

# Politique en matière de sauvegarde des personnes

Janvier 2022



## Document control

<b>Document owner</b>	Chief Operating Officer and General Counsel
<b>Document administrator</b>	Global Head of Safeguarding
<b>Document status</b>	Updated 10/2024
<b>Date of last review</b>	2022
<b>Review period</b>	
<b>Version number</b>	1.3
<b>Version</b>	January 2022
<b>Version owner</b>	Chief Operating Officer

## Document amendment history

<b>Version number</b>	<b>Date</b>	<b>Amendment summary</b>	<b>Approved by</b>
<b>1.0</b>	2018	Child Safeguarding Policy	Senior Management Team and Global Board of Trustees
<b>1.1</b>	2019	Safeguarding Policy (addition of at-risk adults)	Chief Operating Officer Senior Management Team
<b>1.2</b>	2022	Safeguarding Policy (general updates)	Senior Management Team and Global Board of Trustees
<b>1.3</b>	2024	Updated Definitions of SEAH to align with CAPSEAH.	General Counsel

# Contents

1. Introduction .....	4
Qu'est-ce que la sauvegarde? .....	4
2. Groupes ciblés par cette politique .....	5
3. But et engagement .....	6
Les principes de la protection .....	7
Les enfants et les adultes handicapés .....	7
La sauvegarde en ligne .....	8
4. Normes.....	10
5. Mesures de mise en œuvre de la politique.....	14
5.1 Dotation en personnel .....	14
5.2 Prévention .....	15
5.3 Signaler et répondre aux préoccupations :.....	17
5.4 Mise en œuvre, maintien et examen de la politique .....	18
6. La communication .....	19
7. Les politiques associées : .....	20
Annexe 1 : Définitions, acronymes et glossaire.....	21
Annexe 2 : Les procédures de gestion des incidents : .....	27
Annexe 3 : Le code de conduite .....	30
Annexe 4 : Formulaire de signalement.....	30
Annexe 5 : Autorisation de collecte et d'utilisation de contenu .....	37
Annexe 6 : Déclaration sur les pratiques de recrutement plus sûres.....	39
Annexe 7 : Répondre aux allégations d'incidents.....	42

# 1. Introduction

---

Sightsavers est un organisme international de développement qui s'engage à soutenir le développement des systèmes de santé dans les pays à revenu faible et intermédiaire, et à promouvoir les droits et à améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap. Nos programmes comprennent des interventions en matière de santé, d'éducation et d'inclusion sociale dans plus de 30 pays à travers le monde. De nombreuses personnes bénéficiant de nos interventions sont des adultes à risque, des enfants et des jeunes. Nous ne travaillons pas seuls, mais en collaboration avec divers partenaires, dont les gouvernements, les acteurs de la société civile et le secteur privé. Par conséquent, ce sont principalement nos partenaires qui travaillent directement avec des enfants ou des adultes à risque.

Ainsi, Sightsavers se place en défenseur des meilleures pratiques concernant la prévention et le traitement des problèmes de protection tout en s'efforçant de renforcer les capacités de ses représentants ainsi que celles de ses partenaires pour aider au renforcement de la responsabilité dans ce secteur. Il en va donc de la responsabilité de tout le personnel de Sightsavers de promouvoir les bonnes pratiques de protection dans notre travail et de partager cette politique avec les parties prenantes externes, le cas échéant.

Cette politique de sauvegarde propose des définitions claires sur les préjudices, établit des normes à travers l'organisation et prodigue des conseils quant à la manière d'appliquer et de mettre en place la politique au sein de l'organisation et de nos programmes. Tous les représentants de Sightsavers doivent se conformer à cette politique et à ce Code de conduite, aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors (Annexe 3).

## Qu'est-ce que la sauvegarde?

La sauvegarde consiste à promouvoir et à protéger la santé, le bien-être et les droits de l'homme des personnes. Elle leur permet donc de vivre sans préjudice, sans exploitation et sans abus. La sauvegarde consiste à pouvoir identifier et minimiser les risques de préjudice pour les enfants et les adultes de la part de nos représentants, nos partenaires et durant les activités de nos programmes. Notre approche sauvegarde est d'apporter une réponse appropriée à toute préoccupation liée à la protection concernant les enfants et les adultes au sein des communautés avec lesquelles nous travaillons. Il peut s'agir de toutes les préoccupations qui concernent un préjudice, une exploitation ou un abus et qui s'est produit(e) ou qui se produira si aucune mesure n'est prise. Ainsi, notre approche pour minimiser le risque de préjudice implique un large éventail potentiel de politiques, de procédures et d'activités visant à assurer la sécurité et le bien-être des participants, des partenaires et des représentants du projet.

Dans le cas de Sightsavers, l'approche vis-à-vis de la sauvegarde consiste à minimiser les risques de préjudice, d'exploitation ou d'abus des enfants et des adultes provenant des représentants, des opérations et des activités du programme. Elle inclut le signalement aux agences de référence appropriées de toute préoccupation concernant la protection d'un enfant ou d'un adulte au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons. Cette politique se concentre sur la gestion de ces risques en développant des normes et des mesures d'atténuation pour cibler et réduire les risques résiduels, en particulier ceux

concernant les groupes exposés à un risque accru de préjudice, tels que les enfants et les adultes handicapés.

Les enfants et les adultes avec un handicap sont particulièrement exposés au risque de préjudice, d'exploitation et de maltraitance. Cette politique et notre programme de travail visent donc à traiter ces risques par le biais d'une approche de la protection inclusive, avec des actions spécifiques axées sur la protection et la promotion des droits des enfants et des adultes handicapés.

Notre objectif en tant qu'organisation est de « ne pas nuire ».

## 2. Groupes ciblés par cette politique

---

La politique de sauvegarde des personnes doit être appliquée à toutes les activités de l'organisation et dans tous les domaines d'intervention de Sightsavers, y compris la santé, l'éducation, l'inclusion sociale et la recherche. Tous les représentants et les organisations partenaires de Sightsavers doivent prendre connaissance de et adhérer à la politique.<sup>1</sup> Les représentants de Sightsavers sont définis comme les membres du Conseil d'administration, les employés (permanents ou temporaires), les consultants, les bénévoles qui travaillent directement pour Sightsavers et les bailleurs de fonds qui voyagent dans le cadre de leur travail avec Sightsavers.

Tous les représentants devront respecter la politique et également signer et se conformer au Code de conduite en matière de protection de Sightsavers.<sup>2</sup>

D'abord et avant tout, les partenaires devront avoir des politiques et procédures opérationnelles en matière de protection pour pouvoir travailler en partenariat avec Sightsavers. Cela ne sera pas toujours le cas au début d'un partenariat, en particulier avec les organisations à base communautaire. Lorsque les partenaires ne disposent pas de politiques appropriées, mais qu'il est jugé essentiel que Sightsavers travaille avec eux, les politiques seront développées lors des premières étapes du partenariat, dans le cadre d'un processus de diligence raisonnable.

Il est reconnu que, pour les partenaires gouvernementaux en particulier, la politique nationale et les cadres juridiques nationaux doivent prévaloir. Cependant, lorsqu'il est considéré que le cadre juridique national est moins complet que la politique de Sightsavers, une activité nationale de plaidoyer visant à le renforcer peut s'avérer nécessaire, en particulier en ce qui concerne les enfants et les adultes handicapés.

Sightsavers n'est pas en mesure d'appliquer la politique auprès d'organismes indépendants et externes, tels que les organisations partenaires. Cependant, nous pouvons choisir de ne pas travailler avec ces partenaires, de mettre des conditions spécifiques dans nos accords de partenariat ou de mettre fin aux partenariats en fonction des politiques des partenaires et de leur mise en œuvre, y compris en ce qui concerne les mesures de protection.

---

<sup>1</sup> Les organisations partenaires sont définies ici comme celles qui sont incluses dans la politique de partenariat de Sightsavers

<sup>2</sup> Cf. le code de conduite de Sightsavers, Annexe 3

### 3. But et engagement

---

Le but de cette politique est de veiller à ce que les activités de Sightsavers soient mises en œuvre dans un environnement sûr et protecteur capable de prévenir et de répondre efficacement aux préjudices, à l'exploitation et à la maltraitance, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire.

La politique comporte trois objectifs spécifiques ::

1. Assurer la sécurité des enfants et des adultes
2. Assurer les normes de comportement les plus élevées en ce qui concerne les représentants de l'organisation et minimiser le risque de recrutement de personnes impliquées dans des actes de maltraitance.
3. Protéger la réputation de Sightsavers et protéger les représentants de Sightsavers de fausses allégations ou leur éviter de travailler sans cadre opérationnel bien défini.

Sightsavers s'engage à faire tout ce qui est nécessaire pour assurer la sécurité de tous, en accordant une attention particulière aux personnes handicapées. Le travail de Sightsavers est guidé par :

- La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CDE) (en particulier l'article 19 sur la protection contre toute forme de violence, d'atteinte ou d'abus physiques ou mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation, y compris la violence sexuelle)
- La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), y compris ses dispositions spéciales pour la protection des enfants handicapés contre les traitements cruels, inhumains ou dégradants (article 15) et le droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et à la maltraitance, y compris leurs aspects fondés sur le genre (article 16).
  - La reconnaissance du droit des enfants et des adultes vivant avec un handicap à l'accès aux services, à la justice, et le droit à la pleine participation dans leurs communautés, conformément à la CDPH. Cela signifie que la protection efficace contre les risques supplémentaires auxquels sont confrontés les enfants handicapés ne doit pas les empêcher d'accéder à ces droits.
- La charte Africaine des droits et du bien-être de l'enfant qui s'engage à protéger l'enfant contre toutes formes de tortures, de traitement inhumain ou dégradant, et en particulier toutes formes d'atteinte ou d'abus physique ou mental, de négligence ou de mauvais traitements, y compris les sévices sexuels.

Dans toutes les activités impliquant des enfants en tant que participants ou en tant que bénéficiaires, y compris la collecte de fonds, les activités de communication et les activités programmatiques, une attention particulière devrait être accordée au respect des droits de l'enfant, selon les quatre principes fondamentaux de la CDE, à savoir « le meilleur intérêt » de l'enfant, le droit de l'enfant à la vie et au développement, le droit de l'enfant d'être entendu/de participer et le droit de l'enfant à la non-discrimination.

## Les principes de la protection

Sightsavers s'engage à respecter les six principes clés qui sous-tendent toutes les fonctions, actions et décisions en matière de protection telles que définies par le « Care Act » du Royaume-Uni. Ces principes sont valables pour les enfants comme pour les adultes.

1. **Autonomisation.** Les personnes sont soutenues et encouragées à prendre leurs propres décisions et à donner leur consentement éclairé.
2. **Prévention.** Prendre des mesures avant qu'un incident ne survienne.
3. **Proportionnalité.** La réponse la moins intrusive en fonction du risque qui se présente.
4. **Protection.** Un soutien et une représentation pour ceux qui en ont le plus besoin.
5. **Partenariat.** Des solutions locales à travers des services qui travaillent avec les communautés. Les communautés ont un rôle à jouer dans la prévention, la détection et le signalement des cas de négligence et de maltraitance.
6. **Redevabilité.** La redevabilité et la transparence dans le travail relatif à la protection.

## Les enfants et les adultes handicapés

Sightsavers a un mandat spécifique de protection et de promotion des droits des personnes ayant une déficience visuelle, mais s'implique de plus en plus dans la prestation de services pour d'autres personnes handicapées.

Des recherches récentes sur la protection de l'enfance et le handicap<sup>3</sup> ont révélé que les enfants handicapés sont confrontés à des niveaux d'abus beaucoup plus élevés que les autres enfants. Les filles et les garçons ayant des déficiences différentes sont vulnérables à de nombreuses formes d'abus, mais les plus exposés aux risques sont les enfants ayant une déficience intellectuelle et des difficultés de communication. L'abus sexuel et la violence psychologique sont surtout signalés par les filles handicapées, mais les garçons handicapés sont également touchés.

Les normes culturelles négatives autour du handicap contribuent à mettre les personnes handicapées en danger de violence et de maltraitance. Celles-ci peuvent comprendre les stéréotypes, les préjugés, la discrimination, l'isolement, la difficulté à se protéger ou à comprendre et/ou à communiquer correctement ces abus.

Les personnes ayant une déficience visuelle sont particulièrement vulnérables car elles ont besoin d'aide pour s'orienter. Elles sont également susceptibles d'être particulièrement vulnérables lorsqu'elles ont besoin d'aide pour aller aux toilettes, s'habiller, se laver, etc.

Sightsavers travaillera avec ses partenaires programmatiques pour s'assurer que les risques particuliers de violence, d'abus, d'exploitation et de négligence auxquels sont confrontés les personnes handicapées sont correctement évalués, abordés et surveillés dans le contexte local des partenaires de Sightsavers.

---

<sup>3</sup> Plan International 2016 « Protect Us » - inclusion of children with disabilities in child protection (protégez-ous – l'inclusion des enfants handicapés dans la protection de l'enfance)

Sightsavers s'engage à communiquer cette politique à l'organisation dans son ensemble, aux partenaires et, le cas échéant, aux enfants eux-mêmes, à leurs parents et à d'autres bénéficiaires des activités de ses programmes ; dans le cadre d'un programme plus large visant à remettre en question les stéréotypes et les normes culturelles en matière de handicap, en particulier en ce qui concerne le potentiel et les droits des enfants.

## La sauvegarde en ligne

### « Qu'est-ce que la sauvegarde en ligne ? »

La sauvegarde en ligne correspond aux mesures que nous mettons en place en tant qu'organisation afin de nous assurer que nos représentants ou nos activités en ligne ne nuisent pas, n'exploitent pas ou n'abusent pas de toute personne liée au travail de Sightsavers. Chez Sightsavers, notre objectif est de ne pas nuire, or ceci s'applique aussi bien aux interactions qui se font en face à face qu'en ligne. En effet, les abus sexuels et émotionnels peuvent très bien avoir lieu en ligne et la technologie peut être utilisée de façon négative dans le but de faciliter des abus perpétrés ensuite hors ligne.

### Notre engagement :

Sightsavers s'engage à ce qu'aucun matériel produit ou partagé par notre organisation ou nos représentants en ligne ne soit nuisible, exploitable ou abusif. Cela inclut les exemples suivants : les comportements violents, haineux, pornographiques, sexuels, racistes, discriminatoires, sexistes, blasphématoires (via la politique d'utilisation des TI), obscènes, indécents, désobligeants ou partiaux. Nous nous efforçons de ne jamais nuire ni lors des rencontres physiques, ni lors des interactions en ligne.

Le Code de conduite des représentants, qui constitue l'annexe 3 de la politique de protection, décrit toutes les formes de préjudice, d'exploitation et d'abus qui sont interdites par l'organisation. Cette interdiction s'étend également aux préjudices, à l'exploitation et à la maltraitance en ligne.

Tous les membres du personnel et les consultants de Sightsavers doivent se conformer aux politiques suivantes, lesquelles fournissent de plus amples informations sur la sécurité en ligne :

- la politique relative aux médias sociaux
- la politique relative à l'utilisation de l'informatique
- la politique relative à la protection des données
- la politique relative à la collecte des contenus éthiques

Aucune personne ne doit être lésée ou maltraitée lors des activités en ligne de nos représentants ou durant celles de notre organisation. Cela inclut l'utilisation de toutes les formes de médias sociaux, notamment Facebook, YouTube, Twitter, Instagram, LinkedIn et tous les autres sites de réseaux sociaux ainsi que les publications sur Internet, y compris les blogs. Les normes de protection en ligne sont décrites dans le guide de collecte des contenus éthiques, dans la politique d'utilisation des TI et dans la politique relative aux médias sociaux.



Conformément aux directives de Sightsavers en matière de collecte de contenus éthiques, tous les participants au programme doivent comprendre pleinement comment, où et pourquoi nous utiliserons leurs contenus. Ils doivent aussi prendre conscience des conséquences potentielles de la publication ou de l'utilisation de ces contenus en ligne.

La politique d'utilisation des technologies de l'information s'applique non seulement aux équipements de Sightsavers mais aussi à tout appareil personnel que vous utilisez à des fins professionnelles. Conformément à cette politique, il est interdit à tous les représentants d'envoyer des messages racistes, sexistes, blasphématoires, diffamatoires, obscènes, indécents ou abusifs sur notre système informatique, que ce soit en interne ou en externe. Il est également interdit à tous les représentants de Sightsavers de visualiser, d'acheter ou de télécharger du matériel/contenu pornographique ou des services sexuels sur les systèmes informatiques de Sightsavers ; ceci inclut les photos, les caricatures, les dessins, les textes et toutes les autres formes.

## 4. Normes

Norme et objectif	Domaines spécifiques d'activité/indicateurs
<p><b>Sensibilisation et communication</b> Tous les représentants de Sightsavers ont pris connaissance de la politique et l'organisation communique son approche aux principaux intervenants</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.1. Tous les représentants de Sightsavers sont tenus de respecter la politique et le code de conduite et doivent suivre toutes les procédures de signalement et d'intervention décrites.</li><li>1.2. Les représentants de Sightsavers prendront connaissance de la politique et signeront le code de conduite dans le cadre de leur processus de formation initiale, lors de la signature d'un contrat ou dans le cadre du processus continu de supervision.</li><li>1.3. Toutes les organisations partenaires doivent recevoir une copie de la politique et du code de conduite dans le cadre de l'élaboration d'un protocole d'accord (PA) ou d'un processus d'accord de financement de projet (PAF).</li><li>1.4. Sightsavers partagera la politique par le biais de son site Web et directement avec les principaux intervenants, pour démontrer son engagement et l'importance de la politique.</li><li>1.5. En particulier, Sightsavers communiquera au sujet de et, le cas échéant, partagera les résultats de recherches sur les questions relatives à la protection, en particulier en ce qui concerne les personnes handicapées.</li></ol>
<p><b>Travailler en partenariat pour protéger les enfants et les adultes:</b> Tous les partenaires de Sightsavers auront des politiques et des procédures opérationnelles couvrant la protection des personnes</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>2.1. Sightsavers signera un PA ou un PAF uniquement avec des organisations qui auront institué de telles politiques et procédures ou qui s'engagent à les développer, en fonction de la politique de Sightsavers, en tant que partie intégrante du partenariat et lorsque cela est mentionné de manière spécifique dans le PAF. Cela sera évalué au cours du processus de diligence raisonnable.</li><li>2.2. Lorsque les politiques et les procédures d'un partenaire sont moins solides que celles de Sightsavers et lorsqu'elles n'abordent pas spécifiquement les problèmes liés aux personnes handicapées, une attention particulière sera accordée à la promotion et au soutien technique en faveur du renforcement de la politique.</li><li>2.3. L'évaluation des risques concernant les enfants et les adultes fait partie de la phase de développement du projet ou de création de chaque projet, en utilisant la boîte à outils approuvée..</li></ol>

Norme et objectif	Domaines spécifiques d'activité/indicateurs
<p><b>Situer la politique dans son contexte:</b> Tous les pays de Sightsavers appliquent et mettent en œuvre la politique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Chaque bureau comporte un point focal en matière de sauvegarde (PF) avec des responsabilités claires pour coordonner la mise en œuvre de la politique ainsi que la cartographie du contexte local/externe (y compris la législation) en matière de protection.</li> <li>3.2. Chaque pays a mis en place un groupe de référence pour la protection qui développe et examine chaque année le plan national de protection en fonction de cette politique, détermine les membres du groupe de référence, détient les coordonnées du PF, et définit les adaptations contextuelles spécifiques à la politique (en accord avec le responsable de la sauvegarde et tout plan de sensibilisation, de formation et de sensibilisation).</li> <li>3.3. Le plan inclura particulièrement un plan de communication comprenant la façon dont il sera déployé avec les partenaires, les enfants, les parents, les communautés.</li> <li>3.4. Chaque point focal travaillera avec le RGS et le groupe de référence pour évaluer les problèmes contextuels concernant la politique et élaborer des procédures spécifiques par pays, le cas échéant. Elles incluront des orientations pour les représentants de Sightsavers au sujet des procédures officielles de signalement en cas d'incident.</li> <li>3.5. Les procédures du pays seront examinées chaque fois que la politique globale est examinée, sous la direction du RGS, ou lorsqu'un incident spécifique se produit ou que l'environnement législatif national change, sous la direction du PF.</li> </ul>
<p><b>Mettre la politique en pratique I :</b> Recrutement, sélection et formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Sightsavers s'assurera que les questions de protection font partie de toute description de poste pertinent. Cela inclura tous les postes sous la responsabilité du Directeur exécutif, ainsi que les postes spécifiques impliquant un contact direct avec des enfants et/ou des adultes à risque.</li> <li>4.2. Les processus de recrutement pour ces employés incluront des questions relatives à l'expérience de travail avec les enfants et/ou les adultes à risque et d'autres références et vérifications des antécédents seront requises pour les postes identifiés comme présentant un risque élevé.</li> <li>4.3. Sightsavers fournira la formation et l'appui nécessaires à ses représentants pour assurer la mise en œuvre effective de la politique.</li> <li>4.4. Capacité –RS et PFS. Appui, formation et temps pour entreprendre ce rôle.</li> </ul>

Norme et objectif	Domaines spécifiques d'activité/indicateurs
<p><b>Mettre la politique en pratique II :</b> Activités programmatiques</p>	<p>5.1. Des orientations spécifiques seront élaborées pour chaque domaine thématique des programmes : l'éducation inclusive ; l'inclusion sociale ; la santé oculaire et les MTN, par le responsable technique global pertinent ou le conseiller technique, travaillant avec le RS. Celles-ci devront être élaborées en consultation avec les enfants et les adultes ou les organisations qui les représentent, pour en assurer la cohérence et la prise en compte des besoins réels.</p> <p>5.2. Une évaluation des risques en matière de protection sera entreprise pour chaque nouveau projet dans le cadre du processus d'évaluation des risques, durant la phase de conception de projet (PCP) ou la phase de démarrage, avec un volet spécifique sur les enfants et les adultes handicapés dans tous les cas.</p> <p>5.3. Une évaluation des risques sera également effectuée pour toute autre activité impliquant directement des adultes à risque et/ou des enfants, y compris les activités de collecte de fonds et de communication, lorsque le contact est établi et des informations sur les individus sont recueillies.</p> <p>5.4. L'évaluation des risques comprendra des mesures d'atténuation qui seront incorporées dans la conception et la documentation du projet. Ceci pourra inclure le soutien à la formation du personnel du partenaire.</p>
<p><b>Mettre la politique en pratique III :</b> Activités de communication</p>	<p>6.1. Les représentants de Sightsavers s'assureront d'avoir obtenu le consentement nécessaire avant de prendre et de partager des photos ou des histoires d'adultes et d'enfants.</p> <p>6.2. Sightsavers veillera à ce que les adultes et les enfants soient représentés de manière appropriée, les protégeant contre la victimisation et la sexualisation.</p> <p>6.3. Sightsavers ne recueillera des données sur les individus que dans un but spécifique autorisé et elles seront utilisées uniquement à cet effet. Elles seront stockées d'une manière conforme à la législation pertinente et à nos propres procédures relatives à la protection des données.</p> <p>6.4. Toute infraction à la sécurité des données doit être signalée aussitôt et exige une intervention immédiate.</p> <p>6.5. Le personnel de Sightsavers n'utilisera pas le matériel de Sightsavers pour visionner, partager ou accéder à un contenu illégal ou inapproprié, y compris ce qui inclut spécifiquement les enfants.</p>

Norme et objectif	Domaines spécifiques d'activité/indicateurs
<b>Signaler et répondre aux incidents concernant la protection</b>	<p>7.1. Sightsavers veillera à établir des procédures de signalement et de gestion des incidents pour répondre aux incidents de maltraitance, à les communiquer au personnel et à les utiliser de manière efficace pour permettre d'enquêter rapidement et de manière adaptée en cas d'incident.</p> <p>7.2. Tous les représentants de Sightsavers doivent également suivre les procédures législatives et de signalement d'actes criminels en vigueur au niveau national, tel que conseillé par le PFS.</p>

## 5. Mesures de mise en œuvre de la politique

---

La politique en matière de sauvegarde doit suivre les étapes suivantes pour sa mise en œuvre :

**La dotation en personnel**, dont la désignation et la formation d'un responsable global de la sauvegarde (RGS), ainsi qu'un point focal (PF) dans chaque bureau de pays.

**Les mesures de prévention**, y compris les actions de sensibilisation, de formation du personnel concerné, l'analyse des risques, les procédures de recrutement, la formation initiale à la politique et aux codes de conduite pour les représentants et le personnel de Sightsavers et l'incorporation de la politique aux systèmes existants.

**Les modalités de signalement et de réponse**, y compris des mesures d'alerte et de signalement des incidents, la gestion des enquêtes et des incidents, les devoirs et responsabilités des points focaux pour la sauvegarde.

**La mise en œuvre et le maintien de la politique**, y compris la formation et le renforcement des capacités du personnel et des partenaires, le suivi, les comptes rendus et l'examen de la politique.

### 5.1 Dotation en personnel

#### Le responsable global sauvegarde (RGS) et les points focaux (PF)

Sightsavers désignera un RGP au niveau international et des PF pour couvrir tous les pays dans lesquels nous travaillons (qui peuvent être basés dans des équipes internationales en dehors du pays, le cas échéant). Ces rôles seront ajoutés aux descriptions de postes du personnel existant, en modifiant la charge de travail du personnel concerné pour tenir compte des activités de sauvegarde. La sélection du PF sera une décision prise conjointement par le membre du personnel le plus haut placé dans chaque pays et le RGP. Dans les pays où Sightsavers n'a pas de bureau, un membre du personnel responsable de la gestion du programme avec le partenaire local sera désigné. Sightsavers n'attribuera pas ce rôle à une personne qui n'est pas un employé de l'organisation. Les coordonnées du PF doivent figurer sur tous les documents d'information sur le pays fournis aux visiteurs qui s'y rendent.

Ces rôles ont deux aspects fondamentaux, avec des niveaux de responsabilité spécifiques pour chacun d'eux :

1. Pour construire la compréhension et la capacité de l'organisation nécessaires pour mettre en œuvre cette politique. Cela inclura le transfert direct de connaissances et d'informations et l'accès à une expertise externe dans ce domaine.
2. Agir comme mécanisme de signalement pour tout incident et utiliser les enseignements tirés d'incidents spécifiques pour améliorer les politiques et la pratique.

Sightsavers veillera à ce que suffisamment de temps soit accordé au RGS et aux PF pour acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour entreprendre les activités susmentionnées. Les supérieurs hiérarchiques reconnaîtront la priorité du rôle des PF-dans

le signalement des incidents et dans la réponse en cas d'incident et la double structure hiérarchique requise pour ce domaine d'activité.

En outre, chaque bureau de pays aura un « groupe de référence » désigné chargé des questions de protection (composé du directeur pays, du PFP et d'un autre cadre supérieur si possible). Les membres de ce groupe doivent être indiqués dans le plan national de protection, mais pourront varier en fonction de la nature spécifique d'un incident, voir ci-dessous.

## 5.2 Prévention

### Recrutement du personnel

Tout nouveau recrutement comprendra une introduction complète à la politique de sauvegarde des personnes et au Code de conduite, y compris les procédures à suivre en cas d'incident.

Lors du recrutement du personnel, Sightsavers veillera à inclure des questions concernant la protection dans les entretiens d'embauche et toute responsabilité en matière de sauvegarde attachée à un rôle particulier dans les descriptions de poste. Dans la mesure du possible, des références devraient être obtenues auprès des employeurs précédents pour obtenir plus d'informations sur l'aptitude des candidats au travail en question.

Selon les directives établies par le gouvernement du Royaume-Uni concernant les vérifications de casier judiciaire (« disclosure and barring service » – DBS), la majorité des postes à Sightsavers ne peuvent pas être soumis à une vérification de casier judiciaire. L'accès aux adultes à risque et aux enfants ne constitue pas une activité principale dans le cadre du travail que nous effectuons et ne fait pas partie des responsabilités principales directes des membres du personnel. Nos programmes sont élaborés et mis en œuvre avec des organisations partenaires, et ce sont ces organisations qui fournissent des services et travaillent directement avec les bénéficiaires.

S'il était toutefois nécessaire d'obtenir un extrait de casier judiciaire pour un poste à Sightsavers, ceci serait effectué dans le cadre du processus de recrutement. Notre Déclaration sur les pratiques de recrutement plus sûres (voir Annexe 6) fournit plus de détails sur notre approche.

Tous les représentants de Sightsavers devront accuser réception de la Politique desauvegarde, démontrer qu'ils s'y conforment et signer le Code de conduite avant de prendre leurs fonctions.

### Sensibilisation

Sightsavers désignera le personnel chargé de sensibiliser le personnel en interne et de soutenir le renforcement des capacités de l'organisation en matière de protection des personnes, comme précisé dans la section 6.3 de cette politique. Tous les représentants et les organisations partenaires de Sightsavers seront dûment informés de la politique de sauvegarde et de comment ils doivent s'y conformer. La politique sera traduite dans les langues nationales des pays dans lesquels Sightsavers travaille. Il incombera à tous les membres du personnel de Sightsavers de partager la politique et les approches pertinentes avec les intervenants externes.

Sightsavers fournira la formation et le soutien nécessaires à tout le personnel et aux organisations partenaires pour améliorer la compréhension et assurer la mise en œuvre effective de la politique.

Les bureaux de pays de Sightsavers devront procéder à une analyse du contexte national et élaborer un plan de mise en œuvre de la politique, adapté à leur contexte. Les processus de mise en application varieront d'un pays à l'autre. En tout état de cause, le Code de conduite restera le même. Lorsque la législation nationale est en contradiction avec cette politique, le Bureau de pays devra en discuter avec le Responsable sauvegarde. Chaque pays devra adjoindre un plan de mise en œuvre de la politique, indiquant clairement le nom du PF et le groupe de référence en matière de protection.

Sightsavers veillera à ce que tous ses supporters, bailleurs, sponsors et les représentants des médias concernés par le travail de Sightsavers aient accès à la politique de protection des personnes à travers son site Web et prendra les mesures appropriées pour les informer de son existence.

### **Analyse des risques**

Dans le cadre du travail avec les partenaires, Sightsavers s'efforcera de s'assurer que les programmes soutenus protègent les enfants et les adultes. Pour s'assurer que des mesures appropriées de protection sont mises en place, Sightsavers travaillera avec le partenaire, soit pendant le processus de développement du projet, soit dans la phase initiale, pour effectuer une analyse des risques qui comprend spécifiquement tout problème relatif à la protection et proposer des actions pour atténuer ces risques, avant que les activités ne se déroulent.

Une telle analyse des risques fera partie intégrante des propositions de projets, des lignes directrices en matière de planification des programmes et des outils d'évaluation des partenariats.

### **Code de conduite**

Tous les représentants de Sightsavers sont tenus de comprendre leur responsabilité en matière de protection des enfants et des adultes de signer et de se conformer au code de conduite de Sightsavers (Annexe 1) qui énumère les comportements acceptables et inacceptables, principalement conçus pour protéger les autres. Il sert également à protéger le nom et la réputation de Sightsavers et de ses représentants contre de fausses accusations. Tous les employés de Sightsavers sont tenus d'encourager et de promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite.

L'adhésion à ce Code est obligatoire pour tous les représentants de Sightsavers. Toute violation du Code de conduite entraînera des procédures disciplinaires, en plus d'une procédure judiciaire, le cas échéant. Afin d'assurer la protection maximale des bénéficiaires, de l'organisation et du personnel, le Code de conduite doit être appliqué pendant et dehors des heures de travail.



## 5.3 Signaler et répondre aux préoccupations :

**Une préoccupation liée à la sauvegarde concerne toute préoccupation de préjudice, d'exploitation ou d'abus qui s'est produit(e) ou se produira si aucune action n'est entreprise.** Ces préoccupations peuvent concerner un préjudice résultant d'un projet ou de la conduite d'un représentant de Sightsavers ou d'un partenaire. Voir les définitions dans l'annexe 1 pour plus de détails sur les préjudices interdits par Sightsavers. Voir l'annexe 6 pour tout ce qui concerne les conseils sur la réception et les réponses à apporter aux problèmes de sauvegarde.

Toutes les préoccupations peuvent être signalées via les mécanismes suivants :

- Signaler directement à un responsable désigné de la protection de l'enfance ou à un membre du personnel de Sightsavers.
- Signaler un problème à la boîte aux lettres de protection, gérée par certains membres du personnel mondial qui ont des responsabilités en matière de protection : **[safeguarding@sightsavers.org](mailto:safeguarding@sightsavers.org)**

Via notre outil de signalement « Speak up » : **<https://www.sightsavers.org/how-were-run/accountability-and-transparency/speakup/>** (les problèmes soulevés ici peuvent l'être de manière anonyme et des lignes téléphoniques gratuites sont aussi disponibles).

Sightsavers s'assurera que les procédures de signalement et de gestion des incidents qui concernent le traitement des problèmes de protection sont en place et utilisées efficacement pour permettre une enquête appropriée et rapide de tous les cas éventuels rencontrés. Les représentants de Sightsavers doivent être correctement informés des procédures de signalement et de gestion des incidents. Tout représentant de Sightsavers qui a une inquiétude ou un soupçon de préjudice, d'exploitation ou d'abus de la part d'un représentant de Sightsavers ou d'une autre agence doit en faire part au responsable global de sauvegarde ou au point focal.

### **La confidentialité :**

Tous les rapports et les informations qu'ils contiennent seront traités avec la plus stricte confidentialité afin de protéger l'identité des personnes concernées, y compris celles de l'informateur et de l'accusé, et ce, de manière appropriée et conformément à la législation britannique ou à toute autre législation nationale pertinente. Dans le cas où une personne serait considérée comme un risque pour elle-même ou pour les autres, Sightsavers pourrait alors avoir besoin de révéler l'identité de la personne afin de signaler les préoccupations qui la concernent à un organisme approprié pour obtenir un soutien.

### **Les procédures à suivre en cas d'incident :**

Les procédures convenues à suivre sont décrites à l'annexe 2.

### **Les conséquences des maltraitances, d'exploitations ou des abus :**

Tout comportement à l'égard d'enfants ou d'adultes qui entraîne une maltraitance, une exploitation ou un abus, ou le non-respect des exigences générales et du Code de conduite spécifique de la présente politique, donne lieu aux mesures suivantes :

### **Les représentants :**

Si un employé fait l'objet d'une enquête par Sightsavers ou par les autorités officielles chargées de l'application de la loi en ce qui concerne les préjudices, l'exploitation ou les abus tels que définis dans cette politique, il sera soumis aux procédures disciplinaires des employés. Dans le cadre de ces procédures, il pourra être suspendu temporairement pendant l'enquête. Si un employé est licencié en raison d'un préjudice, d'une exploitation ou d'un abus avéré, Sightsavers en informera les autorités compétentes, le révélera à ses futurs employeurs potentiels et/ou refusera de lui apporter toute référence, selon les détails.

### **Les consultants :**

Si un(e) consultant(e) engagé(e) par Sightsavers est soupçonné(e) d'avoir enfreint le code de conduite ou la politique de protection, l'affaire sera examinée et étudiée par les équipes des ressources humaines et de protection de Sightsavers. A partir de là, ces équipes formuleront des recommandations sur les mesures à prendre, telles que la résiliation du contrat ou le recours à des tiers.

### **Les administrateurs et les mandataires :**

Si un administrateur ou un mandataire de Sightsavers est soupçonné d'avoir enfreint le Code de conduite ou la politique de protection, le président en sera informé et l'affaire sera examinée et étudiée. Une fois l'enquête terminée, des recommandations sur les mesures à prendre seront soumises au conseil d'administration global pour approbation.

### **Les organisations partenaires :**

Des mesures appropriées seront prises, pouvant aller jusqu'à la résiliation immédiate d'un partenariat ou d'un contrat de service. Dans ce cas, l'impact à court ou à long terme de la résiliation d'un partenariat sur les bénéficiaires sera examiné.

## **5.4 Mise en œuvre, maintien et examen de la politique**

Sightsavers intégrera des mesures de sauvegarde dans ses principaux processus et outils internes, tels que les directives techniques pour les programmes, les évaluations et les accords de partenariat, les modules de formation, la conception des programmes, les systèmes de suivi et de redevabilité et les procédures de recrutement.

Sightsavers veillera à mener un processus approprié d'introduction et de formation en matière de protection pour tous les membres du personnel, permanents et temporaires, les consultants et les bénévoles. Le RGS et les PF recevront une formation supplémentaire afin de gérer leurs responsabilités en matière de déploiement, de gestion et de coordination de la politique et des procédures de sauvegarde.

Le cas échéant, Sightsavers soutiendra les organisations partenaires en incluant une formation et des conseils techniques pour renforcer les capacités dans le domaine de la protection, en mettant l'accent sur les enfants et les adultes handicapés.

La politique sera examinée régulièrement par le RGS désigné et le PF. Un rapport de synthèse annuel, comprenant toutes les préoccupations qui ont été communiquées, sera soumis par le RGS à la haute direction. Toute constatation nécessitant un changement de politique fera l'objet d'une discussion au Conseil.

Chaque pays de Sightsavers élaborera un plan annuel de mise en œuvre de la politique, qui comprendra les mesures à suivre, les informations concernant le PFP et l'équipe chargée de la protection dans le pays et les modifications de la politique adoptées.

## Examen

Un examen complet doit avoir lieu tous les trois ans, initiée et dirigée par le RGS, qui procèdera à un examen des changements externes relatifs aux normes de protection qui s'appliquent à l'échelle nationale et internationale

## 6. La communication

---

Sightsavers s'engage à respecter des principes éthiques en matière de communication afin de minimiser les risques d'utilisation de photos et d'informations à des fins autres que celles convenues. La garantie de l'intérêt supérieur de l'enfant et de l'adulte doit être une considération primordiale. À cet effet, les partenaires et représentants de Sightsavers s'engagent à respecter les lignes directrices suivantes :

- S'assurer que tous les entretiens et images d'enfants et d'adultes soient traités avec la plus grande sensibilité possible pour préserver le droit à la dignité, l'identité, la confidentialité et la vie privée. Dans la mesure du possible, les individus devraient être préparés aux entretiens. En ce qui concerne les enfants, un parent ou un tuteur doit être présent pendant les entretiens, ou leur autorisation doit être demandée au préalable pour qu'un adulte professionnel aux responsabilités clairement établies (par exemple, les professionnels médicaux ou éducatifs) soit présent à leur place.
  - Les photos d'enfants et d'adultes doivent être décentes et respectueuses et ne doivent pas stigmatiser la communauté, la famille ou un enfant en particulier. Tous les enfants, filles et garçons, doivent porter des vêtements décents et appropriés, selon la coutume locale.
  - Le consentement préalable pour l'utilisation des informations recueillies lors d'entretiens et/ou d'images d'adultes et d'enfants doit être obtenu de la personne elle-même (si elle a l'âge de la majorité) et dans le cas des enfants, le consentement doit également être obtenu des parents et/ou des tuteurs. Pour assurer la sécurité des adultes et des enfants, il convient également de réfléchir à la quantité d'informations à publier. Voir le principe du triangle du risque ci-dessous.
  - Les photos, le matériel et les informations personnelles concernant les individus seront conservés dans une base de données sécurisée, le tout, conformément aux protocoles de sécurité appropriés pour les données de Sightsavers. L'accès à ce matériel sera soigneusement contrôlé et partagé par Sightsavers. L'utilisation abusive des images auxquelles on a accès sera traitée de la même manière que les autres infractions à cette politique. Les lois applicables en matière de protection des données pour toutes les images stockées seront respectées.
  - Sightsavers et ses partenaires s'engagent à garder soigneusement toute information sur les adultes et les enfants qui figurent dans leurs publications, en veillant à ce que leurs données personnelles soient utilisées de manière appropriée. Ceci s'applique également lorsque le matériel est mis à la disposition d'un tiers.
-

- La protection est notre priorité lorsque nous recueillons des histoires et nous appliquons des procédures rigoureuses pour éliminer ou minimiser tout risque concernant les personnes dont nous faisons le portrait. Nous n'aurions pas l'impact dont nous avons besoin si nous ne montrions jamais le visage d'une personne mais cela comporte inévitablement un certain degré de risque puisque le visage d'une personne est traçable, en particulier dans un monde en ligne où l'accès à l'information est omniprésent.

### **Comment minimiser les risques ?**

Nous appliquons **le principe du triangle des risques** et nous ne donnerons jamais plus de deux de ces informations ensemble : le nom complet d'une personne, son image et sa localisation (la localisation exacte, comme l'école ou le village, ne peut pas être utilisée – par contre le district peut être utilisé sans compter comme étant une information de localisation).

Dans certaines circonstances, et en consultation avec le contributeur et/ou sa famille, nous changerons également le nom d'une personne ou nous utiliserons des images non identifiables/partielles pour mieux la protéger.

Sightsavers examinera l'utilisation appropriée des images au cas par cas, en gardant avant tout à l'esprit la sécurité et le bien-être de la personne qui y est représentée au premier-plan.

## **7. Les politiques associées :**

---

- la politique de dénonciation
- les politiques informatiques
- la politique de collecte des contenus éthiques
- la politique relative aux médias sociaux
- la déclaration sur l'esclavage moderne
- la politique de protection de Sightsavers Irlande
- la politique de protection de Sightsavers Inde

# Annexe 1 : Définitions, acronymes et glossaire

---

## Définitions

### Enfant

---

Le terme « enfant » au sens légal signifie toute personne de moins de 18 ans (tel que défini par la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant de 1989).

### Adulte

---

Le terme adulte signifie donc toute personne de 18 ans ou plus..

### Adulte à risque

---

Un adulte à risque (Care Act 2014) est une personne âgée de 18 ans ou plus qui a besoin de soins ou de soutien en raison de son âge ou de sa faiblesse physique, de son genre, de sa santé mentale ou physique, d'un trouble de l'apprentissage ou d'un handicap physique, ou de l'impact d'une catastrophe naturelle ou d'un conflit qui la rend incapable de se protéger contre les préjudices, l'exploitation ou les mauvais traitements.

### Atteintes sexuelles

---

Atteintes ou menaces d'atteinte physique de nature sexuelle, commises par la force ou dans des conditions d'inégalité ou sous la contrainte. L'agression sexuelle, le viol, les brutalités sexuelles et toutes autres formes d'activités sexuelles non-consenties sont des atteintes sexuelles.

### Harcèlement sexuel

---

Terme englobant divers comportements et pratiques inacceptables et importuns de nature sexuelle, pouvant inclure entre autres, les suggestions ou demandes sexuelles, demandes de « faveurs sexuelles », comportements sexuel, verbal ou physique et gestes à connotation sexuelle susceptibles d'être raisonnablement perçus comme étant choquants ou humiliants. Les blagues, remarques ou messages à caractère sexuel, regards suggestifs, persistants ou concupiscent, l'affichage ou la diffusion de supports pornographiques en font partie. Ce terme sert parfois à décrire un comportement manifesté dans un contexte professionnel, mais peut aussi se rapporter à un comportement constaté au sein d'une communauté et dans un lieu public.

### La maltraitance

---

La maltraitance se produit lorsque des adultes ou d'autres enfants font du mal à un enfant ou un adulte, physiquement ou mentalement. Dans la majorité des cas, l'agresseur est une personne que la victime connaît bien, comme un parent, une autre personne qui s'occupe d'elle, un membre de la famille ou un ami. Il existe plusieurs formes de maltraitance, y compris :

**La violence physique** La violence physique est un acte délibéré qui entraîne une blessure chez une personne, même légère. Cela peut impliquer le fait de frapper, de secouer, de

---

lancer, d'empoisonner, de mordre, de brûler ou d'ébouillanter, de noyer, d'étouffer ou de causer ou de tenter de causer un préjudice physique à une personne. Des préjudices physiques peuvent également être causés par une utilisation abusive de médicaments, la contrainte ou des sanctions inappropriées (p. ex. les châtiments corporels) ou le fait d'être forcé de consommer de l'alcool ou une substance reconnue pour ses effets nocifs.

**Violence affective/psychologique** La violence affective ou psychologique est la maltraitance affective d'une personne qui nuit à son bien-être ou à son développement. Il existe un certain niveau de violence affective dans tous les types de maltraitance, bien qu'elle puisse se produire isolément. Cela comprend les menaces de violence ou d'abandon, la privation de contact, l'humiliation, les accusations, le contrôle, l'intimidation, la coercition, le harcèlement, la violence verbale, l'isolement ou le retrait des services ou des réseaux de soutien. D'autres expériences néfastes telles que le fait d'être fréquemment forcé d'être témoin de violence à la maison sont également classées dans la catégorie de violence affective.

**La négligence** La négligence se réfère à l'incapacité continue de prévenir les préjudices qui nuisent à la santé et/ou au développement en ne répondant pas aux besoins physiques et/ou psychologiques fondamentaux d'une personne. Cela inclut le fait d'ignorer les besoins médicaux ou physiques, de ne pas donner accès aux services de santé, sociaux ou éducatifs appropriés, de cacher les médicaments, le manque d'hygiène, de nutrition, de logement ou de chauffage ou le fait d'empêcher quelqu'un d'interagir avec les autres. La négligence perpétrée à l'encontre des enfants handicapés se produit plus fréquemment que la négligence à l'encontre des enfants non handicapés et n'est souvent pas déclarée. Dans un contexte de développement international, les besoins essentiels de certaines personnes avec lesquelles Sightsavers travaille peuvent être négligés. Il est nécessaire de faire appel à son discernement professionnel pour décider si la négligence est intentionnelle ou due à une privation matérielle, de sa gravité et de la façon dont l'individu est traité par rapport à ses pairs dans la communauté et des normes culturelles plus larges.

**Les sévices sexuels** Les sévices sexuels est l'implication d'une personne dans des activités sexuelles qu'elle ne veut pas ou ne comprend pas vraiment, ou à laquelle elle n'est pas en mesure de donner son consentement valable ou véritable. Il peut s'agir d'un viol, d'une agression sexuelle, d'un contact sexuel inapproprié ou d'une exposition à du matériel inapproprié.

Tout type d'activité sexuelle impliquant un enfant constitue un abus sexuel, que l'enfant soit ou non en mesure de comprendre ou d'y consentir. Cela comprend le viol, l'inceste, les attouchements sexuels, la masturbation, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, exposer un enfant à du matériel sexuel adulte, ou le faire participer à toute activité sexuelle, réelle ou simulée, que ce soit en face à face, en ligne ou par un autre moyen.

**L'exploitation financière ou matérielle** L'exploitation financière ou matérielle signifie le vol ou l'utilisation abusive de la propriété ou des biens d'une personne. Cela comprend les sommes qui sont retirées ou volées, les biens ou services achetés au nom d'autrui sans consentement, la surfacturation délibérée des biens ou des services, le détournement de biens, de possessions ou d'allocations, ou l'argent emprunté par la personne qui fournit un service à la personne vulnérable.

**Le traitement discriminatoire** Le traitement discriminatoire est une discrimination répétée, continue ou généralisée, fondée sur l'âge, le sexe, le genre, le handicap, l'origine ethnique, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, l'apparence ou l'appartenance culturelle, le mariage ou le partenariat civil, la grossesse et la maternité. Cela peut inclure un traitement injuste ou moins favorable, une préférence basée sur le sexe ou le genre, le dénigrement, le harcèlement, les insultes, les violations des libertés civiles et l'accès inégal à la santé ou aux services sociaux.

**La maltraitance organisationnelle** La maltraitance organisationnelle signifie la maltraitance, la violence ou la négligence à l'encontre des enfants ou des adultes perpétrées par une organisation ou son personnel. Elle peut avoir lieu dans des environnements et des services dans lesquels les enfants ou les adultes vivent ou qu'ils utilisent, et porte atteinte à leur dignité et à leurs droits humains. Il peut s'agir d'une organisation qui manque de répondre aux incidents de mauvaise pratique portés à son attention.

**L'exploitation** Les personnes qui cherchent à exploiter les enfants et les adultes cibleront ceux qui sont dans une situation vulnérable pour servir leurs propres objectifs, activités ou pour leur satisfaction personnelle. Cela pourrait être dans un but financier, commercial, sexuel ou lié à l'extrémisme et au terrorisme. L'exploitation implique un processus de manipulation psychologique par lequel une personne établit un lien émotionnel avec un enfant ou un adulte pour gagner leur confiance à des fins d'exploitation. Cette personne peut également manipuler leur environnement de manière à les isoler de ceux qui pourraient les aider ou les soutenir. Les personnes touchées peuvent ne pas se rendre compte qu'elles ont été manipulées, ou que ce qui est arrivé est une forme de maltraitance.

Les types d'exploitation comprennent :

- **L'exploitation sexuelle** fait de profiter ou de tenter de profiter 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 de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Contraindre une personne à prendre part à des activités à caractère sexuel en contrepartie d'une aide, de services, d'opportunités d'emploi ou d'autres avantages est un exemple d'exploitation sexuelle. Les agresseurs utiliseront divers moyens pour qu'ils se plient à leurs demandes, notamment la drogue, l'alcool, les cadeaux, les menaces et le chantage.
- **L'esclavage moderne (la traite des êtres humains)** inclut le travail forcé, la servitude domestique ou la contrainte, le fait de tromper et de forcer un individu à tomber dans une vie de violence. Les victimes de la traite des personnes le sont à des fins d'exploitation sexuelle, de servitude domestique, de travail, de fraude aux prestations sociales et de participation à des activités criminelles telles que le vol et le travail illégal. Certaines personnes sont contraintes, mais la plupart sont piégées de manière subversive. Par exemple, on leur promet une éducation ou du travail « respectable » dans un restaurant ou comme domestiques, ou les parents peuvent être persuadés que leurs enfants auront une vie meilleure ailleurs.
- **La radicalisation est définie comme** le processus par lequel les personnes vulnérables arrivent à soutenir le terrorisme ou l'extrémisme violent et, dans certains cas, à participer directement ou à soutenir des groupes terroristes. Il n'y a pas de profil évident d'une personne susceptible d'être impliquée dans des activités extrémistes ou d'indicateur

permettant de savoir quand une personne pourrait adopter des comportements violents à l'appui d'idées extrémistes. Le processus de radicalisation est différent pour chaque individu et peut être prolongé ou se produire en une courte période. Cela peut découler de l'expérience du racisme ou de la discrimination. Les individus pensent que le fait de rejoindre un mouvement leur apporte des récompenses sociales et psychologiques telles que l'aventure, la camaraderie et un plus grand sentiment d'identité.

- **Les pratiques traditionnelles préjudiciables** Les pratiques traditionnelles préjudiciables sont des formes de violence qui sont commises (principalement à l'encontre des femmes et des filles) dans certaines communautés depuis si longtemps qu'elles sont considérées comme des pratiques acceptées, ou sont présentées comme tel par les auteurs de ces pratiques. De telles traditions comprennent la mutilation génitale féminine (MGF) et le mariage précoce et forcé. Elles peuvent également inclure différentes formes de cérémonies rituelles impliquant des enfants par la force dans des activités religieuses ou spirituelles nuisibles. Les enfants et les adultes handicapés risquent davantage de devenir des victimes de croyances relatives à la sorcellerie dans certains contextes, par exemple les enfants atteints d'albinisme.



## Singles/glossaire

### Le meilleur intérêt de l'enfant

---

Un principe général de la Convention relative aux droits de l'enfant :

« Dans toutes les actions concernant les enfants, qu'elles soient le fait d'institutions publiques ou privées, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale. Dans toutes les décisions concernant l'enfant, les opinions de l'enfant doivent être considérées comme importantes et prises en considération en fonction de l'âge et de la maturité de l'enfant ».

### Protection de l'adulte et de l'enfant

---

La prévention et la réponse aux actes de maltraitance, à la négligence, à l'exploitation et à la violence envers les enfants et les adultes, y compris toutes les mesures, structures et services (systèmes de protection) qu'une société a mis en place pour la prévention et la réponse

### Système de protection

---

Les mesures, politiques et procédures qu'une organisation met en place pour protéger les individus qui subissent un préjudice, qui sont exploités ou maltraités, ou qui sont dans une situation qui les rend vulnérables à ce genre d'abus.

### Protection contre les EAHS (PEAHS)

---

Prévenir, gérer activement et atténuer le risque d'actes d'EAHS et répondre de manière appropriée en cas d'occurrence de tels actes. Elle évoque la prise de toutes les mesures raisonnables pour : protéger les personnes, populations et effectifs ; réduire le risque d'actes d'EAHS et prévenir les incidents d'EAHS, créer ou renforcer les moyens de signaler les préoccupations et répondre fermement aux préoccupations et occurrences en priorisant les droits, la dignité et les besoins des victimes/survivants. La PEAHS peut aussi être considérée comme partant d'une volonté de sauvegarde contre les EAHS.

### CDE

---

La Convention relative aux droits de l'enfant (1989)

### CDPH

---

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (2008)

### Un présumé auteur

---

Une personne soupçonnée de ne pas respecter la Politique de Sauvegarde, le code de conduite des mandataires ou le code de conduite des partenaires

### Sauvegarde

La sauvegarde consiste à promouvoir et à protéger la santé, le bien-être et les droits de l'homme des personnes. Elle leur permet donc de vivre sans préjudice, sans exploitation et

---

sans abus. La sauvegarde consiste à pouvoir identifier et minimiser les risques de préjudice pour les enfants et les adultes de la part de nos représentants, nos partenaires et durant les activités de nos programmes. Notre approche sauvegarde est d'apporter une réponse appropriée à toute préoccupation liée à la protection concernant les enfants et les adultes au sein des communautés avec lesquelles nous travaillons.

## **PFS**

---

Point focal sauvegarde (DSL)

## **Présumée victim**

---

Une personne qui est blessée, exploitée ou abusée par un mandataire, programme ou un représentant des organisations partenaires de Sightsavers

## **Représentants de Sightsavers**

---

Le personnel de Sightsavers, permanent et temporaire, les consultants et les bénévoles employés par Sightsavers.

## **RGS**

---

Responsable Globale de la Sauvegarde

## **Une préoccupation en matière de protection**

---

Une préoccupation en matière de protection signifie qu'une personne s'inquiète de la sécurité ou du bien-être d'un enfant ou d'un adulte à cause de quelque chose qu'elle a vu ou entendu, ou dû à une information qui lui a été transmise. Une préoccupation en matière de protection peut impliquer un représentant de Sightsavers, ou un représentant d'une autre organisation, compromettant ainsi la sécurité et le bien-être d'autrui, par exemple, en ne respectant pas le Code de conduite.

## Annexe 2 : Les procédures de gestion des incidents :

---

### Les procédures à suivre en cas d'incident :

Toutes les préoccupations peuvent être signalées par le biais des mécanismes suivants :

- Signaler directement à un point focal sauvegarde ou à un membre du personnel de Sightsavers.
- Signaler une préoccupation à la boîte aux lettres de protection qui est gérée par certains membres du personnel mondial ayant des responsabilités en matière de protection et dont voici l'adresse : [safeguarding@sightsavers.org](mailto:safeguarding@sightsavers.org)
- Via notre outil de signalement « Speak up » : <https://www.sightsavers.org/how-were-run/accountability-and-transparency/speakup/> (les problèmes soulevés ici peuvent l'être de manière anonyme et des lignes téléphoniques gratuites sont aussi disponibles dans de nombreux pays et de nombreuses langues).

### Les processus de gestion des incidents :

1. Une préoccupation liée à la sauvegarde est signalée à Sightsavers en utilisant l'un des mécanismes ci-dessus, puis elle est transmise au responsable globale de la sauvegarde
2. Le responsable globale de la sauvegarde confirme alors la réception du problème, l'enregistre dans le journal des incidents de protection et organise une réunion avec un petit nombre de parties prenantes internes, afin d'établir les faits et de décider des prochaines étapes à suivre. Il peut s'agir d'une enquête, de la création d'un plan d'action ou des deux
3. Si la préoccupation est jugée « sérieuse », le groupe de coordination de la protection sera formé, avec en son sein un petit nombre de représentants du Bureau national, de l'équipe de protection, de l'équipe du programme, de l'équipe de financement institutionnel et des médias, le cas échéant. **Aucune personne impliquée dans ce groupe ne doit être la personne concernée.** Les mesures suivantes seront alors prises :
  - i. Identifier les souhaits et les besoins de la personne victime
  - ii. Convenir des prochaines étapes immédiates pour assurer la sécurité de la/des personne(s) victime (s), du/des dénonciateur(s) et, dans certains cas, de la/des personne(s) concernée(s)
  - iii. Définir un plan d'action ou d'enquête
  - iv. Les cadres en charge de la gestion seront informés par le groupe de coordination de la protection et seront tenus au courant en temps et en heure tout au long du processus de gestion de l'incident.
  - v. Le directeur général ou le membre du personnel délégué informe le président, le vice-président, le trésorier ou le président du comité d'audit, dès réception des détails de l'incident transmis par le groupe de coordination de la protection via un

courrier électronique. Ils sont tous tenus au courant en temps et en heure tout au long du processus de gestion des incidents par e-mail.

- vi. Fournir un rapport à la commission caritative du Royaume-Unis (UK Charity Commission), conformément à nos obligations en tant qu'organisme caritatif enregistré au Royaume-Uni.
- vii. Informer les autres parties prenantes clés, telles que les donateurs, conformément à nos contrats.
- viii. Décider si une enquête pour mauvaise conduite doit être ouverte. Dans l'affirmative, décider si elle doit être menée en interne ou par des enquêteurs externes.
- ix. Procéder à une évaluation des risques avant le début de l'enquête et la revoir régulièrement tout au long de l'enquête.
- x. Mener à bien une enquête
- xi. Partager les résultats de l'enquête avec la/les personne(s) victime (s), le(s) dénonciateur(s), le groupe de gestion de la protection et certains organismes de réglementation externes, tels que les donateurs et la commission caritative.

**Aucune information permettant d'identifier une personne (par exemple son nom) ne sera communiquée à des parties prenantes externes, à moins que l'on estime qu'une personne risque de subir un préjudice grave.** Nous nous efforçons toujours de maintenir la confidentialité à tout moment.

4. Si le cas ne répond pas aux critères d'un problème de protection jugé « sérieux », le groupe de gestion de la protection prendra les mesures suivantes :
  - i. Convenir des prochaines étapes immédiates pour assurer la sécurité du/des personne(s) maltraitée(s), du/des dénonciateur(s) et, dans certains cas, de la/des personne(s) concernée(s).
  - ii. Tenir informé deux fois par an le point de contact de la protection au sein du conseil d'administration britannique de toutes les mesures prises à la suite des incidents non graves par le responsable mondial de la protection et par le directeur des affaires juridiques, de la gouvernance et de l'assurance.
  - iii. Informer les autres parties prenantes clés, telles que les donateurs, si le statut change à un moment donné, conformément à nos obligations contractuelles. Role of the Safeguarding Focal Group:

#### **Les rôles du groupe de coordination de la protection :**

5. Une fois réuni, le groupe de coordination de la protection déterminera les mesures immédiates à prendre. Dans tous les cas, les souhaits et les besoins de la/des personnes victimes doivent être au centre des décisions prises.

## **Soutien aux personnes victimes et aux dénonciateurs :**

- Sightsavers s'efforcera d'orienter les personnes maltraitées vers des services de soutien tels que des conseils médicaux, psychosociaux ou juridiques, lorsque cela s'avérera possible et approprié.
- Sightsavers s'efforcera d'orienter les dénonciateurs vers des services de soutien juridique et psychosocial, lorsque cela s'avérera possible et approprié.
- Contrôler et rendre compte de l'avancement de l'enquête et fournir des informations et des conseils si nécessaire.
- Partager les résultats de toute enquête

## **Que se passe-t-il si la/les personnes victime (s) ou la personne concernée (auteur présumé) est/sont un/des membre(s) du personnel de Sightsavers ?**

- Il faut alors déterminer si une enquête interne est nécessaire et si l'affaire est considérée comme une violation de cette politique, y compris si les procédures disciplinaires doivent être appliquées.
- Un soutien peut alors être apporté au personnel, tel qu'un soutien psychosocial et médical.

## **Que se passe-t-il si la/les personnes victime (s) ou la personne concernée est/sont un/des représentant(s) d'une organisation partenaire ?**

- Toute violation du Code de conduite des partenaires sera traitée comme une violation du partenariat contractuel.
- Le cas échéant, Sightsavers s'efforcera d'aider les organisations partenaires à améliorer leurs normes de protection et à mener des enquêtes transparentes et appropriées. Nous encourageons tous les partenaires à créer des environnements sûrs pour les bénéficiaires et pour leurs représentants.
- Si un comportement criminel est suspecté, il sera signalé aux forces de l'ordre locales après une évaluation des risques et avec l'autorisation du ou des personnes maltraitées.

## **Quand une affaire sera-t-elle classée ?**

- Un dossier sera clos lorsque toutes les actions convenues par le groupe de coordination de la protection seront terminées. Dans certains cas, cela peut inclure une enquête formelle et un plan d'action ultérieur.
- Une fois le dossier clos, la personne qui a soulevé les préoccupations sera informée du résultat et sera invitée à fournir un retour d'information qui fera alors partie des leçons apprises.
- Un problème peut être rouvert à tout moment si nécessaire.

## Annexe 3 : Le code de conduite

---

### Applicable pendant et en dehors des heures de travail<sup>4</sup>

Je, (insérer le nom) \_\_\_\_\_, reconnais avoir lu et compris la Politique de protection des personnes de Sightsavers.

#### Par la signature de ce document, je confirme que je m'engage à :

- Respecter la politique de protection des personnes de Sightsavers et ce Code de conduite.
- Signaler toute préoccupation ou incident en suivant les procédures énoncées dans la Politique.
- Faire connaître la Politique et le Code de conduite dans mon milieu de travail, le cas échéant.
- Promouvoir les standards et valeurs de Sauvegarde de Sightsavers

#### Je m'engage à :

- Jouer mon rôle dans la création d'une culture d'ouverture et de responsabilité mutuelle sur le lieu de travail. Cette culture permettra à toute préoccupation relative à la protection d'être soulevée et de faire l'objet de discussion et encouragera et permettra de défier tout comportement abusif.
- Contribuer à créer et maintenir un environnement où les enfants et les adultes sont écoutés et respectés en tant qu'individus, et qui est sûr, positif et encourageant pour eux.
- Suivre la règle de « deux adultes présents ». Cela signifie, lors de l'interaction avec les enfants et les adultes dans le contexte de mon travail, que je veillerai à ce qu'un autre adulte soit présent ou à proximité.
- Veiller à ce que le contact physique soit à tout moment approprié et ne constitue pas une invasion de la vie privée.
- Utiliser des méthodes positives et non violentes pour gérer le comportement des enfants.
- Respecter la dignité des enfants et leur besoin d'être protégés à tout moment dans les photos, les films ou dans les rapports rédigés dans le cadre des fonctions de relations publiques.
- Veiller au respect des consignes de communication contenues dans la politique concernant les photos, les films et les entretiens et à l'obtention du consentement préalable. Veiller à ce que les individus soient habillés correctement et qu'ils ne soient pas représentés dans des poses à connotation sexuelle ou de façon à les représenter comme étant entièrement tributaires de la personne regardant l'image/la vidéo.<sup>5</sup>
- Protéger et gérer les données personnelles avec soin et minimiser les risques posés par les parties externes qui reçoivent des informations concernant les enfants de Sightsavers ou de ses organisations partenaires. Ce qui signifie qu'aucune information partagée par Sightsavers ne devrait contenir et l'image, le nom complet et les détails de résidence.
- Répondre à toute préoccupation, allégation ou divulgation selon le protocole de

---

<sup>4</sup> Pour les consultants et les bénévoles, cela s'applique uniquement dans le cadre du travail avec Sightsavers, mais cela inclut les heures en dehors des heures de travail pendant un déplacement professionnel pour Sightsavers.

<sup>5</sup> Formulaire d'autorisation à l'annexe 5

signalement.<sup>6</sup>

- Respecter toute procédure d'enquête (y compris les entretiens) et mettre à disposition toute information nécessaire.

### **Je m'engage à ne jamais :**

- Abuser, maltraiter, exploiter ou négliger tout individu représentant Sightsavers.
- M'impliquer dans une activité sexuelle ou avoir des relations sexuelles avec un enfant, quel que soit le consentement ou la coutume locale. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
- Je ne m'engage pas dans des actes constitutifs d'exploitation ou d'abus sexuels.
- Tolérer ou forcer de quelque façon que ce soit un adulte à risque ou un enfant à participer toute forme d'activité sexuelle, réelle ou simulée, sur Internet ou autre.
- Formuler des remarques suggestives ou agir de façon suggestive avec un enfant, même lorsqu'il s'agit d'une plaisanterie.
- Toucher, tenir, embrasser ou cajoler un adulte à risque ou un enfant d'une manière inappropriée et/ou qui n'est pas sensible aux pratiques culturelles.
- Épouser une personne de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de consentement et la coutume locale.
- Aider les adultes à risque ou les enfants à effectuer des actes de nature intime ou privée qu'ils peuvent faire par eux-mêmes. De telles actions ne peuvent être effectuées que pour un individu qui a reconnu lui-même ou par l'intermédiaire d'un parent/tuteur avoir besoin d'aide.
- Prendre part à des activités impliquant un contact rapproché avec les enfants allant au-delà des exigences professionnelles.
- Agir de manière qui peut être abusive, ou qui peut engendrer un risque d'abus pour l'enfant.
- Frapper, agresser ou abuser physiquement d'un enfant. Utiliser une forme de châtiment corporel comme mesure disciplinaire.
- Tolérer ou participer à un comportement illégal avec des adultes à risque et/ou des enfants qui est dangereux ou abusif, y compris la participation à des pratiques traditionnelles, spirituelles et rituelles préjudiciables ou la consommation de substances illégales.
- Agir de manière à humilier, rabaisser ou dégrader les autres ou commettre toute forme de violence psychologique.
- Exploiter les adultes ou les enfants pour leur travail (p. ex., le travail domestique, la mendicité) ou à des fins sexuelles (p.ex., la prostitution)<sup>7</sup> ou participer au trafic d'enfants. La définition du travail domestique des enfants ne comprend pas l'aide occasionnelle à la maison, le baby-sitting, le jardinage pendant les vacances scolaires ou les tâches domestiques générales en dehors de l'école.
- Favoriser délibérément certains enfants ou adultes à l'exclusion des autres, car cela peut les isoler davantage de leur groupe de pairs.
- Entretenir des relations avec des enfants ou des adultes qui pourraient être considérées comme exploitantes ou abusives.
- Passer beaucoup de temps seul(e) avec un adulte à risque ou un enfant, loin des autres, à huis clos ou dans une zone isolée (conformément à la règle de « deux adultes présents »).

<sup>6</sup> Formulaire de signalement de cas présumés de mauvais traitements

<sup>7</sup> La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme excuse

- Emmener un adulte à risque ou un enfant rencontré dans le cadre du travail chez moi ou rendre visite à un adulte ou enfant rencontré au travail chez lui s'il se peut que je sois seul(e) avec cet adulte/enfant.
- Dormir dans le même lit ou dans la même pièce qu'un adulte à risque ou un enfant rencontré dans le cadre du travail ou permettre à un adulte à risque/enfant rencontré dans le cadre du travail de passer la nuit chez moi.
- Emmener un adulte à risque ou un enfant rencontré dans le cadre du travail seul dans un véhicule à moins que cela soit absolument nécessaire et avec le consentement des parents/tuteurs et de la direction.
- Solliciter les services de prostituées nonobstant la loi et la coutume locale

**Lieu et date:** \_\_\_\_\_

**Signature:** \_\_\_\_\_



## Annexe 4 : Formulaire de signalement

---

### Formulaire de signalement d'incident à compléter par le personnel de Sightsavers ou du partenaire.

À envoyer par email à l'adresse : [safeguarding@sightsavers.org](mailto:safeguarding@sightsavers.org). Avec comme titre : « URGENT et CONFIDENTIEL » : ou soumettre votre inquiétude via la plateforme « Speak Up ».

- Rapporter un incident via la messagerie, administrée par une équipe globale ayant des responsabilités en matière de sauvegarde, [safeguarding@sightsavers.org](mailto:safeguarding@sightsavers.org)
- Via la plateforme d'alerte Speak up <https://www.sightsavers.org/how-were-run/accountability-and-transparency/speakup/> ( toutes allegations rapportées via ce canal peut se faire de façon anonyme et transparente, de même des lignes gratuites sont disponibles à cet effet).

Ce formulaire est destiné au signalement d'incidents de sauvegarde, d'atteintes potentielles aux dispositions de la politique de protection et/ou du Code de conduite de Sightsavers. Les informations indiquées dans ce formulaire sont confidentielles. Veuillez fournir autant d'informations que possible. **En laissant vides les cases pour lesquelles vous n'avez rien à signaler.**

#### 1. Informations vous concernant

Nom	
Poste au sein de Sightsavers (Ou lien avec Sightsavers)	
Date	
Numéro de téléphone ou Email	
Pays	
Projet Sightsavers Nom/numéro	

**2. Prière d'indiquer la nature de votre allégation d'incident (cochez les cases correspondantes)**

<p><b>Inquiétudes qu'un enfant donné ou un adulte pourrait être victime ou le risquerait si aucune action n'est entreprise. Ou Inquiétudes par rapport à un comportement général, des pratiques ou infrastructures qui pourraient exposer les gens.</b></p>	<p><b>Cochez la case correspondante</b></p>
<p><b>Vous avez des éléments qui prouvent qu'un adulte ou un enfant a pu être victime de mauvais traitement, d'abus ou d'exploitation.</b> p. ex. témoin oculaire, blessures visibles, témoignage de la Victim)</p>	
<p><b>Vous avez des inquiétudes par rapport à la façon dont quelqu'un se comporte vis-à-vis d'un adulte ou d'un enfant.</b> (p. ex. signes d'agression, d'obsession, ou d'intérêts malsains observés)</p>	
<p><b>Vous avez des inquiétudes par rapport à la sécurité ou au bien-être d'un adulte ou d'un enfant.</b> (p. ex. signes ou indicateurs de préjudice/maltraitance observés chez un enfant ou un adulte)</p>	
<p><b>Inquiétude liée au comportement général d'une personne</b> (p. ex. violation d'une disposition du Code de conduite)</p>	
<p><b>Inquiétude liée à l'infrastructure, aux protocoles ou aux pratiques d'une école, d'un hôpital, d'une clinique ou d'une autre organisation, qui pourrait mettre des personnes en danger.</b> (p. ex. établissements insalubres/dangereux, recours aux châtiments corporels, manque de sortie de secours)</p>	
<p>Comment cela t'est-il parvenu ? (je l'ai observé en personne/ cela m'a été rapporté/ la victime me l'a dit directement)</p>	

### 3. Informations à propos de la situation qui vous préoccupe

#### Nature de l'inquiétude/ allegation/ incident

Décrire votre inquiétude, ce dont vous avez été témoin ou ce qui vous a été rapporté. Donner autant de détails possibles. Utiliser l'espace à votre convenance nécessaire :  
Quand l'incident ou l'inquiétude s'est produit ?

- Y a-t-il une personne exposée d'un préjudice potentiel ?
- Est-ce que l'inquiétude concerne les enfants ?
- Est-ce que l'inquiétude concerne une personne vivant avec un handicap ?

### 4. Observations et actions

#### Rapport de conversation

Si l'inquiétude vous a été rapportée par une tierce personne ou si vous avez parlé à des personnes qui sont directement affectées, nous vous prions de décrire ci-dessous ce qu'il ou elle vous a raconté et ce que vous avez dit.

- Qui est au courant de l'inquiétude ?
- Quels échanges avez-vous eu avec la présumée victime ? (Si toutefois il y en a eu)
- Quels échanges avez-vous eu avec le présumé auteur ou son employeur (si il y en a eu)
- Que souhaite la victime ou de la personne qui vous a rapport l'inquiétude ?

#### Observations

Des blessures, état émotionnel de l'enfant ou l'adulte affecté, ou l'état physique de l'équipement.

### Cultural factors

Prière de mentionner tout facteur culturel qui nécessite d'être considérée,

### Action entreprise

Y a til des mesures prises, par exemple améliorer la sécurité de l'équipement, et ou protéger toute personne affectée ? Si tel est le cas expliquer.

### Prochaine étape:

Estimez-vous que d'autres mesures en plus de celles déjà entreprises sont nécessaires pour assurer une sécurité immédiate des personnes ? si oui donnez des détails.

Date: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

## Annexe 5 : Autorisation de collecte et d'utilisation de contenu

---

### Traduire et/ou lire cette déclaration :

Sightsavers utilise des récits de personnes ayant une déficience visuelle, une maladie et/ou un handicap pour montrer pourquoi notre soutien est nécessaire. Pour ce faire, nous vous demandons votre permission pour prendre des photos et/ou des vidéos, vous interviewer et enregistrer votre voix. Si vous donnez votre accord, votre contenu peut être utilisé :

- dans les communications externes (y compris télévision, collecte de fonds, sites Web, réseaux sociaux, journaux et magazines, radio, affiches, expositions)
- par Sightsavers, nos partenaires, bailleurs de fonds et sympathisants
- à l'international et dans votre pays
- pour montrer les défis que vous avez rencontrés ou comment vous avez bénéficié de notre soutien

Si vous nous le permettez, nous conserverons le contenu récolté en toute sécurité pendant cinq ans au maximum, après quoi il sera archivé avec un accès restreint. Parfois, il peut être utilisé pendant plus de cinq ans.

Nous n'utiliserons jamais plus de deux de ces éléments d'information: nom complet, image et adresse exacte.

**Vous avez le droit de refuser et cela n'aura aucun impact sur le soutien que vous pourriez recevoir de notre part.**

### Participant details

1. Nom du participant : \_\_\_\_\_
2. Âge : \_\_\_\_\_ (les enfants âgés de 7-18 ans doivent signer en plus de leurs parents/tuteurs)
3. Localité : \_\_\_\_\_
4. Si vous signez au nom d'un groupe/d'une institution, votre position : \_\_\_\_\_
5. Si vous signez au nom d'un enfant de moins de 18 ans ou de quelqu'un qui ne peut pas signer pour lui-même :

Nom du parent/tuteur : \_\_\_\_\_

Relation avec le participant : \_\_\_\_\_

6. Acceptez-vous que votre vrai nom complet soit utilisé ? (si tel n'est pas le cas, veuillez préciser) : **Oui**  **Non**  \_\_\_\_\_

7. Autres notes ou consignes spéciales :  
\_\_\_\_\_

## Déclaration du participant

**Je signe pour indiquer que je comprends les informations ci-dessus et donne mon consentement pour que ma photo, ma vidéo, mon récit et ma voix soient recueillis et utilisés de la manière décrite.**

Participant (âgé de 7 ans ou plus) : \_\_\_\_\_

Parent/tuteur : \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Pour nous aider à faire correspondre l'autorisation aux photos, veuillez écrire une description du participant (p. ex. décrivez les vêtements ou autres caractéristiques distinctives) :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Annexe 6 : Déclaration sur les pratiques de recrutement plus sûres

---

Sightsavers s'engage à minimiser le risque de préjudice pour les enfants et les adultes pouvant être causé par le personnel, les opérations et les activités du programme. Nous sélectionnerons, formerons et soutiendrons soigneusement tout le personnel conformément à nos principes en matière de recrutement plus sûr.

Cela signifie que nous allons :

- Veiller à ce que nos processus de recrutement et de sélection soient inclusifs, équitables, cohérents et transparents ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter que ceux qui pourraient nuire à des enfants ou à des adultes vulnérables puissent travailler pour nous ;
- Adhérer à des directives et à des normes de recrutement plus sûres, répondant positivement à l'évolution de la compréhension des bonnes pratiques de recrutement ; et
- Toujours demander conseil au personnel des ressources humaines Operations et à la haute direction des ressources humaines des affaires de partenaires pour atteindre les meilleures pratiques possibles en matière de recrutement.

### Qu'est-ce le recrutement plus sûr?

Un processus de recrutement plus sûr implique la prise en compte des questions de protection à chaque étape du processus de recrutement. Les personnes qui cherchent à nuire aux autres en utilisant leur statut professionnel ou de bénévole chercheront une organisation ou un projet où elles peuvent avoir accès à des adultes à risque ou à des enfants, et qui ne suivent pas de bonnes pratiques de recrutement.

Les consignes de Sightsavers concernant les pratiques de recrutement plus sûres signifient que les employés potentiels doivent :

- Achever le processus complet de candidature spécifié pour le rôle auquel ils postulent, en indiquant s'ils connaissent quelqu'un qui travaille pour Sightsavers et la relation entretenue avec cette personne/ces personnes ;
  - Lorsque cela est déterminé par les RH, remplir un formulaire d'auto-divulgence pour divulguer toute condamnation antérieure et les problèmes disciplinaires ou de capacité ;
  - Passer un entretien pour évaluer la pertinence et l'aptitude à exercer le rôle en question. Il convient de noter qu'un comité de sélection contient au minimum deux personnes sans aucune connexion préalable avec le candidat. Les comptes-rendus des entretiens sont conservés pendant une période de six mois suivants l'entretien et peuvent être conservés plus longtemps pour les candidats sélectionnés qui deviennent des employés.
  - Si un poste est offert, fournir des références professionnelles couvrant les cinq années précédentes, en tenant compte d'éventuelles interruptions d'activité professionnelle ; et
  - Si un poste est offert, fournir des documents d'identité, y compris une photo d'identité et les documents prouvant le droit au travail dans le pays concerné.
-

## Vérification des casiers judiciaires

Selon les directives du gouvernement britannique sur les contrôles de divulgation et d'exclusion (Disclosure and Barring Service - DBS), la grande majorité des rôles chez Sightsavers ne sont pas admissibles aux vérifications de casiers judiciaires. L'accès aux adultes à risque et aux enfants est accessoire au travail que nous effectuons et ne fait pas partie des responsabilités directes des membres du personnel. Nos programmes sont développés et livrés avec des organisations partenaires, et ce sont nos partenaires qui fournissent des services et travaillent directement avec les bénéficiaires. Nous travaillons avec nos partenaires pour nous assurer qu'ils ont mis en place de bonnes politiques et procédures de protection et, le cas échéant, l'équipe en charge de la conformité encouragera les partenaires à effectuer des vérifications de casiers judiciaires pour le personnel et les bénévoles admissibles.

Dans les rares cas où l'équipe en charge de la conformité détermine qu'un poste à Sightsavers nécessite une vérification de casier judiciaire, cela sera entrepris dans le cadre du processus de recrutement.

## Comment réduire le risque de préjudice pour les adultes ou les enfants pouvant être causé par le personnel de Sightsavers?

Nous croyons que la meilleure garantie est un niveau élevé de pratique de gestion et de contrôle qualité appliqué uniformément aux employés lors du recrutement et de la sélection, puis lors de la formation d'initiation, la gestion de la performance et l'examen, le soutien et la supervision.

Nous le faisons à travers :

- Notre volonté que tous les candidats potentiels soient informés de nos engagements en matière de protection et ce, via les pages d'annonces d'emploi sur notre site Web ;
- Un processus clair de recrutement et de sélection garantissant que le processus de vérification d'antécédents et d'obtention de références est terminé avant qu'une personne commence à travailler ;
- Une politique de protection qui établit clairement que la maltraitance des enfants est inacceptable et débouchera sur des mesures disciplinaires et le signalement aux autorités compétentes ;
- Un Code de conduite qui identifie clairement les comportements acceptables et inacceptables ;
- La règle des « deux adultes présents » qui signifie qu'aucun membre du personnel ne devrait jamais être seul avec un adulte à risque ou un enfant ;
- L'obligation pour tous les membres du personnel de lire la politique en matière de protection et de signer le Code de conduite dans le cadre de leur introduction à l'organisation ;
- L'examen de la performance du personnel pendant toute la durée de leur emploi, dont de l'évaluation de la période d'essai dans les pays concernés ;



- La fourniture de références professionnelles claires et exactes pour les employés quittant leurs fonctions, faisant état de leur conduite, le cas échéant ;
- Des procédures claires de signalement et de gestion des incidents pour le signalement des préoccupations en matière de protection, y compris des préoccupations concernant le comportement des membres du personnel tel que détaillé dans la politique en matière de protection des personnes ; et
- La dissémination de notre Politique de dénonciation qui protège les employés, les dirigeants, les consultants, les sous-traitants, les bénévoles, les travailleurs occasionnels et le personnel intérimaire qui soulèvent des préoccupations et qui permet de signaler les préoccupations à titre confidentiel.

## Si vous avez une inquiétude relative à la protection

Si vous vous inquiétez de la sécurité ou du bien-être d'un adulte ou d'un enfant, ou si vous êtes préoccupé par le comportement d'un collègue, veuillez contacter :

**[safeguarding@sightsavers.org](mailto:safeguarding@sightsavers.org)** , le staff peut signaler une inquiétude sur le bien être et le comportement d'un collaborateur à leur Supérieur RH.

## Annexe 7 : Répondre aux allégations d'incidents

---

### Veillez suivre les indications ci-dessous pour réagir à toute allégation d'incidents

- **Écoutez attentivement.** N'interrompez pas l'individu pour aller chercher de l'aide. Essayez d'éviter les distractions telles que les téléphones mobiles. Évitez d'exprimer vos propres opinions sur la question. Les distractions et/ou une réaction de choc ou d'incrédulité peuvent amener la personne à cesser de parler.
- **Dites-lui qu'il (elle) a bien fait.** Le fait de rassurer la personne peut avoir un impact important, car cela fait peut-être un moment qu'elle cache ce qui lui arrive.
- **Dites-lui que ce n'est pas sa faute.** La maltraitance n'est jamais la faute de la personne victime et elle doit le savoir.
- **Dites-lui que vous allez la prendre au sérieux.** Un individu peut ne rien dire des mauvais traitements subis, de peur de ne pas être cru. La personne vous a parlé pour obtenir de l'aide et pense que vous serez celui/celle qui l'écouterà et la soutiendra.
- **Notez ce que la personne vous dit avec ses propres mots,** n'interprétez pas ce qu'elle a dit. Ne la pousser pas à donner plus d'informations et ne posez pas de questions dirigées.
- **Ne parlez pas à l'agresseur présumé.** En confrontant l'agresseur présumé avec ce que la personne a dit, vous pourriez aggraver la situation
- **Expliquez ce que vous ferez ensuite.** En fonction de l'âge de la personne concernée, (victime présumée) expliquez-lui que vous devez signaler ce qu'elle vous a dit à une autre personne (votre point focal sauvegarde ou le responsable de la protection) qui pourra apporter son aide.
- **Ne tardez pas à signaler tout acte de maltraitance.** Plus tôt l'acte est signalé, mieux c'est. Signalez-le aussitôt que possible pour vous rappeler clairement de ce qui vous a été dit et que des mesures puissent être prises rapidement. La sécurité physique de la personne étant primordiale, le Point focal ou le responsable de la protection vous demandera si vous pensez que la personne est exposée à un risque ou à un préjudice et/ou à un mauvais traitement et agira en conséquence.

We work with partners in low and middle income countries to eliminate avoidable blindness and promote equal opportunities for people with disabilities.

[www.sightsavers.org](http://www.sightsavers.org)