

POLITIQUE DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT DU DRC

En vigueur depuis le 26 septembre 2019

Révisée en juillet 2020

I. OBJET

L'objet de cette politique est de protéger les enfants des préjudices pouvant résulter de leur interaction avec le DRC. Sont visés les préjudices résultant :

- du comportement des employés et du personnel associé dans les opérations internationales du DRC ;
- de la conception et de la mise en œuvre des programmes et des activités internationaux du DRC.

La politique énonce les engagements pris par le DRC et informe les employés et le personnel associé du DRC de leurs responsabilités en matière de sauvegarde de l'enfant.

La Politique de sauvegarde de l'enfant ne concerne pas :

- le harcèlement sexuel sur le lieu de travail - cet aspect est traité dans le Code de conduite du DRC ;
- les incidents liés à la sauvegarde de l'enfant survenant au sein de la communauté en général sans rapport avec le DRC ni avec son personnel associé ;
- les employés et le personnel associé du DRC travaillant dans le cadre des activités nationales au Danemark - ce personnel doit se conformer au Code de comportement du DRC (*DRC Code of Behaviour*).

II. QU'EST-CE QUE LA SAUVEGARDE DE L'ENFANT ?

Par « sauvegarde », le DRC entend le fait de protéger la santé, le bien-être et les droits humains des enfants et de faire en sorte qu'ils ne soient pas victimes de préjudices, d'abus, d'exploitation ou de négligence.

Le DRC interprète cette définition comme le fait de protéger les enfants des préjudices pouvant découler de leur interaction avec les employés, le personnel associé ou les programmes du DRC.

III. PORTÉE

- Tout le personnel du DRC employé hors du Danemark ainsi que les employés du siège lorsqu'ils sont en mission dans les opérations internationales du DRC.
- Tout le personnel associé impliqué dans des programmes internationaux ou dans des visites en rapport avec le DRC, c'est à dire notamment, mais pas exclusivement, les consultants, les bénévoles, les sous-traitants et les personnes effectuant des visites au sein des programmes, comme les journalistes, les célébrités ou les responsables politiques.

IV. RESPONSABILITÉ INSTITUTIONNELLE

Le directeur du Département international approuve la politique et décide de son entrée en vigueur. La responsabilité du processus incombe au secrétariat Risque et Conformité et au Département des ressources humaines, qui suivent la mise en œuvre de la politique et qui, périodiquement, procèdent à son réexamen et suggèrent les modifications nécessaires.

V. ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Le DRC considère que chacun a la responsabilité de promouvoir le bien-être de tous les enfants et adolescents, d'assurer leur sécurité et d'agir de façon à les protéger contre toutes les formes de préjudices, d'abus, de négligence et d'exploitation. Le DRC ne tolère aucun préjudice à l'encontre des enfants commis par ses employés ou son personnel associé.

Le DRC s'assure que tous les enfants et les adolescents bénéficient de la même protection, quels que soient leur âge, leur appartenance ethnique, leur nationalité, leur identité de genre, leur race, leur religion ou croyance, leur sexe et leur orientation sexuelle.

Le DRC reconnaît les besoins supplémentaires des enfants issus des groupes ethniques minoritaires et des enfants handicapés ainsi que les obstacles auxquels ils sont parfois confrontés, particulièrement en matière de communication et d'accès aux services.

La présente politique est consacrée à la sauvegarde de l'enfant. D'autres politiques et procédures distinctes peuvent également lui être associées (voir VI. Politiques, procédures et lignes directrices connexes).

Le DRC s'engage à prendre en compte la sauvegarde de l'enfant dans l'ensemble de son action, par le biais des trois piliers que sont la prévention, le signalement et la réaction.

A. Prévention

A.1 Les responsabilités du DRC

Le DRC s'engage à :

- Veiller à ce que tous les employés et tout le personnel associé aient accès à cette politique, qu'ils la connaissent et qu'ils connaissent les responsabilités qui leur incombent à ce titre.
- Concevoir et mettre en œuvre l'ensemble de ses programmes et de ses activités de manière à protéger les enfants des risques de préjudice pouvant résulter de leur interaction avec le DRC. Cet aspect inclut notamment les modalités de collecte et de communication des informations relatives aux personnes concernées par les programmes du DRC.
- Appliquer des procédures strictes de sauvegarde de l'enfant dans le cadre du recrutement, de la gestion et du déploiement des employés et du personnel associé.
- Veiller à ce que les employés reçoivent une formation sur la sauvegarde de l'enfant qui corresponde à leur rôle au sein de l'organisation.
- Assurer le suivi des signalements d'incident liés à la sauvegarde de l'enfant de manière rapide et selon une procédure régulière.

A.2 Les responsabilités des employés et du personnel associé

Tous les superviseurs, employés et personnel associé du DRC sont tenus de contribuer à l'instauration et à la préservation d'un environnement de nature à prévenir les atteintes à la sauvegarde de l'enfant et à favoriser la mise en œuvre de la Politique de sauvegarde de l'enfant. Leurs responsabilités spécifiques sont les suivantes :

Les employés et le personnel associé du DRC ne doivent jamais :

- avoir des relations sexuelles avec toute personne âgée de moins de 18 ans ;
- abuser ni exploiter sexuellement des enfants ;
- exposer des enfants à des violences ou des négligences physiques, émotionnelles ou psychologiques ;
- s'adonner à des pratiques commerciales d'exploitation concernant des enfants, y compris le travail ou la traite des enfants ;
- développer avec des enfants une relation qui de quelque manière que ce soit pourrait être considérée comme constituant une exploitation ou un abus ;
- être sous l'influence de l'alcool ou de drogues au moment d'assumer une responsabilité professionnelle vis à vis d'enfants ;
- agresser physiquement des enfants ou leur infliger des violences physiques, même lorsque cela pourrait être culturellement acceptable ;
- tolérer ni participer à des comportements illégaux, dangereux ou abusifs à l'égard d'enfants ;
- agir dans l'intention de ridiculiser, humilier, rabaisser ou dégrader des enfants ni perpétrer toute forme de violence psychologique ;
- favoriser certains enfants par rapport à d'autres (par exemple en promettant à un enfant des cadeaux ou des avantages) ;
- exploiter des enfants pour leur travail (par exemple comme domestiques) ou à des fins sexuelles ;
- exécuter ou participer à des pratiques traditionnelles préjudiciables ou à des abus spirituels ou rituels ;
- contracter un mariage avec un enfant sauf dans les cas prévus par la Circulaire ST/SGB/2003/13 du 9 octobre 2003 du Secrétaire général des Nations Unies¹.

Les employés et le personnel associés du DRC sont tenus de contribuer à une culture qui :

- instaure et préserve un environnement de nature à prévenir les atteintes à la sauvegarde de l'enfant et à favoriser la mise en œuvre de la Politique de sauvegarde de l'enfant ;
- favorise et renforce l'ouverture et la redevabilité mutuelle sur les lieux de travail de manière à permettre de soulever et de discuter toutes les questions ou soupçons liées à la sauvegarde de l'enfant ;
- renforce l'autonomie des enfants en les informant de ce qui constitue un comportement acceptable ou inacceptable de la part des employés et du personnel associé ;
- encourage les enfants à faire part de leurs inquiétudes ou soupçons par rapport à leur sécurité personnelle ;
- fait en sorte que les risques attachés à l'organisation d'activités ou de programmes impliquant des enfants soient analysés et que des modalités d'atténuation de ces risques soient prévues ;
- réduit les risques liés au fait de travailler seul avec des enfants en imposant la présence visible de deux adultes lors de tout travail avec des enfants ;
- garantit que les contacts physiques sont toujours appropriés et ne sont pas attentatoires à la vie privée de l'enfant.

A.3 Responsabilité et redevabilité des superviseurs du DRC

Les superviseurs du DRC chargés du recrutement, de l'intégration et de la gestion des employés et du personnel associé ont une responsabilité particulière en matière de respect de la Politique de sauvegarde de l'enfant. Il est attendu d'eux qu'ils :

- montrent par l'exemple le chemin à suivre et qu'ils définissent clairement les attentes en termes de comportement, conformément au concept de leadership du DRC ;
- appliquent les lignes directrices exposées dans *l'outil de vérification de la conformité (OC) : La sauvegarde tout au long du cycle de l'emploi* lors du recrutement, de l'intégration, de la gestion et du départ des employés ;
- s'assurent que tous les personnels associés signent le Code de conduite du DRC et en respectent les normes.

¹ L'article 3.2. (b) de la Circulaire ST/SGB/2003/13 du 9 octobre 2003 du Secrétaire général des Nations Unies stipule : « Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ». Toutefois, l'article 4.4. de la Circulaire précise que cette disposition n'est pas applicable lorsqu'un membre du personnel est marié à une personne qui, sans avoir 18 ans révolus, a atteint l'âge de la majorité ou du consentement légal dans le pays de nationalité des intéressés.

B. Signalements

Les superviseurs, les employés et le personnel associé du DRC sont tenus de signaler toute crainte ou soupçon d'atteinte à la sauvegarde de l'enfant du fait d'un employé ou d'un membre du personnel associé.

Le DRC veille à ce que les employés, le personnel associé et les communautés avec lesquelles il travaille aient à leur disposition des modalités sûres, adéquates et accessibles de signalement des incidents liés à la sauvegarde de l'enfant.

Le DRC veille à ce que les personnes qui signalent (de bonne foi) des incidents en matière de sauvegarde de l'enfant soient protégés contre toute mesure de représailles émanant d'employés du DRC. Toute allégation de représailles fera l'objet d'une enquête et sera considérée, si elle est confirmée, comme une faute professionnelle grave.

Le DRC accepte également de recevoir les plaintes émanant de sources extérieures, par exemple de membres de la population, de partenaires ou d'organismes officiels.

B.1 Comment signaler un incident en matière de sauvegarde de l'enfant ?

Les employés qui souhaitent soulever une préoccupation ou formuler une plainte liée à la sauvegarde de l'enfant doivent le faire immédiatement au moyen d'un signalement dans le Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC (MSCC) au siège *ainsi qu'en* alertant leur superviseur hiérarchique. Si l'employé a du mal à s'adresser à son superviseur hiérarchique (parce qu'il estime, par exemple, que le signalement ne sera pas pris au sérieux ou parce que le superviseur est impliqué dans les faits visés par le signalement), il doit s'adresser à un superviseur d'un niveau hiérarchique plus élevé non impliqué dans la situation.

Les signalements effectués dans le cadre du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC au siège doivent être adressés à l'adresse e-mail suivante : c.o.conduct@drc.ngo.

C. Réaction

Le DRC assure le suivi des incidents et des signalements conformément à la politique et à la procédure prévues et dans le respect de ses obligations légales et statutaires (voir VI. Politiques, procédures et lignes directrices connexes).

Le DRC veille à ce que toutes les enquêtes relatives à des incidents liés à la sauvegarde de l'enfant et ayant trait à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS) soient conduites par des enquêteurs certifiés EAS.

Le DRC applique des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des employés ayant enfreint la présente politique.

Le DRC met tout en œuvre pour apporter un soutien aux personnes survivantes ayant subi un préjudice causé par un employé ou un membre du personnel associé, indépendamment de l'existence ou non d'une réaction formelle sur le plan interne (par ex. une enquête interne). Les décisions en matière de soutien sont axées sur les personnes survivantes.

C.1 Confidentialité

Lors du traitement d'un incident en matière de sauvegarde de l'enfant, il est essentiel que la confidentialité soit préservée à toutes les étapes de la procédure. Les informations relatives à l'incident et à son traitement ultérieur ne doivent être partagées qu'avec ceux qui ont besoin d'en connaître et doivent toujours être conservées en sécurité conformément à la législation sur la protection des données.

VI. POLITIQUES, PROCÉDURES ET LIGNES DIRECTRICES CONNEXES

1. Manuel des opérations du DRC : Mécanisme de signalement du Code de conduite <https://insite.drc.dk/en/operations-handbook/le-manuel-des-operations-revise-en-fran%C3%A7ais/redevabilite/mecanisme-de-signalement-du-code-de-conduite-mscc>.
2. Politique de sauvegarde du DRC.
3. Concept de leadership du DRC.
4. Politique de vérification des antécédents du DRC (*DRC Background Check Policy*).
5. Outil de vérification de la conformité (OC) : La sauvegarde tout au long du cycle de l'emploi.
6. Code du comportement du DRC (*DRC Behaviour Code*).
7. Circulaire ST/SGB/2003/13 du 9 octobre 2003 du Secrétaire général des Nations Unies.
8. Code de conduite du DRC.

VII. GLOSSAIRE

Abus sexuel

Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.

Bénéficiaire d'assistance

Une personne qui reçoit directement des biens ou des services dans le cadre du programme du DRC.

Enfant

Une personne de moins de 18 ans

Exploitation sexuelle

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. Sont inclus dans cette définition la traite des personnes et l'esclavage moderne.

Personnel associé

Une personne impliquée dans un travail ou une visite en rapport avec le DRC, notamment mais pas exclusivement, les consultants, les bénévoles, les sous-traitants et les personnes effectuant des visites auprès des programmes, comme les journalistes, les célébrités ou les responsables politiques.

Personne survivante

La personne ayant subi l'exploitation ou les abus. Le terme « personne survivante » est souvent préféré à celui de « victime », car il renvoie à la force, à la résilience et à la capacité de survie. Cependant, la personne concernée est libre de s'identifier comme elle le souhaite.

Préjudice

Atteinte psychologique, physique ou sous une autre forme aux droits d'une personne.

Préjudice psychologique

Violence émotionnelle ou psychologique, y compris (mais non exclusivement) les traitements humiliants ou dégradants, comme les injures, les critiques constantes, le rabaissement, l'humiliation continue, l'isolement et l'isolation.

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

Ce terme est utilisé par la communauté des acteurs de l'aide humanitaire et de l'aide au développement pour décrire les mesures visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelle commise par les employés ou le personnel associé à l'encontre des populations touchées. Le terme est issu de la Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies relatives aux dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les violences sexuelles (ST/SGB/2003/13).

Sauvegarde

Par « sauvegarde », le DRC entend le fait de protéger la santé, le bien-être et les droits humains des personnes et de faire en sorte qu'elles ne soient pas victimes de préjudices, d'abus ou de négligence.

Le DRC interprète cette définition comme le fait de protéger les personnes, notamment les enfants et les adultes à risque, des préjudices pouvant découler de leur interaction avec les employés, le personnel associé ou les programmes du DRC.