

Note pratique



Comment élaborer une politique de sauvegarde pour votre organisation

Cette note pratique décrit ce qu'est une politique de sauvegarde, pourquoi elle est importante pour les organisations de la société civile (OSC) et comment les OSC peuvent élaborer ou mettre à jour leur politique de sauvegarde.

Pour le Centre de ressources et de support (RSH), la sauvegarde contre l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement sexuels consiste à prendre toutes les mesures raisonnables pour empêcher ces phénomènes de se produire, pour protéger les personnes contre le préjudice qui en découle et pour répondre de manière appropriée lorsqu'un préjudice se produit. Mais d'une façon générale, la sauvegarde couvre la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels **ainsi que** d'autres formes de préjudice, comme l'intimidation et le harcèlement.

Définitions

Pour consulter les définitions, se reporter à la [page « Qu'est-ce que la sauvegarde »](#) du site Web du Centre de ressources et de support.

Explorez le [glossaire Prévention contre l'exploitation et les abus sexuels \(PEAS\)](#) pour consulter les termes et définitions connexes dans plus de 30 langues.

Avant de commencer !

Le fait qu'une OSC n'ait pas de politique de sauvegarde en place ne signifie pas qu'elle n'a pas d'expertise ou de compréhension en la matière. Il est probable que de nombreuses OSC disposent des compétences, des connaissances et de l'expertise nécessaires pour aider à protéger leur personnel et les personnes avec lesquelles elles interagissent contre l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement sexuels ainsi que d'autres formes de préjudice qui pourraient se produire dans leur contexte. [Cliquez ici](#) pour découvrir comment les politiques et procédures s'inscrivent dans le parcours de sauvegarde, et à quelle étape de celui-ci.

Qu'est-ce qu'une politique de sauvegarde ?

Une politique de sauvegarde est un document écrit qui explique l'engagement et l'approche de votre organisation pour garder le personnel, le personnel associé et les personnes avec lesquelles vous êtes en contact, y compris les participants au programme (communautés,

personnes affectées, etc.), à l'abri de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et d'autres formes de préjudice, comme l'intimidation, le harcèlement et la discrimination.

Une politique de sauvegarde est généralement accompagnée d'un code de conduite et d'une série de procédures ou d'instructions nécessaires à l'application de la politique. [Cliquez ici](#) pour une brève note sur la manière d'élaborer ou de mettre à jour votre code de conduite.

Nous avons utilisé le terme « politique de sauvegarde » dans cette note pratique pour plus de facilité. Cependant, la sauvegarde peut également être couverte de manière adéquate dans une politique portant un titre différent ou dans une combinaison de politiques, par exemple la politique de protection contre l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement sexuel (EAHS), ainsi que la politique relative à l'intimidation et au harcèlement.

Les organisations élaborent parfois un cadre politique de sauvegarde qui recense les diverses politiques pertinentes. Cela permet de regrouper les différentes politiques pour les utilisateurs. L'éventail des politiques connexes peut inclure, sans s'y limiter, les suivantes : politique de lutte contre la discrimination, politique en matière de genre, politique de sauvegarde des enfants, politique de sauvegarde des jeunes, politique en matière de ressources humaines, manuel de l'employé, politique de lutte contre l'intimidation, politique en matière de technologie de l'information, politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS), politique de dénonciation, politique de protection des données, politique en matière de personnel et de culture ou politique relative aux personnes survivantes.

Harmoniser vos politiques

Chaque OSC décidera comment classer les différents types de préjudice, d'abus et où les intégrer dans ses politiques. Par exemple, en ce qui concerne la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et autres préjudices, une première OSC peut avoir une politique pour les membres de la communauté et les participants au programme, et une autre distincte pour le personnel et le personnel associé. Une deuxième OSC peut avoir une politique de sauvegarde des enfants pour les enfants et une politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels pour les adultes, y compris le personnel, le personnel associé et les membres de la communauté avec lesquels l'organisation interagit. Et une troisième peut inclure l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et tous les préjudices et abus causés par l'organisation à toutes les personnes dans une seule politique.

L'essentiel est de s'assurer que les différentes politiques se réfèrent les unes aux autres, qu'elles sont harmonisées et qu'elles couvrent 1) toutes les différentes formes de préjudice et d'abus* et 2) la diversité des personnes avec lesquelles l'organisation interagit (tout membre du personnel sous contrat ou bénévole, et les membres de la communauté, y compris les enfants et d'autres personnes qui parfois ne participent pas au programme).

* Exploitation sexuelle, abus sexuel, harcèlement sexuel, intimidation, harcèlement et discrimination. Pour les définitions, voir la version hors ligne du module 1 d'apprentissage en ligne de la CRS, p.6.

Pourquoi une politique de sauvegarde est-elle importante ?

1. Toute personne qui interagit avec votre organisation a le droit d'être protégée contre les préjudices et les abus qui risquent d'être causés par votre personnel, le personnel associé, les opérations et/ou les programmes de votre organisation. Une politique peut témoigner de votre engagement à les protéger.
2. Une politique peut formaliser ou intégrer des méthodes de travail et des engagements existants, qui protègent déjà le personnel, le personnel associé et les membres de la communauté contre les préjudices et les abus.
3. Votre organisation aura certaines obligations légales en ce qui concerne la prévention des préjudices au personnel ou à d'autres personnes sur le lieu de travail.
4. Les donateurs et les partenaires financiers attendent d'une organisation qu'elle prenne toutes les mesures et dispositions raisonnables pour sauvegarder les personnes qui travaillent pour elle et avec lesquelles elle est en contact. L'élaboration d'une politique décrivant l'approche d'une organisation en matière de sauvegarde est une exigence commune des donateurs et des partenaires financiers. (Voir plus haut le point 6 pour plus de détails).

Explicatif : Personnel associé

Le personnel associé (employés ou personnel) comprend des personnes qui travaillent pour votre organisation, ont un accord avec elle ou la représentent, sans pour autant être membres du personnel. Par exemple, les consultants, les contractants, les bénévoles, les administrateurs, les chauffeurs, les nettoyeurs, les interprètes, les stagiaires, etc.

Pouvons-nous simplement utiliser la politique de sauvegarde d'une autre organisation ?

Lorsque les OSC ne disposent pas de leur propre politique de sauvegarde, elles utilisent souvent la politique pertinente d'un partenaire financier ou d'une autre organisation. Bien que cette approche soit pratique à court terme, il est plus efficace à long terme pour une OSC d'élaborer ou d'adapter une politique de sauvegarde dont le contenu lui est spécifique et correspond au contexte et aux utilisateurs visés. Une politique qui utilise une terminologie inappropriée ou une mauvaise langue et qui ne reflète pas la dynamique propre au contexte ou à l'organisation ne sera pas comprise ou utilisée et peut causer davantage de préjudices. [Cliquez ici](#) pour voir des modèles de politique.

Processus d'élaboration d'une politique de sauvegarde en 10 étapes !

Le processus d'élaboration ou de mise à jour d'une politique de sauvegarde est aussi important que l'existence d'une politique de sauvegarde. Ce processus peut contribuer à susciter l'adhésion et la compréhension, ainsi qu'à garantir la pertinence par rapport à

l'ensemble de l'organisation. Les étapes suivantes peuvent vous aider à élaborer ou à mettre à jour la politique de sauvegarde de votre organisation :

1. Déterminer qui doit participer au processus d'élaboration de la politique et fixer un calendrier
 - Les directeurs exécutifs ou les dirigeants d'une OSC sont en charge de définir et de diriger le processus d'élaboration des politiques.
 - Le processus doit également prévoir la contribution du personnel et du personnel associé de toute l'organisation. Il sera utile de recueillir des contributions diverses (genre, race, ancienneté ou handicap) à tous les échelons de l'organisation. Il peut être particulièrement important d'inclure le personnel travaillant dans les ressources humaines (RH), la communication, les programmes et les technologies de l'information (TI).
 - Convenir d'un calendrier d'élaboration de la politique.
2. Définir l'engagement général de votre organisation en matière de sauvegarde
 - Assurez-vous que tous les participants impliqués dans le processus d'élaboration de la politique comprennent que le déséquilibre des pouvoirs est la cause profonde de tous les problèmes de sauvegarde. [Cliquez ici](#) pour un exercice de groupe appelé « *Power Walk* ». Cet exercice peut aider à visualiser les concepts dont il est question et à lancer des discussions.
 - [Cliquez ici](#) pour une infographie sur les causes profondes de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels. Pour en savoir plus sur le risque intersectionnel et la sauvegarde, lisez cette [fiche-conseil du Centre de ressources et de support](#).
 - Sur la base de cette compréhension, convenez vos engagements organisationnels généraux en matière de sauvegarde. Par exemple : *L'organisation X s'engage à protéger le personnel, le personnel associé et toutes les personnes qui interagissent avec notre organisation contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels et d'autres formes de préjudice qui risquent d'être causés par notre personnel, notre personnel associé, nos opérations ou nos programmes.*
3. Rassembler la documentation et les informations organisationnelles pertinentes existantes

De nombreuses OSC ont déjà mis en place des politiques, des méthodes de travail ou des procédures (formelles/informelles, écrites/non écrites, etc.) pour protéger leur personnel et les personnes avec lesquelles elles interagissent contre l'exploitation, les abus, et le harcèlement sexuels et d'autres préjudices. Utilisez les questions générales ci-après pour orienter votre collecte d'informations (vous pouvez également vous référer au [guide de gestion des risques du Centre de ressources et de support Nigéria](#) pour d'autres questions) :

- Les dirigeants et le personnel reconnaissent-ils qu'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les membres du personnel et/ou entre le personnel et les différents membres de la

communauté, ce qui pourrait conduire à des abus et être exploité pour faciliter différents abus, entre autres, faire taire ceux ou celles qui pourraient avoir quelque chose à signaler ou préparer quelqu'un à être victime d'abus au sein d'une communauté ?

- Vos valeurs organisationnelles font-elles référence à la création d'une organisation sûre, équitable et inclusive ?
- Votre organisation procède-t-elle à des vérifications des employés potentiels avant de les embaucher pour s'assurer qu'ils ne présentent pas un risque inacceptable pour le personnel ou les participants au programme ?
- Votre travail actuel reconnaît-il que certaines personnes peuvent être plus exposées aux abus et pourraient avoir besoin d'une protection et d'un soutien supplémentaires ? Par exemple, les enfants, les personnes handicapées, les femmes ou les personnes LGBTQI+.
- Le personnel sait-il comment il doit se comporter et quelle sera la conséquence d'un comportement inapproprié ?
- Comment vous assurez-vous que le personnel et le personnel associé ne causeront pas de préjudice aux autres membres du personnel ou à toute personne avec laquelle l'organisation interagit ?
- Existe-t-il différents moyens pour les participants au programme, les membres de la communauté et le personnel de signaler un abus ou une suspicion d'abus causé par votre organisation ?
- Comment réagissez-vous aux soupçons ou aux signalements d'abus imputables au personnel de votre organisation, au personnel associé, aux programmes ou aux opérations ?
- Existe-t-il des moyens pour les participants au programme et les autres membres de la communauté de vous indiquer s'ils se sentent en sécurité ou non dans le cadre d'une activité du programme ou en contact avec certains membres du personnel, etc. ?
- Est-ce que les activités et les communications de votre programme prennent en compte et gèrent les éventuels préjudices causés aux participants du programme et aux autres membres de la communauté ?
- Le personnel consacre-t-il déjà du temps ou un budget à la protection contre les préjudices et les abus ?

4. Cartographier les informations relatives aux lois pertinentes et à leur application dans votre région
 - Quelles sont les lois sur l'emploi dans votre pays ?
 - Y a-t-il des restrictions à la résiliation d'un contrat ? L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ou d'autres formes de préjudice constituent-ils une base légale pour la résiliation d'un contrat dans votre pays ?
 - Quelles sont les responsabilités légales des OSC de votre pays envers le personnel, le personnel associé et toutes les personnes avec lesquelles vous êtes en contact ?
 - Quelles lois protègent les adultes contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et d'autres formes de préjudice, comme l'intimidation, le harcèlement, la discrimination ?
 - Quelles sont les lois qui protègent les enfants contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et d'autres formes de préjudice, notamment la violence physique, la violence verbale ou émotionnelle et la négligence ?
 - Quelles lois ou statuts sont liés à l'âge de consentement éclairé et au mariage ?
 - Quelles lois, statuts ou règles sont liés au signalement obligatoire ?
 - Quelles lois ou statuts sont liés à la violence basée sur le genre ?
 - Quelles sont les lois en vigueur en matière de protection des données et de la vie privée ?
 - Quelles sont les lois de protection des données électroniques en vigueur ?
 - Les lois en vigueur sont-elles bien appliquées ? Peuvent-elles être facilement exploitées ?
 - Les gardiens de la loi sont-ils parfois eux-mêmes auteurs d'abus ?

Exemple du Soudan du Sud

Au Soudan du Sud, l'accès à la justice en cas de violation des droits humains est extrêmement limité. La communauté, ainsi que les survivantes, préfèrent parfois être mariées de force aux auteurs de violence dans la mesure où cela est considéré comme la seule solution disponible. Si un employeur congédie du personnel, il est tenu de lui verser au moins 6 mois de salaire.

5. Cartographier comment d'autres facteurs contextuels peuvent contribuer et répondre aux différents préjudices et abus.
 - Quels sont les facteurs qui compromettent la sécurité des personnes et rendent des agresseurs potentiels plus audacieux ? Par exemple, l'absence de canaux confidentiels de signalement, les cultures qui promeuvent les amendes ou les mariages forcés (pour la survivante) après des délits sexuels.
 - Quelles mesures sont déjà en place pour prévenir et répondre aux préjudices dans la communauté ?
 - Quelles sont les attitudes courantes à l'égard de la violence, de l'exploitation et de l'abus des femmes, des personnes âgées, des enfants, de certains groupes ethniques et des groupes LGBTQI dans les régions dans lesquelles vous travaillez ?
 - Qui est inclus dans la société et qui a le pouvoir dans les communautés et les sociétés ?

- Quel est le niveau de pauvreté et quel est l'accès aux services de base ?
- La croyance religieuse joue-t-elle un rôle dans la protection des personnes contre les abus ou contribue-t-elle à ces derniers ?
- Dans quel type d'environnement l'organisation est-elle basée ? Par exemple, urbain, rural.
- Quelle est la situation en matière de sécurité sur place ?
- Existe-t-il une structure ou un leadership communautaire en place (ou en évolution) qui réagit aux incidents d'abus ? Les structures sont-elles utilisées et fiables ? Par qui ?
- Y a-t-il eu un événement récent ou une tendance actuelle susceptible d'avoir un effet positif ou négatif sur la manière dont les gens réagissent à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels, ainsi qu'aux politiques et procédures de sauvegarde ?

Exemple du Soudan du Sud

Dans les endroits très peu sécurisés et isolés, les services médicaux, psychosociaux et juridiques n'existent pas et les organisations ne sont pas en mesure de fournir un soutien approprié aux personnes survivantes.

Il existe une compréhension différente de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels - ce qui est présenté dans les normes mondiales est différent des perceptions, comportements et croyances existant au Soudan du Sud. Dans la culture du Soudan du Sud, il n'y a pas d'âge de consentement. Un homme a le droit d'épouser une fille de 10 ans sans consultation de celle-ci ou des parents. La pauvreté y contribue, car la famille de la fille bénéficie de la dot versée. Les salutations au Soudan du Sud, en particulier entre hommes et femmes, peuvent être facilement interprétées comme du harcèlement sexuel (pour les définitions, voir la version hors ligne du module 1 d'apprentissage en ligne du centre de ressources et de support, p 6).

6. Réexaminer les normes mondiales en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels

Les normes mondiales qui existent sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels peuvent guider le contenu de votre politique de sauvegarde et vos procédures. Cliquez [ici](#) pour lire une note de synthèse sur le contenu des différentes normes et [ici](#) pour lire une note pratique sur la manière d'appliquer les normes mondiales en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. La note pratique présente les bonnes pratiques de sauvegarde sous les rubriques suivantes : cadre politique, prévention, réponse et signalement. De nombreux donateurs exigeront des preuves du respect de ces normes mondiales dans le cadre de leur diligence raisonnable.

7. Analyser ses forces, faiblesses, opportunités et menaces pour développer une organisation sûre (analyse FFOM)

Discutez des forces (F), des faiblesses (F), des opportunités (O) et des menaces (M) liées à la mise en place d'une organisation sûre pour le personnel et les personnes avec lesquelles

votre organisation est en contact. Menez des discussions approfondies sur les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces :

- Utilisez les informations sur les méthodes de travail actuelles, le contexte et les normes générales
- Structurez-vous autour du cadre de politique, de la prévention, de la réponse et de la communication
- Intégrez les expériences du personnel

[Cliquez ici](#) pour un guide étape par étape sur la façon de réaliser une analyse FFOM pour votre politique de sauvegarde.

Une fois que vous avez discuté de toutes les forces, faiblesses, opportunités et menaces, penchez-vous sur les moyens de minimiser les faiblesses et les menaces et de maximiser les forces et les opportunités, et fixez des priorités. Les stratégies qui en ressortent indiqueront la voie à suivre et pourront servir de base à la politique et aux procédures connexes.

Conseil

Cet exercice peut vous fournir beaucoup de renseignements détaillés. Vous n'avez pas besoin de tout utiliser dans votre politique. Une grande partie des détails peut être utilisée pour les procédures et l'application de la politique.

8. Déterminer où et comment la sauvegarde s'intégrera dans vos politiques organisationnelles

Décidez :

- Quelle politique ou combinaison de politiques couvrira l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et autres formes de préjudice de la manière la plus convenable pour votre organisation.
- Quelles nouvelles politiques doivent être mises au point, par exemple la politique de sauvegarde ou la politique de prévention contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS).
- Quelles sont les politiques existantes qui doivent être mises à jour sur la base du processus décrit plus haut, par exemple la politique de ressources humaines, la politique relative aux technologies de l'information.

9. Rédiger ou mettre à jour la politique

Utilisez le contenu recueilli tout au long du processus pour rédiger la politique. La contribution du personnel, notamment de l'équipe chargée de l'élaboration de la politique, est un aspect important avant de finaliser le document. Référez-vous aux points ci-dessous au cours du processus de rédaction. Le contenu de votre politique de sauvegarde devrait :

- s'appliquer à tout le personnel et au personnel associé 24 heures sur 24 ;

- expliquer pourquoi votre organisation s'est engagée à protéger le personnel et les personnes avec lesquelles vous êtes en contact contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et contre d'autres formes de préjudice, comme l'intimidation, le harcèlement et la discrimination ;
- préciser comment votre organisation soutient la diversité et lutte contre l'inégalité ;
- décrire les principes sur lesquels vous fonderiez votre prise de décision et votre action en matière de procédures de sauvegarde, y compris vos attentes vis-à-vis de l'ensemble de votre personnel et du personnel associé ;
- considérer le bien-être des personnes victimes ou survivantes et de l'ensemble du personnel et du personnel associé ;
- définir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et les autres formes de préjudice, et les préciser à l'aide d'exemples locaux pertinents ;
- présenter un aperçu général de la manière dont votre organisation préviendra et répondra à l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et aux autres formes de préjudices causés par le personnel, le personnel associé ou les opérations ou programmes de l'organisation. Dans ce cadre, la politique peut souligner l'importance de l'identification et de la gestion des risques ;
- préciser quelles mesures disciplinaires seront prises en cas d'abus et de préjudice causés par le personnel et le personnel associé ;
- expliquer les rôles et responsabilités des différents membres du personnel et du conseil d'administration ;
- décrire les ressources pertinentes (par exemple, le temps du personnel) et le budget qui seront alloués à l'application de la politique ;
- être accompagné d'un code de conduite organisationnel et d'un ensemble de procédures (pour les procédures de sauvegarde dont vous pourriez avoir besoin, consultez la section « Ce qui est nécessaire » du parcours de sauvegarde) ;
- prévoir des voies de signalement et des contacts sûrs et confidentiels ;
- disposer d'un code de conduite de sauvegarde en annexe, qui sera signé par le personnel et le personnel associé

10. Créez des versions accessibles de la politique et les diffuser largement.

- Traduisez la politique dans les langues pertinentes en utilisant la terminologie appropriée pour chaque langue. [Cliquez ici](#) pour accéder à un glossaire multilingue de la Prévention contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS).
- Veillez à ce qu'une lecture facile et d'autres caractéristiques d'accessibilité soient en place pour le personnel handicapé.
- Si la politique est trop longue ou n'est pas conviviale pour l'ensemble du personnel et du personnel associé, envisagez de créer des versions visuelles, des résumés ou des cartes de poche de la politique.

- Partagez les versions finales des différents formats appropriés avec tout le personnel et le personnel associé de différentes manières et renouvelez régulièrement le rappel de son importance.

Dernier point ! Contrôle de l'application de la politique

Une fois la politique élaborée, il est important de vérifier si elle est utilisée, qui l'utilise, comment les gens l'utilisent, ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas. Il est d'usage de mettre à jour les politiques et de procéder à des ajustements après un ou deux ans pour s'assurer qu'elles restent pertinentes. Pour une politique entièrement nouvelle, il serait utile de revoir son utilisation après 6 mois et de l'adapter si nécessaire.

Nous avons consulté les ressources ci-dessous lors de l'élaboration de cette fiche-conseil :

NSPCC, (2022) [Writing safeguarding policies and procedures](#)

Services de secours catholique, (2020) [Trousse à outils sur la sauvegarde et la PEAS, Première partie](#)

Keeping Children Safe (KCS), (2018) [Developing Child Safeguarding Policy and Procedures](#)

CHS Alliance (2020) [PSEAH Implementation Quick Reference Handbook](#)

Références

Nous sommes reconnaissants à toutes les personnes et organisations qui ont contribué à l'élaboration de ce document.