



Recrutement sûr

À l'intention des OSC intervenant dans des contextes humanitaires ou de développement

Cette fiche-conseil couvre les pratiques générales de recrutement sûr pour les organisations de la société civile (OSC) intervenant dans des contextes humanitaires et de développement. Elle sera utile au personnel des ressources humaines ainsi qu'à tout autre personnel impliqué dans le recrutement, à quelque étape que ce soit.

Le recrutement sûr est essentiel pour garantir l'efficacité de la sauvegarde

- Tout membre du personnel d'une OSC et du personnel associé, et particulièrement le personnel directement en contact avec des populations vulnérables, a le pouvoir de se livrer à des actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.
- Le fait de recruter des personnes conscientes de l'importance de la sauvegarde ou disposées à en apprendre davantage à ce sujet peut contribuer à une culture organisationnelle et à des [programmes plus sûrs](#), ainsi qu'à aider à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- Le recrutement de dirigeants, incluant des membres du conseil d'administration, soucieux de la sauvegarde peut contribuer à renforcer les systèmes et procédures de sauvegarde de l'organisation et à instaurer une culture plus sûre.

Deux approches clés à retenir !

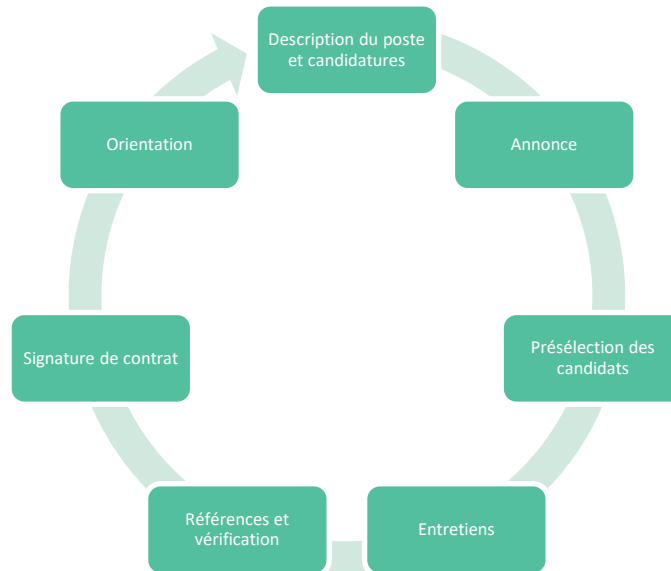
* Adoptez une approche axée sur le risque.

Considérez les risques associés aux différents postes, aux différentes catégories de travailleurs (personnel, bénévoles, sous-traitants, etc.) et aux différentes populations dans votre contexte. Déterminez comment atténuer les risques tout au long du cycle de recrutement. Adoptez cette approche dans les contextes humanitaire et de développement.

* Donnez la priorité à la sauvegarde de votre personnel et d'autrui plutôt qu'aux délais et autres facteurs.

Ne relâchez pas ou ne réduisez pas la rigueur de vos pratiques de recrutement dans un contexte humanitaire, ou en raison du caractère urgent de la situation ou de la demande des donateurs. Tout assouplissement de vos pratiques de recrutement sécurisé peut augmenter les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. En outre, les situations ou la vulnérabilité potentiellement extrêmes des personnes avec lesquelles vous interagissez dans un contexte humanitaire peuvent accroître les risques existants d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. D'où l'importance de vous assurer que le recrutement reste sûr quel que soit le contexte.

Suivre un cycle de recrutement sûr



Description du poste et processus de candidature

- ⇒ Toutes les descriptions de poste, y compris celles du personnel associé, doivent énumérer les responsabilités en matière de sauvegarde.
- ⇒ Toutes les descriptions de poste doivent contenir une déclaration sur l'engagement de l'OSC en matière de sauvegarde et faire référence à un code de conduite organisationnel et à une politique de sauvegarde ou de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- ⇒ Votre processus de candidature doit inclure une section permettant aux candidats d'autodéclarer tout problème antérieur d'inconduite sexuelle ou autre, ainsi que toute condamnation judiciaire dont ils ont fait l'objet et autres questions connexes. Pour en savoir plus, consulter les pages 2 et 3, [ici](#).
- ⇒ Pour les rôles ne nécessitant pas de description de poste ou de candidature (travailleurs à la tâche ou communautaires, par exemple), une courte note ou explication des informations clés, des responsabilités de sauvegarde et de l'auto-déclaration est importante.

Annonce

- ⇒ Lorsque le personnel des OSC et le personnel associé représentent la diversité des personnes et des sociétés avec lesquelles et pour lesquelles ils travaillent, ils peuvent mieux comprendre et respecter tout un éventail de perspectives. Cela peut contribuer à un environnement plus sûr pour l'ensemble du personnel et pour toutes les personnes qui interagissent avec l'OSC.
- ⇒ Utilisez différentes méthodes de communication dans votre stratégie de publication des annonces d'emploi afin de vous assurer un groupe diversifié de candidats. Par exemples les sites web, les réseaux sociaux, la radio, les journaux, les universités et d'autres canaux.

- ⇒ Pour les offres d'emploi informelles (par exemple, le « bouche à oreille » pour les travailleurs communautaires), visez un groupe diversifié de candidats en parlant activement à divers groupes ou leaders au sein de la communauté ou de la région.
- ⇒ Toute offre d'emploi doit clairement énoncer l'engagement de votre OSC en faveur de la sauvegarde / protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

Présélection des candidats

- ⇒ Pour les raisons évoquées ci-dessus, tâchez d'assurer une diversité équilibrée au sein de votre personnel, notamment en tenant compte du genre, du handicap, du groupe ethnique, de la langue et d'autres caractéristiques différentes qui existent là où vous travaillez.
- ⇒ Impliquez deux personnes ou plus dans l'étape de présélection pour garantir que des informations clés ne passent pas inaperçus. Pour les travailleurs communautaires ou les travailleurs à la tâche, différents membres de la communauté peuvent être impliqués dans la présélection.

Entretiens

- ⇒ Veillez à ce que tout jury d'entretien comprenne au moins deux personnes et soit diversifié.
- ⇒ Un entretien pour les bénévoles ou les travailleurs communautaires est également important et possible. Il est essentiel d'inclure d'autres membres de la communauté et d'utiliser les ressources et le matériel existants. Consultez [ce document du Centre de ressources et de support](#) pour obtenir des suggestions si vous recrutez de nombreux bénévoles ou si le temps presse.
- ⇒ L'entretien doit être structuré de manière à cerner :
 - **les valeurs du candidat et son attitude** envers les participants au programme, les adultes vulnérables, les femmes, les enfants et les jeunes, etc., en fonction de votre organisation et de vos programmes ;
 - **sa motivation** à travailler pour votre organisation et dans le poste visé ;
 - **ses comportements passés**, lesquels peuvent fournir une indication d'un comportement futur.
- ⇒ Consultez [ce document du Centre de ressources et de support](#) pour les questions de l'entretien de sauvegarde et de la vérification des références.

Contrôle des antécédents et vérification des références

- ⇒ Le comportement passé d'une personne peut aider à comprendre son comportement futur. Recueillez au moins deux références pour chaque membre du personnel, y compris les bénévoles. Il peut s'agir d'anciens responsables, de pairs, ou de collaborateurs d'une autre organisation/profession.
- ⇒ Privilégiez la collecte de ces vérifications sous forme écrite (courriel ou lettre). Quand cela n'est pas possible, envisagez des fichiers audio, des conversations (au téléphone ou en personne) et des références dirigées par la communauté.
- ⇒ Assurez-vous que la référence reçue contienne toutes les réponses aux questions de vérification. Consultez [ce document du Centre de ressources et de support](#) pour les questions de vérification des références.

- ⇒ Pour les membres officiels du personnel, vérifiez les antécédents (casier judiciaire, recherche sur Internet, etc.) en plus de la vérification des références. Adaptez vos contrôles aux lois locales sur l'emploi, la confidentialité et la protection des données.

Signature de contrat

- ⇒ Une fois que l'équipe de recrutement juge satisfaisants les résultats de la vérification des références et du contrôle des antécédents pertinents, un contrat de travail est envoyé au candidat.
- ⇒ Un contrat d'engagement bénévole peut avoir un contenu différent (ou moins détaillé) ou un format différent (par exemple, un fichier audio avec approbation verbale/signature). **La signature d'un accord, quelle que soit sa forme, avec tout membre du personnel et du personnel associé revêt une grande importance.**
- ⇒ Chaque contrat doit inclure ou être accompagné du code de conduite et des politiques de sauvegarde / protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ou de résumés de ceux-ci. Il doit en outre être rédigé dans un format et une langue compréhensibles et étayé par des exemples locaux.
- ⇒ Les conséquences de toute violation du code de conduite ou des politiques de sauvegarde / protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels doivent être précisées dans le contrat.
- ⇒ Un contrat signé n'est valable que s'il est accompagné d'un code de conduite signé. Pour le personnel ou personnel associé analphabètes, expliquez le contenu en détail, répondez aux éventuelles questions et obtenez une empreinte digitale, une croix, un enregistrement d'approbation audio ou toute autre alternative appropriée comme signature.

Orientation

- ⇒ La sauvegarde / protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels doivent être incluses dans toutes les orientations destinées au personnel et au personnel associé. Il peut être utile de viser à fournir une orientation à chaque membre du personnel dans une période déterminée suivant son recrutement.
- ⇒ Une formation sur le Code de conduite, ainsi que sur la politique et les procédures de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels doit être assurée. Tout personnel doit savoir :
 - comment joindre les points focaux de l'organisation en matière de sauvegarde et leur identité ;
 - les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels qui existent dans le contexte opérationnel ;
 - la manière de signaler une faute de conduite ;
 - la manière de recevoir un signalement et d'y réagir de manière appropriée ;
 - les normes de comportement attendu et les conditions dans lesquelles le code de Conduite est valide/invalidé ;
 - ce qu'est la confidentialité, et ce qu'implique leur engagement à la respecter ;
 - ce qu'il adviendra de leur contrat en cas de faute de conduite.

- ⇒ Le personnel doit avoir la possibilité de poser des questions et de contester les hypothèses dans un environnement sûr, afin qu'ils soient conscients du comportement que l'on attend d'eux dans leur travail et leur vie privée.
- ⇒ Confirmez que les superviseurs ou les points focaux de la sauvegarde peuvent être contactés pour des questions et des conseils à tout moment.

Lectures complémentaires

Les ressources suivantes ont nourri le contenu de cette fiche-conseils et peuvent être consultées pour plus de détails :

- Action contre la Faim et Interaction : [Safeguarding-sensitive human resource and organisational systems](#)
- Core Humanitarian Standards Alliance, [Safer recruitment guidelines](#)
- CRS et Interaction, [Strengthening Partners in Protection Against Sexual Exploitation and Abuse \(SPSEA\): A toolkit for local and national organizations](#)
- Centre de ressources et de support, [Safeguarding interview and reference check questions](#)