

Document **D'INFORMATION**

Politiques de sauvegarde

Auteur : Lisa Willeke

Lieu de parution : Aachen

Date de parution : Octobre 2024

Informations sur les droits d'auteur :

Ce document d'information est un document interne. Toute utilisation ou reproduction du texte, même partielle, est soumise à l'autorisation préalable de Misereor.

Misereor s'engage pour la protection des droits de tous les êtres humains et pour le respect de leur dignité en coopération avec ses organisations partenaires dans le monde entier. Ce faisant, nous mettons un accent particulier sur la sauvegarde des personnes vulnérables.

On entend par sauvegarde toutes les mesures que prend une organisation pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement. Cela comprend d'un côté la protection contre les dommages causés aux personnes vulnérables par les collaborateurs d'une organisation et de l'autre la protection des collaborateurs de l'organisation. Dans le contexte de Misereor, la sauvegarde s'applique donc aussi bien aux processus internes qu'à la collaboration étroite avec nos organisations partenaires et avec toutes les personnes qui travaillent pour le compte et dans l'environnement de Misereor.

Notre préoccupation est conforme aux exigences de l'Église catholique au niveau national et international. En 2020, la Conférence épiscopale d'Allemagne a adopté des règles de prévention des violences sexuelles au sein des organisations de l'Église universelle (« *Maßgaben zur Prävention sexualisierter Gewalt bei den weltkirchlichen Werken* ») qui sont contraignantes pour Misereor et ses partenaires. Ces règles sont nées des déclarations du Saint Siège sur la lutte contre l'abus sexuel telles que le Motu proprio *Vos estis lux mundi* qui date de 2019.

De ce fait, toutes les organisations partenaires sont désormais tenues de soumettre à Misereor une politique de sauvegarde et de démontrer les mécanismes de prévention existants ainsi que le fait qu'il y a une sensibilité à l'égard de cette question au sein de leur organisation. Veuillez confirmer que des mesures et mécanismes adaptés sont mis en place, permettant de gérer d'une manière appropriée d'éventuels cas de violence contre les personnes vulnérables dans le contexte de votre organisation ou projet. On entend par « personnes vulnérables » par exemple des enfants ou des jeunes, des personnes âgées, des femmes, des personnes en situation de handicap ou des personnes issues de la communauté LGBTQIA+, qu'il s'agisse de membres de groupes cibles d'un projet ou de personnel d'une institution, d'employés ou de bénévoles.

Le présent document nous permet de mieux convenir des objectifs et contenus d'une politique de sauvegarde et met à votre disposition des informations supplémentaires qui vous aident d'un côté à développer une telle politique et de l'autre d'intégrer dans votre culture organisationnelle une meilleure conscience en la matière. La plupart des matériels auxquels nous nous référons dans le présent document est disponible en différentes langues et en partie pour différents contextes régionaux.

Si une organisation ne dispose pas encore d'une politique de sauvegarde, cela ne veut pas dire que cette organisation n'applique pas de mesures de protection efficaces. Très souvent, les organisations ont déjà mis en place de nombreux dispositifs grâce à leur expertise ; cela devient évident quand une évaluation des risques et de la protection est menée. En conséquence, sachez qu'aucune organisation ne commence à zéro en ce qui concerne le sujet de la sauvegarde. Néanmoins, une analyse structurée de tous les risques et mécanismes de prévention qui se fait par écrit permet de dévoiler d'éventuelles carences et de renforcer la transparence vers l'intérieur et vers l'extérieur.

Normes internationales de protection contre l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement

En 2018 et 2019, les membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE ont décidé d'orienter leur travail et celui de leurs partenaires vers les normes du Comité permanent interorganisations (CPI) et/ou la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS).

Les normes du CPI regroupent [six principes directeurs en termes de l'exploitation sexuelle et des abus](#) ainsi que les standards minimaux de la [protection contre l'exploitation sexuelle et les abus par le propre personnel d'une institution](#). La CHS propose une approche commune pour fournir de l'aide humanitaire aux communautés touchées par les crises. La mise en œuvre des mesures de prévention et d'intervention qui sont proposées par la CHS permettra de renforcer la sécurité au sein des organisations.

De surcroît, selon le type de votre organisation, nous vous recommandons de lire aussi les [normes internationales de protection des enfants](#) qui ont été publiées par la structure Keeping Children Safe (KCS). Le Centre de ressources et de support sur la sauvegarde (RSH) met à votre disposition un [résumé](#) des normes internationales en vigueur ainsi qu'un [document d'information](#) qui vous aidera à appliquer ces normes dans votre propre organisation. Vous pouvez télécharger les documents en plusieurs langues. En outre, n'hésitez pas à consulter le [Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles des Nations Unies](#).

Comment développer une politique de sauvegarde et quels contenus inclure ?

Pour garantir une sauvegarde efficace des personnes vulnérables dans une organisation ou dans une institution, il faut appliquer différentes mesures et procédures qui contribuent à la protection contre la violence et à la création d'un environnement de travail sûr et qui promeuvent la protection et le renforcement des groupes vulnérables. Nous sommes convaincus que la sauvegarde s'appuie sur trois piliers : *prévenir*, *identifier* et *réagir*. La base de ces piliers est une évaluation des risques et de la protection dont les résultats permettent de déterminer toutes les mesures et procédures qui sont ensuite à réaliser ou à développer.

Tout d'abord, les organisations peuvent agir de manière *préventive* : mettre en pratique des normes de recrutement et du développement du personnel, organiser des formations et cycles d'apprentissage et de recyclage bien ciblés, développer des lignes directrices pour la stratégie de communication et [concevoir des programmes](#) et projets de prévention sûrs. Un code de conduite qui inclut une partie générale ainsi que des critères spécifiques à l'organisation et qui est contraignant pour tous les collaborateurs de l'organisation fait partie des mesures de prévention. Pour savoir comment élaborer un code de conduite, rendez vous [ici](#). En cliquant sur [ce lien](#), vous accédez à une boîte à outils détaillée publiée par la CHS Alliance.

Si vous documentez soigneusement les mesures personnelles, mettez en place des mécanismes de plainte et d'alerte bien définis et désignez des interlocuteurs compétents, d'éventuels risques peuvent être *identifiés* et désignés en temps opportun.

Une gestion réfléchie et transparente des cas ainsi qu'une procédure définie pour traiter les cas de suspicion ou d'alerte vous permettront de *réagir* ; tel est le cas pour une stratégie de traitement et d'évaluation de cas et de signalements.

La ligne directrice en matière de la sauvegarde regroupe toutes les mesures et procédures menées par une organisation pour protéger les personnes vulnérables ainsi que des conditions-cadres supplémentaires propres à l'organisation et au pays respectif. D'une part, ce document sert

d'orientation et de confirmation ; de l'autre, il constitue un élément important pour mettre en œuvre une culture organisationnelle de la conscience.

Les principaux aspects d'une ligne directrice efficace sont :

1. Faire en sorte que la direction de l'institution se charge du sujet.
2. Garantir la participation des personnes concernées.
3. Introduire des procédures standardisées.
4. Définir les responsabilités.
5. Définir un plan de formation pour la mise en pratique.
6. Rendre les lignes directrices facilement accessibles.
7. Transmettre les lignes directrices aux organisations partenaires.
8. Développer un concept pour suivre la mise en pratique.
9. Faire des lignes directrices partie intégrante du processus de recrutement.
10. Promouvoir une culture de retour ouverte.

La ligne directrice de sauvegarde doit comprendre les éléments que vous trouvez dans le tableau en bas. Selon les réalités de votre organisation, les termes utilisés peuvent diverger et les exigences au cadre légal qui sont à décrire varient d'un pays à l'autre.

1. Titre de la ligne directrice	Politique de sauvegarde de l'institution X
2. A propos de la mise en pratique de la ligne directrice	Quand la politique a-t-elle été mise en vigueur par la direction/le comité directeur ? A quelle période s'applique-t-elle ?
3. Fins de la ligne directrice	Quel est l'objectif de la politique ? Quels sujets, activités et programmes traités par l'organisation sont couverts par la politique ?
4. Portée et champ d'application	A qui la politique s'applique-t-elle ? Par exemple : collaborateurs, volontaires, visiteurs, partenaires, etc. Cette politique couvre-t-elle tous les groupes de personnes qui sont liés à l'institution ou y a-t-il encore d'autres politiques relatives à d'autres sujets et groupes cibles ?
5. Disponibilité/accessibilité de la ligne directrice	Comment la politique sera-t-elle rendue accessible ? Où et comment sera-t-elle communiquée et publiée ?
6. Définitions	Veillez définir les termes « enfants » et « adultes vulnérables » dans votre contexte spécifique.

7. Cadre légal local	Veuillez vous référer au cadre légal en vigueur dans votre pays ou au droit canonique si vous êtes soumis à celui-ci.
8. Lois et directives internationales	Votre organisation/institution s'engage à respecter la Convention internationale des droits de l'enfant des Nations Unies et la Convention relative aux droits des personnes handicapées.
9. Processus de recrutement Développement du personnel	Quelles mesures sont appliquées pour vérifier de nouveaux collaborateurs ? Y a-t-il des procédures de gestion des collaborateurs contre lesquels une enquête a été ouverte (p.ex. suspension) ? Cliquez ici pour en savoir plus sur le recrutement sûr.
10. Formation et sensibilisation	Après avoir été embauchés, combien de temps passe avant que les collaborateurs ne soient formés et sensibilisés sur la sauvegarde et à quelle fréquence ces formations sont-elles répétées ?
11. Code de conduite	Vous pouvez joindre le code de conduite en annexe à votre politique ou vous pouvez y faire référence et expliquer comment on peut accéder au document.
12. Mécanismes de plainte et d'alerte	Précisez que tous les collaborateurs sont obligés de signaler des cas de suspicion d'atteinte au bien-être d'un enfant ou d'un adulte vulnérable. Veuillez décrire les canaux de signalement qui existent dans votre organisation et décrivez la procédure en cas d'un signalement.
13. Contexte	La politique est-elle adaptée à votre contexte spécifique (langue, culture, exigences spécifiques à l'organisation) ? Y a-t-il d'autres politiques en vigueur (p.ex. de votre congrégation, de votre structure mère internationale, de la conférence épiscopale de votre pays) auxquelles vous pouvez faire référence ?
14. Suivi-évaluation	Qui est responsable de la mise en pratique des mesures décrites dans la politique (nom et poste au sein de l'organisation) ? Après combien de temps l'efficacité de la politique sera-t-elle évaluée pour pouvoir effectuer d'éventuelles modifications ?

Le Centre de ressources et de support sur la sauvegarde fournit une [note pratique pas à pas pour élaborer une politique de sauvegarde](#) qui est disponible en plusieurs langues. La procédure d'élaboration ou de mise à jour d'une ligne directrice est aussi importante que l'existence générale d'une telle politique. Si vous impliquez différents groupes de personnes et de fonction dans le processus, cela peut avoir des effets positifs sur la compréhension des mesures de sauvegarde dans votre organisation entière. En outre, il est recommandé de permettre aux personnes (potentiellement) concernées de participer activement au développement des mesures de sauvegarde de l'organisation ou de l'institution. Réfléchissez donc au préalable à qui sera chargé de l'élaboration de la politique et dans quelle mesure d'autres personnes seront impliquées au processus (selon les différentes thématiques). Il peut également être utile d'impliquer des personnes externes qui disposent de connaissances techniques et de perspectives extérieures vous facilitant la réalisation de l'évaluation des risques et de la protection ou la révision d'une politique de sauvegarde déjà existante. Si vous ne connaissez pas d'expert en la matière près de chez vous, n'hésitez pas à vous rendre sur le site [ECPAT](#) pour chercher un spécialiste dans votre pays ou à contacter les antennes locales d'UNICEF ou de Save the Children. Il peut également être utile de se mettre en lien avec d'autres organisations de la société civile, avec la conférence épiscopale de votre pays ou avec d'autres organismes.

Évaluer les risques et la protection

Les évaluations des risques et de la protection sont primordiales pour garantir l'efficacité de la sauvegarde. Qu'il s'agisse de développer des mesures et des politiques de sauvegarde ou de mettre à jour des documents existants, il est toujours recommandé d'évaluer les risques potentiels pour le bien-être des personnes vulnérables dans le contexte spécifique de votre organisation, les mesures de protection déjà en place et d'éventuelles carences. Il peut y avoir des risques dans tous les domaines de l'organisation. Les risques évoluent constamment, tout comme le fait l'organisation elle-même. Pour cette raison, il est conseillé d'évaluer régulièrement les risques pour identifier rapidement des situations potentiellement dangereuses et pour y faire face.

Il dépend des besoins de l'organisation et des préférences des parties prenantes comment s'effectue l'évaluation. Vous pouvez utiliser différents outils et méthodes. Pour commencer, faites par exemple une [auto-évaluation](#) à l'aide d'un modèle prédéfini. Cela permet de classer les risques par catégories et d'identifier des mesures pour les contrecarrer. [Ici](#), vous en trouverez un bref aperçu.

Il est également possible d'utiliser des outils connus, tels que l'analyse SWOT, pour évaluer les forces et faiblesses d'une organisation en matière de sauvegarde. Veuillez trouver [ici](#) un guide détaillé pour ce faire.

Indépendamment de l'outil d'évaluation que vous choisissez, il faut noter qu'une évaluation des risques et de la protection poursuit deux questions principales :

1. De quelles **conditions** dans votre institution les agresseurs peuvent-ils profiter pour préparer et perpétrer des violences sexuelles ?
2. Quelles **mesures** et **ressources** existent déjà pour protéger les mineurs et adultes vulnérables ?

Par conséquent, en menant une évaluation des risques et de la protection, vous connaîtrez non seulement les problèmes et carences de votre institution en matière de la sauvegarde, mais vous

verrez aussi que de nombreuses mesures et ressources de protection des personnes placées sous votre responsabilité sont déjà en place.

Préférentiellement, l'évaluation des risques et de la protection fait référence à tous les domaines dans une institution où il y a de bonnes conditions pour les agresseurs d'un côté et des ressources de prévention et mécanismes de protection de l'autre :

1. Groupe cible de l'institution

→ Structure par âge, besoins d'accompagnement/de soins, distance et proximité, etc.

2. Les locaux

→ Comment sont conçus les espaces intérieurs et extérieurs ? Sont-ils visibles depuis l'extérieur ? Y a-t-il des lieux pour se retirer ? Y a-t-il des lieux lointains qui ne peuvent pas être observés ? Qui a accès à l'institution, à quel moment et sous quelles conditions ?

3. Ressources humaines

→ Le sujet de la sauvegarde est-il évoqué dans les entretiens d'embauche ? Y a-t-il des formations obligatoires ? Les collaborateurs signent-ils un code de conduite ? Y a-t-il régulièrement des entretiens d'évaluation du personnel ? Les responsabilités sont-elles clairement réparties ? Y a-t-il des structures informelles ? Quelle est la culture de retour et de l'erreur ? Y a-t-il régulièrement des réunions d'équipe ou d'autres possibilités d'échange ?

4. Possibilités de signalement et opportunités de participation pour tous

→ Comment tous les groupes liés à l'institution participent-ils au processus de mise en œuvre de la politique de sauvegarde ? Y a-t-il des possibilités de signalement adaptées aux groupes cibles et à la culture locale, sensible au genre et garantissant l'anonymat ? Toutes les parties prenantes ont-elles connaissance de ces possibilités ? Y a-t-il des personnes et systèmes d'aide externes auxquelles on peut s'adresser ?

5. D'autres risques spécifiques liés à l'institution

→ Y a-t-il d'autres risques qui résultent des réalités propres à l'institution ? Comment fait-on y face ? Dans quel contexte (social) l'institution agit-elle et quelles conséquences en surviennent pour la sauvegarde ?

Les résultats de cette évaluation, que vous pouvez concevoir de manière participative et correspondant aux réalités de votre institution, servent de base pour le développement d'une politique de sauvegarde et vous feront avancer sur le chemin envers une bonne gestion du sujet de la sauvegarde.

Les évaluations des risques et de la protection nous montrent que nous sommes tous des organisations apprenantes et que la sauvegarde des personnes vulnérables ne sera jamais un processus terminé. Puisque notre travail et les défis auxquels nous sommes confrontés évoluent constamment, les besoins de sauvegarde changent également au fil du temps. Pour cette raison, Misereor tient à créer un dialogue transparent et en toute confiance avec ses partenaires et à créer des cadres dans lesquels les personnes impliquées se sentent sûres et à l'aise. Nous apprécions une communication franche autour de ce sujet et retravaillent régulièrement nos lignes directrices en

matière de la sauvegarde ainsi que la culture de protection des personnes vulnérables dans notre organisation. Vous trouverez [ici](#) la politique de sauvegarde de Misereor et des informations supplémentaires en la matière. Pour accéder aux coordonnées de notre médiatrice et à notre système d'alerte, veuillez cliquer [ici](#).