

# Bond : mise en œuvre de la sauvegarde

## Politique de sauvegarde

*(Traduction non officielle)*

### Finalité

L'objectif de cette politique est de protéger les personnes, en particulier les enfants, les adultes à risque et les bénéficiaires d'assistance, contre tout préjudice pouvant survenir dans le cadre du contact qu'ils ont avec [ONG]. Cela inclut les préjudices découlant :

- Du comportement du personnel ou du personnel associé à [ONG] ;
- De la conception et de la mise en œuvre des programmes et activités de [ONG].

Cette politique énonce les engagements pris par [ONG] et informe le personnel et le personnel associé<sup>1</sup> de leurs responsabilités en matière de sauvegarde.

Cette politique ne couvre pas :

- Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cette question relève de la politique de lutte contre l'intimidation et le harcèlement<sup>2</sup> de [ONG] ;
- Les préoccupations en matière de sauvegarde au sein de la communauté dans son ensemble qui ne sont pas le fait de [ONG] ou du personnel associé.

### Qu'est-ce que la sauvegarde ?

Au Royaume-Uni, la sauvegarde se traduit par la protection de la santé, du bien-être et des droits humains des personnes et vise à leur permettre de vivre à l'abri du danger, de l'abus et de la maltraitance<sup>3</sup>.

Dans notre secteur, nous entendons par « sauvegarde » la protection des personnes, notamment les enfants et les adultes vulnérables, contre les préjudices émanant d'un contact avec notre personnel ou nos programmes.

Le glossaire ci-dessous contient d'autres définitions relatives à la sauvegarde.

### Champ d'application

- Tout le personnel employé par [ONG] ;

---

<sup>1</sup> Voir définition de « personnel associé » à la section *Champ d'application* ci-après.

<sup>2</sup> Certaines ONG incluent désormais l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail dans leur dispositif de sauvegarde, car ces phénomènes sont associés à des préjudices émanant d'un contact avec notre personnel ou nos programmes. Toutefois, les procédures conçues pour agir face à l'intimidation et au harcèlement sur le lieu de travail sont susceptibles d'être différentes en raison des différences juridiques et réglementaires qu'il existe en matière de gestion des différents incidents en milieu professionnel.

<sup>3</sup> *What is Safeguarding? NHS Easy Read* (2011).

- Le personnel associé, dans le cadre de travaux ou de visites liés à [ONG], y compris, mais sans s'y limiter, les personnes suivantes : consultants, volontaires, contractuels, intervenants sur les programmes (notamment les journalistes, les célébrités et les figures politiques).

## Déclaration de principe

[ONG] estime que toute personne avec laquelle nous entrons en contact, indépendamment de son âge, de son identité sexuelle, de son handicap, de son orientation sexuelle ou de son origine ethnique, a le droit d'être protégée contre toute forme de préjudice, d'abus, de maltraitance et d'exploitation. [ONG] ne tolérera aucun fait d'abus ou d'exploitation par son personnel ou le personnel associé.

Cette politique traite les aspects suivants de la sauvegarde [selon les cas] : sauvegarde de l'enfance, sauvegarde des adultes, protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Ces aspects clés de la sauvegarde peuvent s'accompagner de politiques et procédures distinctes (voir *Politiques associées* ci-après).

[ONG] s'engage à tenir compte de considérations de sauvegarde tout au long de ses interventions, au travers des trois piliers : la prévention, le signalement et la réponse.

## Prévention

### Responsabilités de [ONG]

[ONG] :

- Veillera à ce que tous les membres du personnel aient accès à cette politique, se familiarisent avec son contenu et connaissent les responsabilités qui leur incombent dans le cadre de sa mise en œuvre ;
- Élaborera et mettra en œuvre tous ses programmes et activités de manière à protéger les personnes contre tout risque de préjudice pouvant découler de leur contact avec [ONG]. Cela inclut la manière dont les données relatives aux personnes dans nos programmes sont recueillies et communiquées ;
- Mettra en œuvre des procédures de sauvegarde strictes dans le cadre du recrutement, de la gestion et du déploiement du personnel et du personnel associé ;
- Veillera à ce que chaque membre du personnel soit formé à la sauvegarde à un niveau pertinent par rapport à son rôle au sein de l'organisation ;
- Assurera le suivi des signalements des préoccupations liées à la sauvegarde, en temps opportun et dans le respect des procédures.

### Responsabilités du personnel

#### Sauvegarde de l'enfance

Le personnel de [ONG] et le personnel associé ne doivent pas :

- Se livrer à des activités sexuelles avec une personne âgée de moins de 18 ans ;

- Abuser ou exploiter sexuellement des enfants ;
- Soumettre un enfant à des violences physiques, émotionnelles ou psychologiques, ou à des actes de maltraitance ;
- Se livrer à toute activité d'exploitation commerciale des enfants, y compris le travail ou la traite des enfants.

### **Sauvegarde des adultes**

Le personnel de [ONG] et le personnel associé ne doivent pas :

- Abuser ou exploiter sexuellement des adultes en situation de vulnérabilité ;
- Soumettre un adulte en situation de vulnérabilité à des abus physiques, émotionnels ou psychologiques, ou à des actes de maltraitance.

### **Protection contre l'exploitation et les abus sexuels**

Le personnel de [ONG] et le personnel associé ne doivent pas :

- Échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre une activité sexuelle. Cela inclut tout échange d'assistance due aux bénéficiaires de cette assistance ;
- Avoir de relations sexuelles avec les bénéficiaires de l'assistance, car ces relations sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale.

À l'inverse, le personnel de [ONG] et le personnel associé ont l'obligation de :

- Contribuer à créer et à maintenir un environnement qui prévient les atteintes à la sauvegarde, et qui est propice à la mise en œuvre de la politique de sauvegarde de l'organisation ;
- Signaler au membre du personnel désigné toute préoccupation ou tout soupçon concernant des violations liées à sauvegarde par un membre du personnel de [ONG] ou du personnel associé.

## **Systeme de signalement**

[ONG] veillera à ce que des mécanismes sûrs, appropriés et accessibles de signalement de préoccupations liées à la sauvegarde soient mis à la disposition du personnel et des communautés avec lesquelles nous travaillons.

Tout membre du personnel signalant une préoccupation ou une plainte par le biais des voies de signalement désignées (ou si le membre du personnel demande à ce que quelque chose soit signalé) sera protégé par la politique de divulgation des fautes commises au travail (politique de dénonciation) de [ONG].

[ONG] acceptera également les plaintes provenant de personnes externes telles que les membres de la population, les partenaires et les organismes officiels.

### **Comment signaler un incident de sauvegarde ?**

Les membres du personnel qui ont une plainte ou un problème à signaler en rapport avec la sauvegarde doivent le faire immédiatement auprès de leur point focal Sauvegarde désigné [ou autre personne

désignée] ou à leur manager direct. Si le membre du personnel ne se sent pas à l'aise de signaler sa préoccupation à son point focal Sauvegarde ou à son manager direct (ex. : par crainte que son signalement ne soit pas pris au sérieux, ou si le point focal ou manager est concerné par la préoccupation), il peut le faire à tout autre membre du personnel approprié. Il peut s'agir, par exemple, d'un membre du personnel dirigeant ou d'un membre de l'équipe des ressources humaines.

[Indiquez les coordonnées de ces personnes]

## Réponse

[ONG] assurera le suivi des signalements en matière de sauvegarde, conformément aux politiques et aux procédures, et aux obligations légales et réglementaires en vigueur (voir le point *Procédures de signalement et de réponse aux préoccupations en matière de sauvegarde* dans la section *Politiques associées* ci-après).

[ONG] prendra les mesures disciplinaires appropriées vis-à-vis du membre du personnel ayant enfreint la politique.

[ONG] proposera un soutien aux personnes survivantes de préjudices causés par le personnel ou le personnel associé et ce, indépendamment du fait ou non qu'une réponse interne formelle soit mise en œuvre (ex : enquête interne). Les décisions relatives à ce soutien seront prises en fonction des souhaits de la personne survivante.

## Confidentialité

Il est essentiel que la confidentialité soit maintenue à tous les stades du processus de réponse aux préoccupations liées à la sauvegarde. Les informations concernant la préoccupation et la gestion de l'incident doivent être partagées uniquement si cela est absolument nécessaire et doivent être conservées en toute sécurité en tout temps.

### Politiques associées

Code de conduite

Politique de lutte contre l'intimidation et le harcèlement

Politique de divulgation des fautes commises au travail (politique de dénonciation)

Politique de sauvegarde de l'enfance

Politique de sauvegarde des adultes

Politique de PEAS (protection contre l'exploitation et les abus sexuels par le personnel)

Politique de traitement des plaintes

Procédures de signalement et de réponse aux préoccupations en matière de sauvegarde

Procédures de sauvegarde en matière de recrutement de personnel

Autres politiques, le cas échéant

## Glossaire des termes

### **Bénéficiaire de l'assistance**

Personne qui reçoit directement des biens ou des services du programme mis en œuvre par [ONG]. Notez que l'abus de pouvoir peut également s'appliquer à l'ensemble de la communauté servie par [ONG], et inclut notamment l'exploitation émanant d'une impression d'être en position de pouvoir.

### **Enfant**

Personne âgée de moins de 18 ans.

### **Préjudice**

Atteinte psychologique, physique et toute autre atteinte aux droits d'un individu.

### **Préjudice psychologique**

Violence émotionnelle ou psychologique, y compris (mais sans s'y limiter) les traitements humiliants et dégradants tels que les injures, les critiques constantes, le dénigrement, les humiliations persistantes, l'isolement et la mise à l'écart.

### **Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)**

Terme utilisé par la communauté humanitaire et de développement pour désigner les mesures prises pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels à l'encontre des populations affectées, par le personnel ou le personnel associé. Le terme provient de la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et le abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

### **Sauvegarde**

Au Royaume-Uni, la sauvegarde se traduit par la protection de la santé, du bien-être et des droits humains des personnes et vise à leur permettre de vivre à l'abri du danger, de l'abus et de la maltraitance<sup>4</sup>.

Dans notre secteur, nous entendons par « sauvegarde » la protection des personnes, notamment les enfants et les adultes vulnérables, contre les préjudices émanant d'un contact avec notre personnel ou nos programmes. Voici la définition avancée par un bailleur de fonds :

La sauvegarde signifie prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir les préjudices, en particulier l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ; pour protéger les personnes, en particulier les enfants et les adultes vulnérables, contre ces préjudices ; et pour agir de manière appropriée lorsqu'un préjudice est commis.

Cette définition s'inspire de nos valeurs et principes et façonne notre culture. Elle accorde une attention particulière à la prévention et à la réponse aux préjudices causés par tout abus, potentiel, réel ou tenté, de pouvoir, de confiance ou de vulnérabilité, notamment à des fins sexuelles.

La sauvegarde s'applique de manière cohérente et sans exception à tous nos programmes, partenaires et employés. Elle exige d'identifier, de prévenir et de se prémunir de manière proactive contre tous les risques de préjudice, d'exploitation et d'abus, et de disposer de systèmes aboutis, responsables et transparents pour réagir, rendre compte et tirer des enseignements lorsque les risques se concrétisent. Ces systèmes doivent être centrés sur les personnes survivantes mais aussi protéger les personnes accusées jusqu'à ce que leur culpabilité soit prouvée.

La sauvegarde place les bénéficiaires et les populations affectées au centre de tout ce que nous faisons.

---

<sup>4</sup> *What is Safeguarding?*, NHS NHS Easy Read (2011).

**Abus sexuels**

Atteinte réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte.

**Exploitation sexuelle**

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. Cette définition englobe la traite des êtres humains et l'esclavage moderne.

**Personne survivante**

Individu ayant subi des actes d'abus ou d'exploitation. Le terme est souvent utilisé à la place de « victime » car il évoque force, résilience et capacité de survie. Toutefois, il revient à la personne concernée de choisir comment elle souhaite s'identifier.

**Adulte à risque**

Parfois aussi désigné par « adulte en situation de vulnérabilité ». Personne qui a besoin ou est susceptible d'avoir besoin d'assistance en raison d'un handicap mental ou autre, de son âge ou d'une maladie, et qui se trouve ou est susceptible de se trouver dans l'incapacité de se prendre en charge ou de se protéger contre un préjudice important ou contre des actes d'exploitation.