s’engage de manière active auprès de celui-ci ?
* Existe-t-il des procédures visant à assurer que le bien-être du personnel est suivi et est considéré à des intervalles réguliers (à travers des évaluations, des entretiens individuels, des réunions du personnel, etc.) ?
* Le personnel a-t-il accès à des services de santé psychologique si nécessaire (mentors, thérapeutes, etc.) ?

**CARTOGRAPHIE ET ORIENTATION :** Le personnel dispose des connaissances, des informations et de la formation nécessaires pour aider les communautés à accéder aux services existants.

* 1. Le personnel collecte régulièrement des informations sur les services de protection existants et sur la manière de les contacter
* Le contact a-t-il été établi avec le groupe sectoriel ou groupe de coordination en charge de la protection pour obtenir des informations sur les services opérationnels (ex : rétablissement de liens familiaux et regroupement familial, soins de santé médicaux et psychosociaux, services juridiques, sécurité, soutien socioéconomique) ?
* Les informations sur les services disponibles existent-elles sous une forme écrite et sont-elles régulièrement mises à jour et diffusées auprès du personnel (ex : cartographie d’orientation en matière de « Qui, Pourquoi et Quoi ? »/3W, « Qui fait Quoi, Où et Quand ? »/4W, VBG, santé psychologique et soutien psychosocial/MHPSS – présentée pour permettre une utilisation facile et accessible, sous forme de cartes de visite par exemple) ? Le personnel alimente-t-il ces outils ?
	1. Si nécessaire, le personnel diffuse les informations sur les services existants
* Le personnel a-t-il partagé les informations relatives aux services existants ? Avec qui ?
* Le personnel a-t-il partagé les informations relatives aux lacunes que présentent ces services ? Avec qui ?
	1. Le personnel reçoit une formation sur les méthodes d’orientation : quand, comment référer les cas, et si une orientation est nécessaire
* Le personnel est-il en mesure d’identifier les cas pouvant être référés et vers qui (ex : cas de violences basées sur le genre, mineur.e.s non-accompagné.e.s et séparé.e.s, personnes vicitmes de la traite, etc.) ?
* Le personnel et les partenaires comprennent-ils leur rôle et leurs responsabilités concernant le signalement d’incidents de protection (ex : PEAS, protection des enfants) ?
* Le personnel et les partenaires reconnaissent-ils les limites de leur domaine de compétence et comprennent-ils leur rôle et leurs responsabilités vis-à-vis de l’orientation de cas vers des services existants, notamment plus spécialisés ?
* Le personnel et les partenaires sont-ils en mesure de gérer et d’atténuer les risques associés au signalement et à l’orientation des incidents de protection ?
* Le personnel et les partenaires savent-ils entendre les cas sensibles en apportant humanité et soutien aux personnes qui leur livrent des informations sensibles, notamment en rapport avec des incidents de protection ?
* S’il existe des procédures d’orientation établies par le Groupe sectoriel de protection, le personnel et les partenaires les utilisent-ils pour référer les cas ?

**COORDINATION & PLAIDOYER :** Le personnel met en place un plaidoyer et travaille avec les acteurs concernés pour renforcer l’environnement de protection, éviter le chevauchement des activités, et empêcher, atténuer et répondre aux risques liés à la protection.

* 1. Le personnel met en place une coordination en interne entre les projets pour garantir l’intégration systématique de la protection transversale au sein de toutes les interventions sectorielles
* L’ensemble du personnel sectoriel/programme comprend-il ses responsabilités en matière de protection transversale ?
* Existe-t-il une plateforme interne qui permet de promouvoir et de discuter de la protection transversale dans tous les secteurs d’intervention et de projet ?
* Les programmes humanitaires ont-ils été planifiés et conçus à partir d’activités de développement en cours afin d’approfondir la compréhension du contexte (ex : programmes genre, programmes de protection de l’enfance, etc.) ?
	1. Le personnel collabore avec les forums de coordination existants et partage des informations pratiques en matière de protection/protection transversale
* Les membres du personnel partagent-ils d’une part leurs expériences dans le domaine de la protection transversale avec leur groupe sectoriel spécifique, et d’autre part les enseignements tirés du Groupe sectoriel avec leur propre organisation ?
	1. Le personnel soulève auprès des principaux responsables les problèmes et risques non résolus en matière de protection
* Sur la base des perspectives des partenaires communautaires et locaux, le personnel et les partenaires soulèvent-ils, auprès des principaux responsables (ex : gouvernements locaux, Groupe sectoriel de protection, UNHCR, etc.), des problématiques telles que la fourniture risquée de services, les groupes exclus, la violence basée sur le genre et les réinstallations forcées ?

Le personnel a-t-il examiné l’existence de sensibilités (ex : risque organisationnel, risques pour le personnel de l’organisation si certaines questions sont soulevées) liées aux activités de plaidoyer.

# **Annexe 3 : Modèle de plan d’action**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPOSANTES CENTRALES**  |  |
| **Indicateur(s)** |  |
| **Observations après évaluation des indicateurs** |  |
| **Mesures prévues pour atteindre les indicateurs**  | **Date de début**  | **Date de fin** | **Responsable**  | **Ressources nécessaires** | **Soutien de la part de partenaires/bailleurs**  | **Estimation des coûts** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

# **Annexe 4 : Checklist d’urgence pour la protection transversale**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Actions clés :**  | **Oui/Non** |
| **Analyse** | Dans leurs évaluations, les équipes programme concernées (WASH, moyens de subsistance, etc.) tiennent-elles compte de questions de **sûreté** et de **dignité**, ainsi que des **obstacles** à l’accès à l’assistance ? |  |
| Le personnel procède-t-il régulièrement à la compilation et à la mise à jour des informations relatives aux risques liés au contexte, en adoptant l’approche « ne pas nuire » (Do No Harm) ou d’autres méthodes d’analyse des risques ? |  |
| Des données ventilées sont-elles utilisées dans la conception des programmes ? Ex : qui cibler, quel type d’assistance et comment la mettre en œuvre ?  |  |
| **Ciblage et diversité des besoins** | Existe-t-il de la documentation expliquant le processus de prise de décisions pour identifier les groupes à cibler ou à ne pas cibler, et pourquoi ? |  |
| La sélection des critères de ciblage a-t-elle inclus la participation de différents groupes ? Ex : divers groupes ethniques ou religieux, groupes marginalisés, personnes en situation de handicap (PSH) ? |  |
| Le projet a-t-il été adapté pour répondre aux différents besoins des différents groupes (ex : personnes plus âgées, adolescentes, PSH, etc.) pour améliorer leur sécurité, leur dignité et leur accès à l’assistance ? |  |
| **Partage d’informations** | Des informations exactes à propos de l’organisation sont-elles mises à la disposition des communautés ? (Ex : qu’est-ce que cette organisation ? En quoi consiste le projet ? Qui est ciblé ? Combien de temps durera l’intervention ?) |  |
| Le personnel est-il conscient qu’il ne doit jamais faire de fausses promesses sur ce que l’organisation pourra ou ne pourra pas faire ? |  |
| Les informations sont-elles diffusées en adéquation avec les cultures locales, sous différents formats (visuel, oral, auditif, etc.), et dans la langue locale afin de répondre aux besoins des communautés, en particulier ceux des groupes les plus vulnérables et marginalisés ? |  |
| Les communautés reçoivent-elles des informations sur ce qui constitue un comportement acceptable ou inacceptable de la part du personnel projet ? Connaissent-elles la marche à suivre pour dénoncer un comportement inacceptable ? |  |
| **Participation communautaire** | Le personnel utilise-t-il une diversité de techniques (cartographie, calendriers, arbres à problèmes, etc.) pour recenser les attentes des personnes avec des besoins spécifiques et particulièrement à risque d’exclusion (ex : enfants, PSH, personnes plus âgées, personnes ne sachant ni lire ni écrire) ? |  |
| Le personnel a-t-il identifié les capacités et ressources locales (ex. : physiques, financières, environnementales), mais aussi des structures (ex : groupes de femmes, gouvernements locaux, groupes de jeunes, groupes de prière, etc.) au sein des communautés ; et le personnel a-t-il conçu ses programmes sur la base de ces capacités ?  |  |
| **Mécanismes de feed-back et de plaintes** | Existe-t-il des mécanismes culturellement adaptés pour permettre à divers groupes (femmes, PSH, personnes plus âgées, enfants, etc.) de porter plainte de manière facile, sécurisée et anonyme ? (Ex : bureau d’informations, assistance téléphonique, boîte à suggestions, etc.) |  |
| Existe-t-il des informations claires sur le type de plaintes sur lesquelles l’organisation peut agir ? Ex : plaintes non sensibles impliquant d’autres agences. |  |
| Les projets sont-ils adaptés en fonction des commentaires pour améliorer la sécurité et la dignité ? |  |
| Le personnel et les partenaires savent-ils comment répondre à des plaintes sensibles et comment les référer ?  |  |
| **Comportement du personnel** | Le personnel a-t-il reçu un exemplaire traduit (si nécessaire) des politiques pertinentes et bénéficie-t-il d’une formation (initiale et continue) sur la mise en œuvre pratique de ces politiques ? |  |
| Existe-t-il des mécanismes, sûrs et confidentiels, permettant de recevoir et de répondre à des plaintes au sujet du comportement du personnel ? Le personnel comprend-il et utilise-t-il ces mécanismes si nécessaire ? |  |
| L’environnement organisationnel est-il propice au bien-être du personnel et dispose-t-il de ressources suffisantes (conditions de vie, horaires de travail, possibilités de divertissement et de détente) ? |  |
| **Cartographie et aiguillage** | Les informations relatives aux services sectoriels existent-elles sous forme écrite ? Sont-elles régulièrement mises à jour et diffusées auprès du personnel (outils de cartographie « Qui fait Quoi, Où et Quand » / 4Ws, « Qui, Pourquoi et Quoi » / 3Ws, VBG, santé psychologique et soutien psychosocial (MHPSS), protection de l’enfance – présentés de manière à permettre une utilisation facile et accessible, sous forme de cartes de visite par exemple) ? Le personnel alimente-t-il ces ressources ? |  |
| Le personnel est-il en mesure d’identifier les cas à référer et si oui, à qui les référer (ex : survivant-e-s et personnes à risque de VBG, mineur.e.s non accompagné.e.s et enfants séparé.e.s, personnes victimes de la traite, etc.) ? |  |
| **Coordination et plaidoyer** | En se basant sur les perspectives des communautés et des partenaires locaux, et lorsque la situation sécuritaire le permet, le personnel soulève-t-il auprès d’acteurs concernés (ex : gouvernements locaux, Groupe sectoriel de protection, UNHCR, etc.) des questions telles que la mise en place risquée de services, les groupes exclus, les VBG, les déplacements forcés ? |  |
| Le personnel s’est-il renseigné sur d’éventuelles sensibilités liées au plaidoyer (ex. : risques organisationnels, risques pour le personnel de l’organisation dans le cas où certains sujets seraient évoqués) ? |  |

# **Annexe 5 : Triangle de protection**

Ce triangle présente les différents niveaux de protection :

La **« protection indépendante »** constitue un secteur à part entière. Elle englobe les activités qui permettent d’éviter ou de répondre à des actes de violence, de pression, de discrimination ou encore la privation de services. Cette protection inclut les activités telles que l’enregistrement de réfugiés ou la démobilisation d’enfants soldats. Seules les organisations dotées de compétences spécialisées sont habilitées à mener à bien ces activités, qui ne représentent qu’un faible pourcentage (rouge) de la totalité des projets humanitaires.

L’ « **intégration de la protection »** fait référence aux projets d’assistance (WASH, abri) qui intègrent des activités spécifiques à la protection. L’objectif global de tels projets n’aura en général pas de rapport avec la protection. Parmi ces projets figurent les programmes de distribution alimentaire ou encore l’organisation de formations sur les droits, dans le cadre d’un programme abri. Des connaissances et compétences spécifiques à la protection sont nécessaires à la mise en œuvre de telles activités, qui représentent une plus petite part (jaune) de projets humanitaires que ceux situés au niveau de la protection transversale.

La **« protection transversale »** fait référence à l’approche que nous adoptons pour tous nos projets. Cela n’implique pas de changer *ce* que nous faisons mais de réfléchir à la *manière* dont nous mettons en œuvre l’assistance. Il s’agit en somme de garantir des programmes sûrs et de bonne qualité. Il en va de la responsabilité de tous les acteurs humanitaires et la protection transversale devrait être appliquée à tous les projets (vert). Elle constitue la base du triangle parce qu’elle représente les fondations de tout autre travail de protection (i.e. les projets d’intégration de la protection et de protection exclusive doivent toujours intégrer les principes directeurs et les composantes centrales de la protection transversale.



# **Annexe 6 : Lien entre les composantes centrales et la sûreté, la dignité et l’accès**

Les huit composantes centrales ont été incluses dans le Cadre parce qu’elles contribuent directement à l’amélioration de la sûreté et de la dignité des bénéficiaires et de l’accès utile de ces derniers à l’assistance. Les informations suivantes mettent en lumière les liens entre les huit composantes et les trois principes directeurs.

**ANALYSE**

* **Sûreté et dignité :** Les organisations doivent comprendre le contexte dans lequel elles travaillent ainsi que les conséquences (positives et négatives) que peuvent avoir leurs programmes à plus grande échelle.
* L’analyse des risques et des besoins en ce qui concerne les populations affectées sera différente en fonction des différents groupes – des données ventilées en fonction de l’âge, du sexe et des capacités des personnes est une étape essentielle à l’identification des différents besoins des femmes, hommes, filles et garçons.
* L’analyse doit aller au-delà de l’individu et tenir compte de questions plus larges, notamment sociales, politiques, économiques et conflictuelles.
* **Accès :** L’analyse doit comporter des informations sur tout obstacle préexistant qui empêcherait les populations, notamment les groupes faisant l’objet de discriminations, d’accéder à des services.

**CIBLAGE ET DIVERSITÉ DES BESOINS**

* Les organisations ont souvent des ressources limitées pour répondre à une situation d’urgence. Mais la décision de prêter assistance à un groupe plutôt qu’à un autre doit être impartiale, basée sur les besoins et proportionnelle à ceux-ci.
* **Sûreté :** L’assistance doit cibler les personnes les plus à risque et les plus affectées par la situation, notamment les groupes marginalisés. Il s’agit également de minimiser les tensions entre différents groupes en mettant en œuvre des procédures de ciblage claires, transparentes et redevables.
* **Dignité :** Le droit à l’assistance est un élément déterminant pour le droit à une vie digne ; la manière dont un programme d’assistance est mis en œuvre peut soit marginaliser encore plus les personnes ayant des besoins spécifiques, soit les rendre plus autonomes grâce à la reconnaissance et à l’intégration de leurs capacités et ressources. L’adaptation des interventions en tenant compte des traditions ou rituels peut également contribuer au processus de redressement et réintroduire un sentiment de normalité.
* **Accès :** Les programmes doivent trouver des solutions pratiques pour réduire les obstacles qui empêchent les populations, y compris les plus marginalisées, d'accéder à l'assistance. Ces obstacles peuvent être de nature logistique ou financière (absence de moyens de transport, moyens financiers insuffisants pour payer les frais de transport) ou socioculturelle (impossibilité pour les femmes de quitter leur foyer non accompagnées pour se rendre à une distribution, par exemple). L’insécurité et le manque d’informations peuvent également empêcher les populations d’accéder à l’assistance.

**DIFFUSION DES INFORMATIONS**

**Sûreté :** Des informations exactes et en temps opportun, diffusées auprès des bonnes personnes, peuvent sauver des vies en permettant aux populations affectées de prendre des décisions éclairées sur les lieux où elles peuvent accéder à l’assistance et sur la manière de le faire.

**Dignité :** Le fait de recevoir des informations exactes et en temps opportun sur la disponibilité des services peut réduire l'anxiété et le stress chez les populations affectées. Cela permet aussi d’autonomiser les communautés et individus et établit les bases de l'appropriation communautaire et de la réduction de potentiels conflits entre communautés grâce à la transparence des critères de sélection.

**Accès :** Les informations doivent être diffusées de manière appropriée pour s’assurer que tous les membres d’une communauté (y compris les plus marginalisés) ont un accès égal aux services. Le manque d’informations peut représenter un obstacle important à l’accès aux services par certains groupes.

**PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE**

**Sûreté :** Les populations affectées connaissent et comprennent les risques auxquels elles sont exposées et savent comment les minimiser au mieux. Les mécanismes de protection au niveau communautaire sont vitaux pour garantir des mesures de protection adéquates, réalisables et acceptables d’un point de vue culturel.

**Dignité :** Les populations affectées doivent être incluses dans tous les processus de prise de décision qui les affectent directement. Une participation utile conduit à un sentiment de contrôle, crucial à l’autonomisation et à la restauration d’un sentiment de bien-être.

**Accès :** Les communautés sont les mieux placées pour identifier les membres vulnérables, les obstacles à leur participation, et la manière dont un appui peut être mis en place pour que ces membres aient accès à l’assistance et aux services.

**MÉCANISMES DE FEEDBACK ET DE PLAINTES**

**Sûreté :** De mécanismes de feedback efficaces sont nécessaires pour réunir des informations sur la pertinence du programme, et pour atteindre les populations de la bonne manière (c’est-à-dire en aidant les plus nécessiteux). Recevoir un retour tout au long du cycle du projet, et non seulement à mi-parcours et à la fin, permet aux organisations de résoudre rapidement tout problème dès son apparition, avant qu’il ne s’intensifie. Les mécanismes de feedback peuvent également rassembler des informations sur d’éventuels cas d’exploitation ou d’abus qui pourraient impliquer le personnel ou les programmes.

**Dignité :** Les processus de feedback encouragent le dialogue mutuel entre les organisations et les populations affectées, ce qui permet de renforcer l’influence de ces communautés au sein des programmes.

**Accès :** Les processus de feedback permettent d’assurer un accès égal par tous à l’assistance et aux services, en tenant compte des perspectives des différents groupes.

**CARTOGRAPHIE & ORIENTATION**

**Sûreté :** Lorsque les organisations ne sont pas en mesure de fournir les services directement, il est essentiel que le personnel sache où et comment orienter les personnes qui ont été exposées à divers dangers afin qu’elles puissent recevoir, de la part de professionnels, des soins médicaux et psychologiques ainsi qu’une pris en charge juridique adaptés.

**Dignité :** Le processus d’orientation doit être mis en œuvre de manière à respecter la dignité des personnes, et de façon à ce qu’elles ne soient pas exposées à des dangers et à une stigmatisation supplémentaires.

**Accès :** Le manque d'informations sur les services existants ou sur la nature de l'aide nécessaire constitue une des raisons pour lesquelles si peu de personnes accèdent à l’assistance dont elles auraient besoin. Des sessions de formation sur les mécanismes d’orientation et les services existants permettront donc d’augmenter la rapidité et la facilité de l’accès à ces services. Ce point est particulièrement important pour les cas de violences sexuelles et basées sur le genre.

**COORDINATION & PLAIDOYER**

La protection relève d’une responsabilité collective, partagée entre les individus, les communautés, l’État et les acteurs locaux et internationaux.

**Sûreté :** Les travailleurs humanitaires ont la responsabilité d’être au courant des problèmes de protection qui surviennent. Une coordination interne entre les équipes au sein des organisations est importante afin de garantir une compréhension commune des risques propres au contexte ainsi qu’une approche cohérente à travers les programmes. Cela s’applique également à la coordination externe qui requiert, en plus, une action collective entre les agences pour des interventions plus efficaces, opportunes et de meilleure qualité. La coordination peut également contribuer à empêcher les conflits émanant de la concurrence entre les organisations ; et éviter de submerger les populations avec des activités similaires qui peuvent être sources de frustration et de souffrance.

**Dignité :** Lorsque les services sont fragiles ou inexistants, l’organisation peut mener une campagne de plaidoyer auprès des principaux responsables, au nom des populations affectées, afin de garantir des services de base disponibles et accessibles à tous.

**Accès :** Le plaidoyer peut contribuer à mettre en lumière des cas d’inégalité d’accès à des services (ou des cas de discrimination à l’accès).

1. Cette définition a été élaborée par le groupe sectoriel mondial de la protection. Pour plus d’informations, voir: <http://www.globalprotectioncluster.org/en/areas-of-responsibility/protection-mainstreaming.html> (disponible en anglais) [↑](#footnote-ref-2)
2. Voir p. 35 du Manuel Sphère (2011) : « Pour réaliser les standards énoncés dans ce manuel, toutes les agences humanitaires doivent être guidées par les principes de protection, même si elles n’ont pas spécifiquement un mandat de protection ou ne sont pas spécialisées dans ce domaine. » Voir également *La place centrale de la protection dans l’action,* déclaration des hauts responsables du Comité permanent interorganisations, décembre 2013, disponible ici : <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/1511170f.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
3. Accessible en anglais ici : http://www.globalprotectioncluster.org/en/areas-of-responsibility/protection-mainstreaming.html [↑](#footnote-ref-4)
4. « Différents groupes » peut designer les groups suivants : femmes, hommes, filles, garçons, adolescent.e.s, personnes plus âgées, personnes en situation de handicap et groupes minoritaires ou ethniques spécifiques sans distinction particulière (norme humanitaire fondamentale/CHS). [↑](#footnote-ref-5)
5. On entend par « personnel » tout représentant désigné par l’organisation, y compris les employés nationaux, internationaux, permanents ou temporaires, mais aussi les volontaires et consultants (norme humanitaire fondamentale/CHS). Cela comprend également le personnel recruté, les partenaires, et le personnel et associés qui fournissent ou appuient les activités de l’organisation. [↑](#footnote-ref-6)
6. Il peut s’agir par exemple des politiques de protection des enfants, PEAS, de dénonciation, etc. [↑](#footnote-ref-7)
7. On entend par « personnel » : tout représentant désigné par l’organisation, y compris les employés nationaux, internationaux, permanents ou temporaires, mais aussi les volontaires et consultants (norme humanitaire fondamentale/CHS). Cela comprend également le personnel recruté, les partenaires, et le personnel et associés qui fournissent ou appuient les activités de l’organisation. [↑](#footnote-ref-8)
8. Il peut s’agir par exemple des politiques de protection des enfants, PEAS, de dénonciation, etc. [↑](#footnote-ref-9)