

## POLITIQUE SUR LA PROTECTION

---

### TABLE DES MATIÈRES

|  |   |
|--|---|
| OBJET.....   | 2 |
| DÉFINITION .....                                     | 2 |
| PORTÉE.....  | 3 |
| ÉNONCÉ DE POLITIQUE.....                             | 3 |
| PRÉVENTION .....                                     | 3 |
| RESPONSABILITÉS DE IMPACT .....                      | 3 |
| RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL .....                   | 3 |
| SIGNALEMENT.....                                     | 5 |
| FAVORISER LES SIGNALEMENTS .....                     | 5 |
| Signaler une préoccupation liée à la protection..... | 5 |
| INTERVENTION .....                                   | 5 |
| CONFIDENTIALITÉ .....                                | 6 |
| POLITIQUES CONNEXES .....                            | 6 |
| GLOSSAIRE.....                                       | 6 |

Le texte de cette Politique, ainsi que les documents qui en découlent, et les Annexes, ont été rédigés en les langues anglaise et française, les deux versions étant considérées comme officielles, cependant la langue indiquée comme prioritaire pour son interprétation sera la version en langue anglaise.

## OBJET

Cette politique vise à protéger les personnes, en particulier les enfants, les adultes à risque et les bénéficiaires d'assistance, contre tout préjudice que pourrait leur causer leur relation avec IMPACT. Ces préjudices peuvent notamment découler de :

- la conduite du personnel de IMPACT ou du personnel associé à l'organisme;
- la conception et la mise en œuvre des projets et des activités de IMPACT.

Cette politique énonce les engagements pris par IMPACT<sup>1</sup> et informe le personnel et le personnel associé<sup>2</sup> de ses responsabilités en matière de protection.

Cette politique ne concerne pas :

- le harcèlement sexuel au travail (abordé dans le cadre de la politique sur la violence et le harcèlement au travail de IMPACT);
- des préoccupations liées à la protection au sein de la communauté au sens large, mais sans lien avec IMPACT ou son personnel associé.

## DÉFINITION

La protection désigne la défense de la santé, du bien-être et des droits des personnes, et la possibilité pour ces personnes de vivre sans subir de préjudice, de mauvais traitements ou de négligence<sup>3</sup>.

Dans le domaine des ONG, ce mot signifie la protection des personnes, dont les enfants et les adultes à risque, contre tout préjudice découlant de la relation avec notre personnel, notre personnel associé ou nos projets.

Une définition précise de la protection des enfants figure dans le glossaire ci-dessous.

---

<sup>1</sup> Le 15 octobre 2018, IMPACT a signé [l'Engagement des leaders du CCCI à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle](#). Cet engagement représente « *l'engagement des leaders du CCCI à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle représente notre promesse collective, en tant que leaders canadiens du développement et de l'aide humanitaire dans le monde, à assurer la mise en œuvre complète de pratiques et de politiques qui offriront une protection et s'appliqueront à notre personnel, à nos bénévoles et aux communautés que nous servons. À l'échelle du secteur, nous sommes conscients que nous avons le devoir de prendre soin de tous les gens concernés par notre travail, surtout compte tenu des déséquilibres de pouvoir qui lui sont inhérents. Nous sommes déterminés à créer des milieux de travail et des programmes sécuritaires qui offrent un climat de respect, favorisent l'égalité entre les sexes et sont dépourvus de toute violence fondée sur le sexe, notamment en luttant contre les abus de pouvoir et en intervenant systématiquement, en tenant les contrevenantes et contrevenants responsables et en protégeant les personnes vulnérables* ». L'organisme est déterminé à prendre des mesures supplémentaires pour améliorer les politiques et les pratiques en ce qui a trait à l'inconduite sexuelle (dont les mauvais traitements, l'exploitation et le harcèlement à caractère sexuel), notamment au sein de ses propres services et dans le cadre de ses relations avec des partenaires, des communautés et des personnes avec lesquelles il travaille.

<sup>2</sup> Le personnel associé comprend notamment les consultantes et les consultants, les bénévoles, les prestataires et des personnes visitant des projets comme des journalistes, des photographes, des représentantes et représentants de bailleurs de fonds, , etc.

<sup>3</sup> NHS, « What is Safeguarding? Easy Read », 2011.

## PORTÉE

L'ensemble du personnel employé par IMPACT.

Le personnel associé travaillant ou voyageant au nom de IMPACT, notamment les consultantes et les consultants, les bénévoles, les prestataires, les personnes visitant des projets (p. ex. des journalistes, des photographes, des représentantes et représentants de bailleurs de fonds, etc.).

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

IMPACT estime que les personnes avec lesquelles nous sommes en relation, peu importe leur âge, leur identité de genre, leur handicap, leur orientation sexuelle ou leur origine ethnique, ont le droit d'être protégées contre toute forme de préjudice, de mauvais traitements, de négligence et d'exploitation. IMPACT ne tolérera aucun acte de ce type de la part de son personnel ou de son personnel associé.

Cette politique aborde les domaines suivants de la protection : protection des enfants, protection des adultes et protection contre l'exploitation et les mauvais traitements à caractère sexuel.

IMPACT s'engage à promouvoir la protection dans le cadre de son travail et par le biais de trois piliers, soit la prévention, le signalement et l'intervention.

## PRÉVENTION

### RESPONSABILITÉS DE IMPACT

IMPACT s'engage à :

- s'assurer que tout le personnel connaît cette politique ainsi que ses responsabilités afférentes;
- concevoir et mettre en œuvre tous ses projets et activités de façon à protéger les personnes contre tout risque de préjudice pouvant découler de leur relation avec l'organisme, notamment de la façon dont nous recueillons et transmettons des renseignements au sujet des personnes concernées par nos projets;
- instaurer de strictes procédures de protection dans le cadre du recrutement, de la gestion et du déploiement du personnel et du personnel associé;
- veiller à ce que le personnel reçoive une formation à la protection reflétant son rôle au sein de l'organisme;
- assurer le suivi de signalements liés à la protection avec promptitude et diligence.

### RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL

#### Protection des enfants

Les membres du personnel de IMPACT et du personnel associé ne doivent en aucun cas :

- se livrer à des relations sexuelles avec des enfants (toute personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge légal dans le pays où se déroule la mission). Ce type de relations entraînera des conséquences sur le plan judiciaire et le licenciement immédiat. Tout acte sexuel impliquant une mineure ou un mineur avec son consentement sera puni tout aussi sévèrement. En outre, un malentendu quant à l'âge d'un enfant ne constitue pas une justification;
- profiter des enfants ou les exploiter sexuellement;
- maltraiter physiquement, émotionnellement ou psychologiquement un enfant;

- se livrer à des activités commerciales abusives, notamment le travail ou la traite des enfants;
- embaucher des enfants comme « domestiques »<sup>4</sup> ou pour tout travail vraisemblablement dangereux ou susceptible d'interférer avec l'instruction de l'enfant, ou pouvant causer des préjudices au développement physique, mental, social, spirituel ou moral de l'enfant;
- accueillir des enfants chez eux (pour une nuit ou une période prolongée), particulièrement en l'absence d'une ou d'un autre adulte responsable.

Les membres du personnel de IMPACT et du personnel associé doivent :

- se comporter de façon à protéger les enfants et les jeunes contre toute forme de discrimination, de violence, de maltraitance et de négligence;
- s'assurer d'effectuer leur travail auprès des enfants au vu et au su des autres et, de façon générale, d'éviter de passer trop de temps seuls avec des enfants;
- signaler toute préoccupation concernant de mauvais traitements potentiels ou avérés envers des enfants, ainsi que toute violation de cette politique, conformément à la politique sur la dénonciation de IMPACT. Ce faisant, les membres du personnel seront protégés et soutenus par l'organisme;
- veiller à la confidentialité des données concernant les enfants et les jeunes dans le cadre des projets de IMPACT (p. ex. des renseignements sur leurs antécédents familiaux, leur état de santé, etc.). Ce principe de confidentialité demeure en vigueur lorsque l'employée ou l'employé quitte ses fonctions au sein de IMPACT;
- dévoiler toute accusation de mauvais traitements sur des enfants formulée à leur encontre avant d'intégrer IMPACT ou au cours de leur mission au sein de l'organisme.

### **Protection des adultes**

Les membres du personnel de IMPACT et du personnel associé ne doivent en aucun cas :

- profiter sexuellement d'adultes à risque ou les exploiter;
- se livrer à de mauvais traitements d'ordre physique, émotionnel ou psychologique envers une ou un adulte à risque.

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

Les membres du personnel de IMPACT et du personnel associé ne doivent en aucun cas :

- se livrer à des relations sexuelles avec des membres de la communauté locale participant au projet, ou bénéficiant de l'assistance ou des services de IMPACT, car ces relations seraient basées sur des rapports de pouvoir fondamentalement déséquilibrés, et risquent fortement de compromettre la crédibilité et l'intégrité du travail de IMPACT;
- promettre de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange de relations sexuelles, notamment des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif. L'assistance destinée à des bénéficiaires ou à des partenaires de projets de IMPACT ne doit pas non plus servir de monnaie d'échange.

En outre, les membres du personnel de IMPACT et du personnel associé sont tenus de :

- contribuer à la création et au maintien d'un environnement favorable à la protection et à la mise en œuvre de la politique sur la protection;

---

<sup>4</sup> La définition du « travail domestique » des enfants ne comprend pas la garde occasionnelle d'enfants, le jardinage et la participation aux tâches ménagères durant les vacances scolaires ou en dehors du temps scolaire.

- signaler tout souci ou soupçon relatif à des violations de la politique sur la protection par des membres du personnel de IMPACT ou du personnel associé, en suivant la procédure détaillée ci-dessous.

## **SIGNALEMENT**

### **FAVORISER LES SIGNALEMENTS**

IMPACT s'assurera que le personnel et les communautés auprès desquelles nous travaillons disposent de moyens adéquats pour signaler toute préoccupation en matière de protection.

Les membres du personnel qui font part de leurs préoccupations ou de plaintes par le biais des canaux officiels (ou si elles ou ils en font la demande) seront protégés en vertu de la politique sur la dénonciation de IMPACT.

IMPACT accepte également des plaintes de la part de sources externes comme des membres du public, des partenaires et des organismes officiels.

### **Signaler une préoccupation liée à la protection**

Le personnel de IMPACT doit faire part de sa préoccupation à une ou à un gestionnaire hiérarchique ou à la directrice générale. Tous les membres du personnel de IMPACT disposant d'une capacité de supervision doivent garantir un milieu de travail respectueux, sain et sûr, conformément aux politiques et aux procédures de IMPACT et aux dispositions visant à prévenir toute violation de la politique sur la protection au sein de l'environnement de travail.

Les gestionnaires hiérarchiques ou les autres membres du personnel qui reçoivent un signalement d'une violation potentielle de cette politique sur la protection doivent transmettre immédiatement ce signalement au bureau d'Ottawa.

Si la plainte d'une ou d'un membre du personnel de IMPACT concerne une ou un gestionnaire hiérarchique, l'incident doit alors être signalé à la directrice générale. Si la plainte concerne cette dernière, l'incident doit être signalé à une ou à un membre de la direction de IMPACT, qui s'adressera à une ou à un membre du comité de direction du conseil d'administration. Si une plainte concerne une ou un membre du conseil, l'incident doit être signalé à la directrice générale ou à une ou à un membre du comité de direction du conseil d'administration. Tous les signalements doivent être effectués dans les 24 heures.

IMPACT interviendra sans tarder à la moindre indication d'une situation potentiellement hostile ou violente. Au besoin, IMPACT fera appel aux autorités compétentes.

## **INTERVENTION**

IMPACT adaptera le processus d'enquête aux circonstances particulières de chaque cas. Néanmoins, l'enquête peut consister à :

- interroger la personne plaignante et la personne accusée;
- interroger toute personne qui a été témoin du comportement;

- recueillir et examiner tout document, téléphone, message vocal, message texte, des données ou tout autre document électronique, notamment des déclarations écrites, des petits mots, des courriels et des photos (le cas échéant);
- parvenir à des conclusions concernant les faits;
- communiquer les conclusions et les faits aux parties concernées, selon le cas;
- déterminer les mesures de suivi appropriées;
- signaler les violations de la politique et les mesures subséquentes au conseil et aux représentantes et représentants de bailleurs de fonds;

IMPACT prendra les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre du personnel coupable d'enfreinte à cette politique.

IMPACT soutiendra les survivantes et les survivants de préjudices commis par des membres du personnel ou du personnel associé, sans qu'une intervention interne officielle (telle qu'une enquête interne) constitue une condition. Ce soutien adoptera une forme choisie par la survivante ou le survivant et sera fourni par IMPACT dans toute la mesure du possible.

## CONFIDENTIALITÉ

Chaque étape du processus consécutif à des préoccupations en matière de protection est soumise à la plus stricte confidentialité. Les renseignements liés aux préoccupations et à la gestion qui s'ensuit ne doivent être communiqués qu'en cas de nécessité et doivent être conservés en sécurité en tout temps.

## POLITIQUES CONNEXES

- Code de conduite
- Politique sur les conflits d'intérêts
- Politique sur le consentement relatif aux données
- Politique sur la santé, la sûreté et la sécurité
- Politique sur les photos et les vidéos
- Politique sur la dénonciation
- Politique sur la violence et le harcèlement au travail

## GLOSSAIRE

### **Bénéficiaire**

Une personne qui reçoit directement des biens ou des services dans le cadre d'un projet de IMPACT. Un abus de pouvoir peut également concerner l'ensemble de la communauté au sein de laquelle travaille IMPACT, et peut comprendre l'exploitation de la part d'une personne prétendant se trouver en position de pouvoir.

### **Enfant**

Une personne âgée de moins de 18 ans.

### **Protection de l'enfant**

Dans le cadre de la protection de l'enfant, les organismes sont tenus de veiller à ce que leur personnel, leurs activités et leurs programmes ne causent aucun préjudice aux enfants, autrement dit qu'ils ne fassent courir aux enfants aucun risque de préjudice ou de mauvais traitements, et que toute

préoccupation de l'organisme concernant la sécurité des enfants au sein des communautés dans lesquelles il travaille soit signalée aux autorités compétentes<sup>5</sup>.

Exemples de situations dans lesquelles une préoccupation de protection de l'enfant peut surgir et exiger une intervention<sup>6</sup> :

- L'organisme travaille avec des adultes et non avec des enfants. L'un des projets vise à accroître l'accès des femmes des régions rurales aux prêts et au crédit. Ce projet connaît un franc succès et a doté les femmes de compétences, d'un accès au marché et de possibilités de microfinancement. Cependant, lors de l'examen du projet, l'organisme s'interroge quant aux conséquences imprévues. Quelques femmes racontent qu'elles sont obligées de laisser leurs enfants seuls à la maison tandis qu'elles prennent part au projet et s'inquiètent de la sécurité de leurs enfants à ces occasions.
- Un homme, membre du personnel local, demande quelques jours de congé pour se marier. Plus tard, il apparaît clairement que son épouse a moins de 18 ans.
- L'organisme publie un bulletin à l'intention de ses sympathisantes, sympathisants, donatrices et donateurs, dans lequel figurent la photo et l'histoire d'une fillette et de sa famille confrontées à des difficultés dans leur village. La fillette et sa famille avaient autorisé la publication de cette histoire. Une semaine après sa publication, le personnel informe le siège social que les chefs de la communauté ont vu la publication, l'ont fortement désapprouvée et ont chassé la fillette et sa famille de la communauté.

### **Préjudice**

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

### **Négligence et traitements insuffisants**

Selon le contexte, les ressources et les circonstances, la négligence et les traitements insuffisants désignent une incapacité permanente à répondre aux besoins physiques et psychologiques fondamentaux d'un enfant, laquelle est fortement susceptible de nuire au bon développement physique, spirituel, moral et mental de cet enfant. La négligence comprend l'incapacité à surveiller et à protéger correctement un enfant contre les préjudices et à lui fournir une alimentation suffisante, un toit et des conditions de vie/de travail sûres. Elle peut en outre inclure la négligence maternelle au cours de la grossesse en raison de la consommation excessive de drogues ou d'alcool, et le traitement insuffisant d'un enfant souffrant d'un handicap.

### **Mauvais traitements**

L'usage de la force physique entraînant ou risquant d'entraîner des blessures ou des souffrances physiques (p. ex. frapper, secouer, brûler, torturer, mutiler des organes génitaux de la femme).

### **Préjudice psychologique**

Mauvais traitement d'ordre émotionnel ou psychologique, notamment l'humiliation et les traitements dégradants comme les insultes, les critiques répétées, le dénigrement, l'isolement et la marginalisation.

### **Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles<sup>7</sup>**

---

<sup>5</sup> Définition extraite de *Child Safeguarding Standards, 2014*.

<sup>6</sup> Keeping Children Safe, *Child Safeguarding Standards, 2014*, <http://www.keepingchildrensafe.org.uk/>.

<sup>7</sup> Le terme vient du Rapport du secrétaire général de l'ONU sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles (<https://undocs.org/fr/A/71/818>).

Terme utilisé pour désigner la prévention de l'exploitation et de l'abus à caractère sexuel de la part des membres du personnel ou du personnel associé à l'encontre des populations auprès desquelles elles et ils travaillent.

### **Abus sexuel**

Le terme « abus sexuel » comprend toutes les formes de violence à caractère sexuel, dont l'inceste, le mariage précoce et forcé, le viol, la participation à la pornographie et l'esclavage sexuel. La violence sexuelle envers des enfants peut également inclure des attouchements ou des outrages à la pudeur, l'emploi d'un langage explicitement sexuel à leur intention et le fait de montrer à des enfants du contenu pornographique<sup>8</sup>.

### **Acte sexuel**

Contact physique de nature sexuelle.

### **Agression sexuelle**

Acte sexuel avec une autre personne sans son consentement. Un tel acte constitue une violation de son intégrité physique et de son autonomie sexuelle et se révèle plus large que le terme « viol », particulièrement car (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il ne suppose pas nécessairement la pénétration<sup>9</sup>.

### **Exploitation sexuelle**

Le terme « exploitation sexuelle » désigne le fait de profiter ou de tenter de profiter d'une position de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, notamment le fait de tirer profit financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Cette définition comprend la traite des personnes et l'esclavage moderne.

### **Survivante ou survivant**

La personne qui a subi un mauvais traitement ou a été exploitée. Le terme « survivante ou survivant » est souvent préféré à « victime », car il suggère la force, la résilience et la capacité à survivre. Néanmoins, il appartient à la personne concernée de s'identifier comme elle le souhaite.

### **Adulte à risque**

Parfois aussi appelé « adulte vulnérable ». Une personne soignée ou requérant des soins en raison d'un handicap mental ou autre, de son âge ou d'une maladie; cette personne peut être en mesure ou non de prendre soin d'elle-même ou de se protéger contre des préjudices graves ou de mauvais traitements.

---

<sup>8</sup> Définition extraite de la *Politique sur la protection de l'enfant 2018* de la fédération Save the Children des États-Unis.

<sup>9</sup> *Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles : glossaire thématique de la terminologie en usage concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le contexte du système des Nations Unies*, 24 juillet 2017.