



SME

Code de bonne conduite en
protection de l'enfance

Code de bonne conduite en protection de l'enfance

Notre mission

- **Ecouter et veiller sur les enfants, en assurant leur protection partout où nous sommes responsables de le faire.**
- **Besoin de former le personnel pour connaître les bonnes pratiques et la politique du travail avec des enfants ou des jeunes.**
- **Besoin d'avoir un système efficace pour réagir aux divulgations et situations d'abus.**

Définition de l'abus

L'abus est un terme général qui décrit un comportement immoral ou menaçant

- D'un adulte envers un enfant ou un adulte vulnérable,
- D'un enfant envers un autre s'il y a une différence d'âge, de classe sociale, ou de force physique ou intellectuelle.

La différence d'âge normalement reconnue est de 3 ans (ou plus précisément 1095 jours), mais une différence d'âge n'est pas le seul critère pour décider si les agissements d'un enfant envers un autre constituent un abus.

Sont à considérer :

- L'invalidité,
- Les difficultés d'apprentissage,
- La faiblesse physique par rapport à l'abuseur.

4 catégories d'abus qui peuvent représenter un crime :

- L'abus physique,
- L'abus sexuel,
- L'abus émotionnel,
- La négligence.

Le délinquant peut abuser **sans** ou **avec** l'accord de la victime. Il peut agir en groupe ou seul à seul.

Abus Physique :

Tout acte produisant volontairement une blessure

- Puniton physique non-raisonnable et trop sévère,
- Des gifles,
- Des coups de pied,
- Agression par morsures,
- Gavage alimentaire,
- Administration de produits ou substances toxiques,
- Brûlures (par exemple avec des cigarettes),
- N'importe quelle autre action blessante,
- Tout acte de cruauté.

Abus sexuel :

Quand un enfant est utilisé sexuellement par un adulte ou un autre enfant plus fort ou manipulateur. L'enfant est contraint, trompé ou forcé à une activité sexuelle.

L'abus sexuel comprend :

- La pornographie (production, distribution et/ou l'exposition aux enfants),
- Les rapports sexuels,
- Les touchés inappropriés,
- Les messages à caractères sexuels et/ou images sexuelles qu'un enfant a fait lui-même
Ces images sont appelées « sextos » – un mot composé de 'sexe' + 'texte' + o = sexto),
- Les baisers à but sexuel.

Négligence :

- Le manque à long terme, ou le manque sévère de protection contre les dangers (comme les climats extrêmes ou la faim sévère), nécessitent de prendre soin des besoins fondamentaux, de la santé ou du développement de l'enfant.

Les problèmes de pauvreté extrême ne constituent pas une négligence.

Abus émotionnel :

Définition sommaire : Incapacité à fournir la sécurité, la protection émotionnelle et physique dont un enfant a besoin pour son développement, sa stabilité et son épanouissement personnel.

Système de comportement à long terme qui nuit aux capacités de développement de l'enfant.

On notera ce genre d'abus :

- Menaces
- Discrimination
- Restrictions excessives ou déraisonnables
- Humiliation
- Harcèlement verbal
- Provoquer la crainte
- Dénigrement.

L'abus émotionnel se définit également lorsque des attentes déraisonnables, selon l'âge de l'enfant, lui sont imposées, ou au contraire lorsque des limites excessives empêchent l'enfant d'avoir des relations sociales normales.

NOTA: Un enfant témoin de l'abus ou de violences familiales est aussi considéré victime d'une forme d'abus émotionnel.

Afin de protéger toutes les parties prenantes, quelle que soit la situation, le personnel de l'organisation, qu'il soit en service ou non, est tenu de respecter les règles de comportement suivantes :

Règles de comportement

Le personnel doit en tout temps :

- Respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne, sans discrimination, et faire preuve d'intégrité ;
- Respecter les lois nationales et internationales ;
- Traiter les bénéficiaires que notre organisation locale cherche à aider équitablement, avec respect, courtoisie et dignité, et conformément aux règles et normes internationales ;
- Représenter notre organisation de manière positive ;
- Maintenir un environnement permettant de prévenir les fautes et favorisant la mise en œuvre de ce Code de conduite.

À tous les niveaux, le personnel d'encadrement a pour responsabilité d'appuyer et de mettre en place des systèmes propices à un tel environnement :

- Favoriser le signalement sécurisé et confidentiel de soupçons de faute, conformément aux recommandations de notre organisation
- Transmettre sans délai des informations, des motifs de trouble ou des soupçons fondés concernant une infraction à ce Code de conduite à son/sa supérieur(e) hiérarchique direct(e)

(En refusant de dévoiler ou en omettant sciemment des informations concernant un constat, des motifs de trouble ou des soupçons fondés d'infraction au présent Code de conduite, il s'expose à des mesures disciplinaires)

- Coopérer si nécessaire à toute enquête portant sur des accusations de violations du présent Code de conduite.

Recrutement de Personnel – Salarié ou Volontaires

Lors du processus de recrutement tout membre du personnel doit confirmer qu'il/elle n'a commis aucun délit contre des enfants ou des adultes vulnérables. Ce besoin s'applique également aux volontaires, et non pas simplement aux ouvriers salariés.

L'entretien de recrutement abordera nécessairement les questions suivantes:

- Y a-t-il des inquiétudes au regard du comportement de cette personne avec des enfants ?
- Est-ce qu'il y a eu des plaintes contre cette personne au sujet de son comportement avec des enfants ?
- Laisseriez-vous cette personne prendre soin de vos enfants ou petits-enfants ? Sans hésitation ?
- Cette personne avait-elle des relations appropriées dans son rôle avec des enfants, des parents, et d'autres adultes ?

Ce futur employé est-il :

- Un solitaire qui n'a pas (ou peu) de relations significatives avec des adultes ?
- Quelqu'un qui passe du temps en faisant des activités avec des enfants au lieu de développer des relations et de faire des activités avec d'autres adultes ?
- Quelqu'un qui a souvent déménagé, a souvent changé de travail, et qui ne peut pas garder des amitiés avec d'autres adultes ?

Si la réponse est « oui » à une des questions ci-dessus, veuillez expliquer pourquoi.

Cas particuliers

- La personne a commis un délit confirmé contre les enfants ou adultes vulnérables, il/elle ne peut pas travailler avec eux dans le centre.
- La personne nous confie avoir été victime d'un abus, il faut alors : Assurer un soutien et des conseils professionnels si cela est approprié.

Un extrait du casier judiciaire est obligatoirement demandé à toute personne recrutée.

Éducation & Formation

- **Tous les membres de notre organisation doivent connaître la politique de protection.** Il est nécessaire de faire un rappel de celle-ci tous les 3 ans.
- **Pour ceux qui travaillent avec des enfants,** il est nécessaire de faire une formation au sujet de la protection et de la répéter tous les 3 ans.
- **Ces travailleurs doivent signer la politique de nouveau quand ils font cette formation.**

Cette formation doit enseigner les choses suivantes :

- La bonne pratique
- Le respect mutuel
- Comment reconnaître les signes d'abus
- Quoi faire s'il y a des inquiétudes ou en cas de divulgation

(Divulgation = quand une victime livre à quelqu'un l'abus dont il a été l'objet)

Tout délit confirmé aura une conséquence disciplinaire

Les responsables pour la protection

Ils ont besoin d'être au courant des développements légaux et internationaux pour que la politique et la pratique de celle-ci soient en accord avec la loi et les normes internationales.

Les enfants

Ils doivent être éduqués d'une façon appropriée à leur âge au sujet des dangers de l'abus, et doivent savoir avec qui ils peuvent parler s'ils ont des problèmes d'abus. Les petits peuvent apprendre qu'ils ont le droit de dire "NON" si quelqu'un essaie de leur faire quelque chose d'inappropriée, et d'apprendre qu'il y a de bonnes et de mauvaises façons d'être touché.

La bonne pratique

Notre premier but dans cette politique est la protection des enfants.

Pourtant, la bonne pratique protège aussi les travailleurs (salariés ou volontaires) des situations où ils pourraient être compromis ainsi que du risque des allégations sans fondement.

Le personnel doit être vigilant et garder de la discrétion dans les relations avec les enfants. Il est possible d'être trompé et compromis et cela peut devenir une source de chantage surtout des fausses allégations d'exploitation sexuelle par des enfants avec de mauvaises intentions.

Des principes de « bonne pratique »

- **Éviter l'isolement**

Au moins deux personnes qui ne sont pas apparentées doivent travailler ensemble sauf si c'est un contexte formel comme une salle de classe à l'école.

Des membres de personnel doivent éviter d'être seul avec un enfant sauf en cas d'urgence. Pour la supervision des enfants, un nombre suffisant d'adultes responsables doit être garanti.

- **Être redevable l'un à l'autre**

- Le personnel doit faire preuve de maturité, d'attention et être redevable vis-à-vis des autres membres et du dirigeant ministériel.
- Partager des avis avec d'autres membres d'une équipe permet de rester professionnel et intègre dans nos relations avec les enfants.
- Les échanges avec des enfants doivent avoir lieu en public ou sous la surveillance discrète des adultes.

ex. une salle avec des fenêtres, ou avec la porte ouverte, ou dans un endroit visible aux autres adultes.

Technologie et image

Il faut être vigilant et éviter l'usage inapproprié de la technologie afin de protéger les enfants de l'abus et de l'exploitation, par exemple éviter l'usage inapproprié d'internet, et éviter qu'un enfant mette trop d'informations ou quelque chose qui le mettrait en danger via l'utilisation d'internet.

A l'égard des enfants (y compris lors d'activités sur les médias sociaux) :

- **Obtenir**
 - L'autorisation écrite ou le consentement éclairé à l'oral d'un parent/tuteur /directeur de l'organisation d'un enfant au moment de photographier cet enfant en portrait, individuellement ou lors d'un reportage détaillé sur l'enfant, lorsque le visage ou le nom de l'enfant peut être reconnu sur la photographie ou le film.
 - L'autorisation écrite ou le consentement éclairé à l'oral des parents/tuteurs/directeur des enfants (de préférence en amont du déplacement) lors de prises de vue montrant des groupes d'enfants.
- **Expliquer**
 - Comment la photographie ou le film sera utilisé et convenir du degré de précision des informations d'identification qui l'accompagne.

N.B.

Lorsqu'il n'est raisonnablement pas possible d'obtenir le consentement éclairé, le personnel doit restreindre les détails permettant d'identifier le sujet photographié. Lorsque les prises de vue d'enfants sont le fruit d'un geste spontané ou imprévu, ou lorsqu'il n'est raisonnablement pas possible d'obtenir le consentement éclairé, par exemple pour des photographies ou films montrant des personnes fuyant une situation d'urgence ou prises de loin, il ne faut pas que l'on puisse identifier les enfants à partir des informations accompagnant la photo/le film.

Discipline

Le premier but de la discipline est d'enseigner et corriger au lieu de punir. La punition physique est interdite ainsi que le dénigrement, l'humiliation ainsi que crier sur les enfants, ou toutes autres formes de rejet ou d'hostilités volontaires.

Favoritisme

Il faut absolument éviter le favoritisme de certains enfants à l'exclusion des autres.

Le toucher et contact physique

Il y a une façon de toucher saine et de grande valeur pour les enfants, et de mauvaises façons considérées comme abusives.

Un contact physique "correct" est défini selon la liste non exhaustive suivante :

- Le contact doit être en réponse aux besoins de l'enfant et non pas en réponse aux besoins d'un adulte.
- Le contact doit être fait en public. **Par exemple un geste d'attention à la vue du groupe pour un enfant qui s'est blessé, est bien différent d'un geste derrière des portes fermées.**
- Il faut que le contact soit approprié à l'âge de l'enfant et normalement initié par l'enfant plutôt que par l'adulte. Ça doit être avec la permission de l'enfant, il faut respecter un refus éventuel de l'enfant.
- Le contact doit toujours communiquer du respect à l'enfant. Il ne faut pas faire à leur place des actions pour lesquelles ils sont autonomes, *par exemple se laver, s'habiller etc.*
- Ni les adultes ni les enfants ne doivent faire acte de violence, se pousser, se pincer, se battre ou commettre d'autres agressions.
- Le contact doit être approprié, culturellement et moralement.

Il est possible d'utiliser les expressions d'affection adaptées au contexte :

- L'encouragement verbal ou un geste d'attention donné publiquement. Pour les petits il est possible de toucher leurs mains, visage, épaules et bras et leur donner des marques d'affection en présence des autres.
- Les membres de l'équipe doivent éviter entre eux les contacts physiques pouvant être mal interprétés.

Interaction verbale

- Utiliser des mots pour encourager et soutenir un enfant,
- Affirmer les bonnes actions, le renforcement positif et quelquefois de l'humour approprié.

A banir (entre autres)

- Le dénigrement,
- La honte publique,
- L'humiliation,
- Les insultes,
- La malédiction,

- L'utilisation de mots pour inspirer :
 - La peur,
 - Les menaces,
 - Des références négatives aux enfants,
 - Leurs endroits d'origines ou leurs familles.

Ne pas faire des commentaires sur le développement du corps de l'enfant, des secrets inappropriés, et des blagues ou discussions sexuelles.

Surveillance des interactions entre les enfants

Entre enfants, observer ce que l'on peut qualifier de :

- Harcèlement
- Humiliation
- Moquerie

De même, interdiction :

- De contact ou tentative de contact sexuel
- D'utilisation de mots sexuellement significatifs ou suggestifs
- D'agression physique
- De discrimination et/ou exclusion
- D'agression verbale.

L'abus d'un enfant envers un autre constitue une grande partie des délits et tout indique que cette proportion augmentera. Il faut être vigilant. Toute divulgation ou soupçon raisonnable de l'abus d'un enfant envers un autre doivent être traités aussi sérieusement que les incidents d'un adulte avec un enfant. En cas d'incident il faut toujours faire un rapport au responsable.

Comment gérer des divulgations ?

Chaque divulgation ou soupçon raisonnable d'abus demande une réponse qui assure la sécurité immédiate et future de l'enfant ou du présumé coupable.

La réaction du personnel sera d'abord d'écrire les observations, son ressenti et ce qui concerne le bien-être de l'enfant. Il faut donner ces observations écrites à la personne responsable pour la protection.

Comment recevoir une divulgation ?

- Restez calme quand l'enfant raconte son histoire
- Indiquez que vous prenez au sérieux ce vous entendez
- Restez serein, sans émotion particulière, à l'écoute attentive
- Ne parlez pas de la culpabilité de l'enfant vis-à-vis de la divulgation ou la culpabilité de ne pas avoir parlé plus tôt. Rassurez l'enfant de sa bonne conduite
- Soyez sensible aux besoins émotionnels de l'enfant

- Essayez de diminuer au minimum le stress et les peurs qui surviennent dans un cas d'abus.
- Ne promettez pas de garder le secret, mais assurez à l'enfant que seuls ceux qui ont besoin de savoir, seront informés
- Annoncez à l'enfant que vous l'informerez
- Reconnaissez-le comme victime

Tout enfant impliqué est considéré comme étant “à risque”, Il faut donc en informer le responsable de service.

- Ne pas forcer l'enfant à divulguer des informations au-delà de ce qu'il veut donner
- Rassurer l'enfant quant à votre disponibilité d'écoute, à tout moment, lorsqu'il en aura l'envie.
- Ne pas l'interrompre ou poser trop de questions, sauf pour clarifier l'histoire qu'il veut raconter.
- Éviter des questions fermées (réponse oui ou non)

Questions possibles :

- *Y -t-il d'autres choses que tu veux dire ?*
- *Peux-tu me dire quelque chose en plus de cela ?*

Situation très difficile :

- Si l'enfant ne dit pas la vérité
- Trop d'informations au sujet des délits allégués.
- Si les allégations sont fausses une action légale contre l'institution n'est pas à écarter.

Quelqu'un a peut-être menacé et/ou corrompu l'enfant pour qu'il garde le silence ; ou un autre adulte ou l'enfant lui-même cherche à nuire à une autre personne.

Conduite à préconiser :

- Faire des notes aussitôt que possible après la divulgation de l'enfant, en écrivant les mots exacts qu'il a utilisés. (De préférence dans les 30 min après l'entretien)
- Donner cette information à la personne responsable, n'essayez pas de faire des recherches vous-mêmes, sauf si vous êtes la personne responsable.
- Dans ce cas, parler avec l'adjoint pour former une petite équipe pour décider que faire. Il ne faut parler à aucun autre (même et surtout les parents) de la divulgation sauf à la personne responsable.

Un rapport doit contenir, selon l'information donnée par l'enfant autant que possible :

- Le nom du rédacteur du rapport
- Le nom de l'enfant (ou enfants) et de ses parents
- S'il y a des blessures – il faut les décrire
- Où se trouve l'enfant (ou enfants) en ce moment
- Le nom du délinquant allégué
- Comment l'information a été reçue
- Les détails de la divulgation ou soupçon raisonnable (les dates, les heures, endroits, les faits). Préciser les mots exacts de l'enfant, sans commentaire ou opinion.
- La date du rapport
- Qui a reçu le rapport.

Plaintes et procédures disciplinaires

Personnes en charge des questions de protection de l'enfant dans l'organisation :

La direction peut nommer deux personnes chargées des questions de protection de l'enfant. Elles sont choisies parmi les membres du personnel et des collaborateurs externes. Ces personnes sont connues du personnel et des enfants.

Les plaintes

Une plainte peut être déposée par courrier électronique ou postal, par téléphone ou en personne. Si elle est relative à un cas d'abus, elle sera adressée à la personne en charge de la protection (en fonction de la structure) qui informera selon l'urgence, la direction.

Tout membre du personnel formulant délibérément des accusations fausses ou trompeuses concernant le comportement d'un autre membre du personnel commet une faute pour laquelle il encourt des mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur.

Absence de représailles et confidentialité

Les parties prenantes doivent pouvoir formuler leurs motifs de trouble sans crainte de représailles ou de traitement injuste.

L'organisation fera tout son possible pour que les plaintes :

- Soient traitées en toute confidentialité

Sans risque de :

- Répercussions sur l'emploi,
- De représailles et/ou de harcèlement sous quelque forme que ce soit à la suite de la mise en lumière d'un réel problème.

La confidentialité est cruciale pour obtenir des résultats satisfaisants, du fait qu'elle protège la partie plaignante, la partie visée par la plainte et les autres témoins.

Doivent rester confidentiels :

- Les faits et la nature de la plainte,
- L'identité des protagonistes
- Les documents d'enquête.

Ils ne doivent être communiqués qu'en cas de nécessité absolue, pour le bon déroulement de l'enquête administrative.

Mesures disciplinaires

Les violations confirmées du présent Code de conduite ne seront pas tolérées et peuvent donner lieu, conformément aux règlements correspondants, à des mesures disciplinaires internes, à un renvoi ou même à des poursuites judiciaires.

Ces mesures pourront être prises :

- **A l'encontre du personnel et des organisations partenaires elles-mêmes**

En fonction de :

- La nature du problème,
- Des résultats de l'enquête
- Des mesures envisagées.

Si le personnel en cause ne s'est pas acquitté d'une tâche :

Des mesures pourront être prises au titre de l'accord en vigueur.

Si le personnel est en infraction au Code de conduite applicable :

Le directeur de l'organisation ou en cas de besoin la personne en charge de la protection entrera en relation avec le Conseil d'Administration et le Directeur Général pour assurer le suivi de cette affaire.

Connaissance du Code de conduite et responsabilité générale
Ce document fait automatiquement partie intégrante des contrats de travail.

L'organisation a pour responsabilité de veiller à ce que tout leur personnel ait connaissance de ce Code de conduite et qu'il comprenne ses implications concrètes sur le comportement de chacun et sur la mise en œuvre des programmes.

Observation du Code de conduite

- Le Code de conduite s'applique jusqu'à ce que le membre du personnel concerné cesse de représenter notre organisation ou de travailler pour elle.
- Ce Code de conduite sera soumis à des révisions et réexamens périodiques.
- Le/la signataire accepte les conséquences d'une infraction à l'une des dispositions énoncées dans la présente Politique générale de l'organisation relative au Code de conduite.
- Tous les membres du personnel sont tenus de signer le Code de conduite.

Nom et Prénom :

Poste :

Signature :

Date et Lieu signature :

Annexe : autres termes clés et définitions

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 (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles : une nouvelle stratégie*, 28 Février 2017).

Consentement éclairé : autorisation accordée en ayant raisonnablement connaissance des risques impliqués, des conséquences possibles et des autres options disponibles.

Discrimination : exclusion, traitement ou agissement dont est victime une personne sur la base d'un ou de plusieurs critères, notamment le statut social, la race, les origines ethniques, la caste, la couleur de peau, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut marital, l'origine nationale, l'affiliation politique ou le handicap.

Enfant ou mineur : toute personne âgée de moins de 18 ans (selon la définition de la Convention relative aux droits de l'enfant).

Exploitation sexuelle : 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 (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et atteintes sexuelles : une nouvelle stratégie*, 28 Février 2017).

Personnel : ensemble du personnel permanent et temporaire, membres du conseil d'administration de l'organisation, y compris les personnes à charge (au sens du présent document), les stagiaires, les consultants, les observateurs, les bénévoles. Cette liste n'est pas exhaustive.

Protection : garantie que les droits fondamentaux de la personne d'un individu, son bien-être et son intégrité physique sont reconnus, assurés, protégés et assurés conformément aux normes internationales.