

*Ce texte a été traduit par Social Development Direct et Translators Without Borders avec pour seul but d'informer. BOND n'est pas en mesure d'en vérifier l'exactitude. L'unique version officielle est rédigée en anglais et se trouve sur le site Web de BOND [[Safeguarding policy templates](#) | [Bond](#)]*

# La sauvegarde chez Bond

## Politique de sauvegarde

### Objectif

L'objectif de la présente politique est de protéger les personnes, en particulier les enfants, les adultes vulnérables et les bénéficiaires, contre tous les risques auxquels ils pourraient être exposés au contact de [ONG]. Les risques peuvent découler :

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

La politique définit les engagements de [NGO] et informe les employés 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 – inclus dans la politique anti-intimidation et anti-harcèlement de [ONG]<sup>2</sup>
- les questions de sauvegarde concernant la collectivité en générale, pour des dommages non perpétrés par [ONG] ou le personnel associé.

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

Au Royaume-Uni, sauvegarder signifie protéger la santé, le bien-être et les droits des personnes, et leur permettre de vivre à l'abri des préjudices, des abus et de la négligence.<sup>3</sup>

Dans notre secteur, cela veut dire protéger les personnes, notamment les enfants et les adultes vulnérables, contre les préjudices résultant du contact avec notre personnel ou de la participation à nos programmes.

D'autres définitions liées à la sauvegarde sont fournies plus loin, dans le glossaire.

### Portée

- Toute personne sous contrat avec [ONG]

---

<sup>1</sup>Voir « Portée » pour la définition de personnel associé

<sup>2</sup> Certaines ONG incluent désormais l'intimidation et le harcèlement dans leur portefeuille sur la sauvegarde, étant donné que ces situations peuvent être causées par le contact avec nos employés ou la participation à nos programmes. Cependant les procédures liées au harcèlement et à l'intimidation sur le lieu de travail sont probablement différentes, puisque les lois régissant les incidents sur le lieu de travail sont différentes.

<sup>3</sup> NHS 'Qu'est-ce que la sauvegarde ? Document facile à lire, 2011

- Le personnel associé, que ce soit pendant son travail ou ses visites liées à [ONG], notamment et de façon non limitative : les consultants, les volontaires, les entrepreneurs, les visiteurs du programme, y compris les journalistes, les célébrités et les politiciens.

## Énoncé de la politique

[ONG] a la conviction que toute personne avec qui nous entrons en contact, sans distinction d'âge, d'identité sexuelle, de handicap, d'orientation sexuelle ou d'origine ethnique, a le droit d'être protégée contre toutes formes de préjudice, d'abus, de négligence ou d'exploitation. [ONG] ne tolérera ni abus ni exploitation de la part de ses employés ou de son personnel associé.

La présente politique traitera des domaines suivants concernant la sauvegarde (selon les besoins) : la sauvegarde des enfants, la sauvegarde des adultes et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Ces domaines clés de la sauvegarde peuvent avoir des politiques et des procédures associées différentes (voir politiques associées).

[ONG] s'engage à faire de la sauvegarde une priorité dans tous les aspects de son travail à travers les trois piliers suivants : la prévention, le signalement et la réponse.

## Prévention

### Les responsabilités de [ONG]

[ONG] s'engage à :

- s'assurer que tout le personnel a accès à cette politique, qu'il la connaît bien et qu'il sait quelles responsabilités figurant dans cette politique sont les siennes ;
- structurer et mettre en œuvre tous ses programmes et activités de sorte que les personnes soient protégées contre tout risque de préjudice potentiel lors de leur contact avec [ONG], y compris la manière dont les informations sur les personnes prenant part à nos programmes sont recueillies et communiquées ;
- appliquer une procédure rigoureuse de sauvegarde lors du recrutement, de la supervision et du déploiement des employés et du personnel associé ;
- s'assurer que les employés reçoivent une formation sur la sauvegarde d'un niveau adapté à leur rôle au sein de l'organisation ;
- traiter les signalements de problèmes de sauvegarde rapidement et en suivant la procédure officielle.

### Les responsabilités du personnel

#### Sauvegarde de l'enfant

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

- avoir des rapports sexuels avec un mineur de moins de 18 ans ;
- abuser ou exploiter sexuellement les enfants;

- soumettre un enfant à de la violence physique, émotionnelle ou psychologique, ou à de la négligence ;
- prendre part à des activités d'exploitation d'enfants à des fins commerciales, notamment le travail et le trafic d'enfants.

### **Sauvegarde d'adultes**

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

- abuser ou exploiter sexuellement les adultes vulnérables ;
- soumettre un adulte vulnérable à de la violence physique, émotionnelle ou psychologique, ou à de la négligence.

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

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

- échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre une activité sexuelle, et notamment échanger une aide qui serait due aux bénéficiaires de l'aide ;
- avoir une quelconque relation sexuelle avec des bénéficiaires de l'aide, les dynamiques de pouvoir étant par nature inégales.

Par ailleurs, les employés de [ONG] et le personnel associé se doivent de :

- contribuer à la création et au maintien d'un environnement qui permet de prévenir les violations de la sauvegarde et de promouvoir la mise en œuvre de la politique de sauvegarde ;
- signaler à la personne compétente toute suspicion de violation de la sauvegarde par un employé de [ONG] ou un personnel associé.

## **Permettre les signalements**

[ONG] s'engage à fournir à ses employés et aux collectivités avec lesquelles elle travaille des moyens sûrs, appropriés et accessibles afin qu'ils puissent signaler toute inquiétude concernant la sauvegarde.

Tout employé signalant un problème ou déposant une plainte en suivant le protocole en place pour les lanceurs d'alerte, ou faisant une requête en ce sens, sera protégé par la Politique de [ONG] relative à la dénonciation des abus commis sur les lieux du travail.

[ONG] acceptera également les plaintes venant de sources externes, telles que des particuliers, des partenaires ou des organismes officiels.

### **Comment signaler un problème de sauvegarde**

Les employés souhaitant déposer une plainte ou signaler une préoccupation liée à la sauvegarde doivent le faire immédiatement auprès de leur coordonnateur de la sauvegarde [selon les circonstances] ou de leur supérieur hiérarchique. Si le membre du personnel se sent gêné à l'idée de signaler sa préoccupation à son point de contact en matière de sauvegarde ou à son supérieur hiérarchique (par exemple, s'il estime que le signalement ne sera pas pris au sérieux, ou si cette personne est impliquée dans le problème), il

peut le signaler à tout autre membre du personnel approprié, (cadre supérieur ou membre de l'équipe des ressources humaines, par exemple).

[Fournir les coordonnées]

## Réponse

[L'ONG] assurera le suivi des signalements et des préoccupations de sauvegarde conformément à la politique et à la procédure, ainsi qu'aux obligations juridiques et statutaires (voir Procédures de signalement et de réponse aux problèmes de sauvegarde dans les Politiques associées).

[L'ONG] appliquera des mesures disciplinaires appropriées envers le personnel qui enfreindra la politique.

[L'ONG] offrira un soutien aux survivants de préjudices causés par le personnel ou le personnel associé, indépendamment du fait qu'une réponse interne formelle soit menée (telle qu'une enquête interne). Les décisions concernant le soutien seront prises par le survivant.

## Confidentialité

Il faut absolument maintenir la confidentialité à toutes les étapes du traitement des préoccupations de sauvegarde. Les informations relatives à la préoccupation et à la gestion ultérieure du cas doivent être partagées uniquement à raison du besoin d'en connaître et doivent être gardées en sécurité en tout temps.

### Politiques associées

Code de conduite

Politique anti-intimidation et anti-harcèlement

Politique relative à la dénonciation des abus commis sur les lieux du travail (lanceur d'alerte)

Politique de sauvegarde de l'enfant

Politique de sauvegarde de l'adulte

Politique en matière de PEAS (Protection contre l'exploitation et les abus sexuels commis par des membres du personnel)

Politique relative aux plaintes

Procédures de signalement et de réponse aux problèmes de sauvegarde

Procédures de sauvegarde lors du recrutement du personnel

Autres politiques, le cas échéant

## Glossaire des termes

### **Bénéficiaire de l'aide**

Quelqu'un qui reçoit directement des biens ou des services du programme de [l'ONG]. Il y a lieu de noter que l'abus de pouvoir peut également s'appliquer à la collectivité que sert l'ONG au sens large, et peut également inclure l'exploitation en donnant l'impression d'être en position de pouvoir.

### **Enfant**

Une personne de moins de 18 ans

### **Préjudice**

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

### **Préjudice psychologique**

Abus émotionnel ou psychologique, notamment (mais sans s'y limiter) les traitements humiliants et dégradants tels que les insultes, les critiques constantes, le dénigrement, l'intimidation persistante, la réclusion et l'isolement

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

Terme utilisé dans le secteur de l'humanitaire et du développement pour désigner la prévention de l'exploitation et des abus sexuels des populations affectées par le personnel ou le personnel associé. Le terme provient du Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13)

### **Sauvegarde**

Au Royaume-Uni, sauvegarder signifie protéger la santé, le bien-être et les droits des personnes, et leur permettre de vivre à l'abri des préjudices, des abus et de la négligence.<sup>4</sup>

Dans notre secteur, cela veut dire protéger les personnes, notamment les enfants et les adultes vulnérables, contre les préjudices résultant du contact avec notre personnel ou de la participation à nos programmes. Une définition de donateur est la suivante :

La sauvegarde signifie la mise en place de toutes les mesures raisonnables pour prévenir les préjudices, notamment l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, protéger d'un tel préjudice les individus, particulièrement les adultes et enfants vulnérables, et réagir 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 de pouvoir, de confiance ou de vulnérabilité, qu'il soit potentiel, réel ou tenté, en particulier à des fins sexuelles.

La sauvegarde s'applique de manière cohérente et sans exception à l'ensemble de nos programmes, partenaires et personnel. Elle nécessite de recenser, 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 matures, responsables et transparents pour réagir, signaler et tirer des enseignements au cas où ces risques se concrétisent. Ces systèmes doivent être centrés sur les survivants et également protéger les accusés jusqu'à ce que leur culpabilité soit prouvée.

La sauvegarde place les bénéficiaires et les personnes affectées au cœur de tout ce que nous faisons.

### **Abus sexuels**

Le terme « abus sexuel » désigne toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion.

### **Exploitation sexuelle**

Le terme « exploitation sexuelle » désigne tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, qui comprend notamment mais sans s'y limiter, le fait de tirer profit financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. Cette définition comprend la traite des êtres humains et l'esclavage moderne.

### **Survivant**

La personne qui a été abusée ou exploitée. Le terme « survivant » est souvent utilisé de préférence à « victime », car il implique la force, la résilience et la capacité à survivre, mais c'est à l'individu de choisir comment il souhaite s'identifier.

### **Adulte vulnérable**

---

<sup>4</sup> NHS 'Qu'est-ce que la sauvegarde ? Document facile à lire, 2011

Une personne qui a ou pourrait avoir besoin de soins en raison d'un handicap intellectuel ou d'autre nature, de son âge ou d'une maladie, et qui est ou peut être incapable de prendre soin d'elle-même, ou est incapable de se protéger contre d'importants préjudices ou de l'exploitation.