

Alliance ACT
CADRE DE POLITIQUE RELATIVE À LA
PROTECTION

Approuvé par le Comité directeur d'ACT en mai 2024

1. INTRODUCTION

L'Alliance ACT est une organisation confessionnelle dont les membres¹ sont présents dans plus de 120 pays. Ses membres coopèrent pour apporter un changement positif et pérenne dans la vie des personnes touchées par la pauvreté et l'injustice par l'intermédiaire d'un travail humanitaire, de développement et de défense des causes coordonné et efficace. Au sein de l'Alliance, les membres d'ACT travaillent individuellement ou dans le cadre de forums ACT nationaux, sous-régionaux ou régionaux ; certains collaborent via la participation aux groupes de référence ou aux communautés de pratiques formels d'ACT.

Tous les membres d'ACT rendent compte à leurs propres structures de gouvernance et sont responsables devant l'Alliance ACT de s'acquitter des obligations liées à leur qualité de membres de l'Alliance, ce qui inclut les engagements énoncés dans le présent Cadre de politique. Les membres de l'Alliance qui financent le mécanisme humanitaire des appels d'ACT ou accèdent à des fonds par l'intermédiaire de celui-ci pourront être sujets à des responsabilités supplémentaires en matière de redevabilité².

La protection est un élément essentiel du travail entrepris par l'Alliance ACT en appui de ce programme.

2. L'ENGAGEMENT DE L'ALLIANCE ACT EN FAVEUR DE LA PROTECTION

La protection désigne une approche éthique et un ensemble de mesures pratiques adoptées par les organisations pour promouvoir la sécurité et le bien-être de toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre et la réception de l'action humanitaire et de l'assistance au développement, qu'il s'agisse d'une aide proposée en réponse à un conflit ou à des urgences ou de programmes et d'activités qui sont centrés sur le renforcement des capacités des communautés (par exemple pour la santé ou l'éducation, etc.). La protection entend protéger autant que possible les personnes de toutes les formes de préjudices, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qui pourraient découler de leur implication auprès de l'organisation ou de leur contact avec celle-ci³. Les probabilités d'exploitation, d'abus ou des deux augmentent lorsque les personnes se trouvent dans une situation vulnérable et que des dynamiques de pouvoir inégales existent.

L'engagement de l'Alliance ACT en faveur de la protection, et l'attente de ses membres, inclut la protection des membres du personnel et assimilés⁴ contre les préjudices et les comportements inappropriés, y compris la discrimination, l'intimidation et/ou le harcèlement sous toutes leurs formes, et la prévention des préjudices causés par l'organisation aux personnes auprès desquelles elle intervient, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que la réponse à ceux-ci. Cela signifie que l'Alliance ACT s'engage à :

Préserver les communautés et les personnes : en veillant à ce que les membres de l'Alliance ACT appliquent un principe de « ne pas nuire » envers les communautés et les personnes avec lesquelles ils sont en contact ou sur lesquelles ils ont un impact.

Préserver les membres du personnel et assimilés, et les partenaires : en étant au clair sur le comportement attendu et en assurant des environnements de travail sûrs.

Préserver les membres/la fédération de l'ACT Alliance : en démontrant un engagement authentique à l'égard de la protection et en empêchant la survenue des cas d'abus qui pourraient ternir la réputation de l'Alliance

¹ 150 membres en avril 2024.

² Cadre de qualité et de redevabilité de l'Alliance ACT 2021.

³ https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2020-11/RSH%20Safeguarding%20Framework_for%20Online%20Hub.pdf

⁴ Les « assimilés » désignent les personnes qui entreprennent un travail pour le compte de l'organisation et sont liées par les exigences énoncées dans le code de conduite de l'organisation, par exemple les consultants, stagiaires, fournisseurs, sous-traitants, bénévoles.

ACT et de ses organisations partenaires, et influencer sur la capacité à poursuivre le travail important et à percevoir des financements.

Préserver les programmes de l'Alliance ACT : en démontrant un engagement authentique à l'égard de la protection et en empêchant la survenue des cas d'abus.

3. PORTÉE ET OBJECTIF

L'objectif du présent Cadre de politique est de mettre à la disposition des membres de l'Alliance ACT un ensemble d'engagements clairs en matière de protection à observer. Ces engagements exposent des exigences complètes en matière de protection qui étayent et incluent les domaines clés de la prévention, du signalement et de la réponse. Ils sont conformes aux normes internationales de protection, reflétant également les engagements en matière de protection liée à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PEAHS) de l'Alliance CHS (La Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité).

L'adoption d'une politique relative à la protection (couvrant toutes les formes d'abus et d'exploitation qui pourraient toucher les membres du personnel et assimilés et les communautés avec lesquelles travaille l'organisation), ou d'une combinaison de politiques qui traitent de formes de préjudices propres à des groupes spécifiques (par exemple la protection de l'enfance, ou la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels à l'encontre des membres du personnel et assimilés et des communautés) est critique pour toutes les organisations, y compris les organisations confessionnelles et les Églises.

Les engagements décrits dans le présent Cadre de politique fournissent aux membres de l'Alliance ACT un contenu et des points de référence **clés en matière de protection** qui peuvent servir de base à la mise au point de leurs propres politiques et procédures de protection de la manière déterminée par le travail qu'ils entreprennent et les communautés affectées ou impactées avec lesquelles ils travaillent. La mise en application de ces engagements vise à protéger toutes les personnes associées avec l'Alliance ACT par l'intermédiaire du respect des principes de protection et de la protection des personnes contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Les exigences de protection supplémentaires qui tiennent compte de la vulnérabilité spécifique des enfants sont incluses, et mises en évidence, dans le Cadre de politique. Les engagements visant à la protection de l'enfance doivent être conformes à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989).

Lors de la mise en application du présent cadre de politique en vue de mettre au point ou de renforcer leurs politiques et procédures, les Membres devront également veiller à ce que les dispositions prévues dans leur droit national (y compris les considérations liées au droit du travail) soient prises en compte. Dans les cas où les normes internationales sont plus robustes que les dispositions prévues par le droit national, les normes internationales devront cependant être appliquées. Toutefois, les membres devront déterminer ce que le droit national prévoit pour la remédiation aux violations des politiques, le signalement aux autorités officielles et la mise à disposition d'un soutien pour les survivants⁵. Le Secrétariat ou les structures d'ACT qui soutiennent la protection pourront fournir un appui à cette fin, si nécessaire.

⁵ Déclaration sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels des Directeurs du Comité permanent interorganisations (CPI), 2015. NB : certaines personnes qui ont subi des préjudices préfèrent ne pas se qualifier de survivants. Le terme utilisé doit être choisi par la personne concernée.

Les politiques mises au point par les membres doivent s'appliquer clairement à l'ensemble des personnes travaillant pour le membre d'ACT, ou chargées de le représenter, y compris les membres du personnel et assimilés temporaires et permanents, pendant les heures de travail normales et en dehors.

Un document d'orientation qui présente des informations plus détaillées sur la manière dont les membres peuvent mettre au point ou renforcer leurs procédures de protection est disponible pour accompagner le présent Cadre. Ce document exposera également, lorsque c'est pertinent, la portée des dispositions relatives à la protection disponibles sur lesquelles les membres peuvent s'appuyer, selon où ils en sont dans leur parcours de protection ou ce dont ils ont besoin pour leur axe de travail spécifique et leur groupe communautaire/population.

4. VALEURS

Les valeurs et la philosophie confessionnelles qui sous-tendent le travail de l'Alliance ACT possèdent des synergies manifestes avec la culture et les principes qui sous-tendent la protection. L'Alliance ACT croit en les droits et la dignité pour tous, ce qui inclut le droit d'être protégé des abus et de l'exploitation. Ainsi, les engagements édictés dans la présente politique se fondent sur l'alignement de ces deux perspectives, et reconnaissent qu'elles se soutiennent et se renforcent mutuellement.

« Nous sommes convaincus du bien-fondé de l'inclusion, de la diversité et des approches menées localement. Nous appuyons fortement les approches, normes et projets qui rendent les communautés du monde entier plus résilientes et capables de prendre l'initiative de leur propre développement et de leurs propres droits. »

L'Alliance ACT est également engagée en faveur de la justice de genre (voir la Politique d'égalité des sexes, qui sera révisée en 2024), adopte une approche de prise en compte des questions de genre, et est convaincue qu'il est nécessaire de faire progresser l'égalité de genre partout dans l'organisation. Elle a formulé un engagement explicite à lutter contre les abus de pouvoir, particulièrement dans le contexte du genre et de la race. Il est établi depuis longtemps que cette approche se trouve à l'intersection de la protection, lorsque les abus de pouvoir sont largement compris comme une cause profonde des abus liés à la protection.

Les définitions des préjudices et des abus couverts dans ce cadre, ainsi que des définitions d'autres termes, peuvent être consultées dans le glossaire figurant à l'Annexe A.

5. NORMES EN MATIÈRE DE PROTECTION

Les engagements de politique ci-énoncés sont étayés par les normes internationales en matière de protection, et conformes à celles-ci. Les piliers du CAD ont été inclus en tant que point de référence important, étant donné qu'ils ont obtenu l'approbation et la validation de la plupart des grands donateurs internationaux.

Les exigences de CHS sont pertinentes pour les membres d'ACT, l'Alliance étant un membre de CHS Alliance souscrivant à ce titre à ses exigences en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

Les normes de Keeping Children Safe (Assurer la sécurité des enfants) identifient quatre domaines larges de conformité avec la protection internationale pour les organisations intervenant auprès d'enfants.

Les six principes centraux pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels du CPI éclairent l'ensemble de notre travail sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, et la réponse à ceux-ci.

6. CODE DE CONDUITE

Le présent cadre de politique est étayé par le **Code de bonne pratique de l'Alliance ACT** et le **Code de conduite qui l'accompagne**, qui promeuvent un renforcement de la redevabilité et mettent en avant les principales responsabilités des membres du personnel et assimilés. Les exigences en matière de comportement énoncées dans le Code de conduite visent à protéger l'ensemble des membres du personnel et assimilés ainsi que tous les membres des communautés auxquelles l'Alliance ACT cherche à venir en aide. Plus précisément, le Code identifie les comportements qui garantissent que les membres du personnel et assimilés traitent, à tout moment, l'ensemble des communautés auxquelles l'Alliance ACT cherche à venir en aide (y compris les populations touchées par les crises, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et les réfugiés) de manière équitable, avec respect, courtoisie et dignité et conformément aux lois et normes internationales. Il stipule également que tous les membres du personnel et assimilés doivent avoir conscience du fait que chaque action dans leur contexte respectif peut avoir des répercussions pour le destin de nombreuses personnes⁶.

Au sein de son Code de conduite, l'Alliance ACT identifie son exigence pour la **protection de l'enfance**, veillant à ce que :

- Tous les membres du personnel et assimilés adoptent un comportement adéquat à l'égard des enfants et n'abusent en aucun cas de la position de confiance que leur procure leurs fonctions ;
- Tous les membres du personnel et assimilés sont au courant des problématiques liées aux abus et à l'exploitation sexuelle des enfants, et prennent les mesures qui s'imposent en cas de besoin ;
- L'Alliance ACT crée un environnement sûr pour les enfants dans toutes les activités en évaluant et en réduisant systématiquement les éventuels risques pour les enfants ;
- Tous les membres du personnel et assimilés sont animés par leur devoir de protection à l'égard des enfants.
- Les membres de l'Alliance ACT conviennent de respecter ce Code de conduite et le Code de bonne pratique qui l'accompagne lorsqu'ils rejoignent l'Alliance. Des codes de conduite similaires devront être mis au point et appliqués dans chaque organisation membre de l'Alliance ACT.

7. POLITIQUES LIÉES À LA PROTECTION

Afin d'assurer la cohérence des messages et l'alignement suffisant des politiques sur la protection, il est important de fournir des liens et références en cas d'interconnexion avec la protection. Les politiques de l'Alliance ACT supplémentaires qui appuient des éléments importants de la protection peuvent être consultées à l'Annexe B.

⁶ <file:///C:/Users/Samsung/Dropbox/ACT%20Alliance/ACT%20Policies/ACT-Code-of-Conduct-Policy-2016-EN.pdf>

8. PRINCIPES EN MATIÈRE DE PROTECTION D'ACT

Il existe plusieurs principes en matière de protection qu'il est essentiel d'appliquer afin de prévenir les préjudices et les abus, et d'y répondre :

La tolérance zéro. L'Alliance ACT observe un principe de tolérance zéro à l'égard de l'inaction suite aux signalements ou inquiétudes au sujet d'abus ou de préjudices à l'encontre de ceux qui travaillent dans l'organisation ou de ceux auprès desquels elle intervient. ACT répondra à l'ensemble des signalements, inquiétudes ou allégations de manière équitable, raisonnable et rapide, de manière conforme à sa Politique relative aux enquêtes, tout en veillant à ce que les droits et les besoins des survivants demeurent centraux.

Le principe de « ne pas nuire ». Si nous ne comprenons pas la façon dont notre présence interagit avec l'environnement plus large dans lequel nous intervenons dans de telles circonstances, et ne cherchons pas à éviter ou à atténuer les impacts négatifs, nos efforts peuvent, en fin de compte, entraîner plus de préjudices que de bénéfices pour les personnes que nous essayons d'aider. La base du principe de « ne pas nuire » est de faire en sorte qu'une réflexion approfondie soit menée pour éviter de nuire, que cela soit de manière délibérée ou non⁷. L'application de ce principe est critique pour la pratique de la protection, particulièrement dans son lien avec l'évaluation des risques et la gestion des incidents.

La confidentialité est d'une importance critique pour la protection. ACT s'engage à coopérer avec les survivants ou les parties plaignantes et toutes les autres personnes impliquées dans le processus de gestion d'un incident, d'une manière confidentielle et respectueuse. Les violations de la confidentialité nuisent à la confiance à l'égard des processus de protection et de gestion des plaintes de l'Alliance, et peuvent avoir un impact négatif sur l'organisation en elle-même. Le maintien de la confidentialité concernant les données et informations personnelles des individus est particulièrement crucial lors de la gestion des problèmes liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. Il est par ailleurs essentiel pour assurer l'adoption d'une approche centrée sur les survivants.

La redevabilité. En tant qu'alliance, ACT cherche à faire en sorte que les processus de redevabilité et les différents rôles et responsabilités coexistent en harmonie, et que tous les systèmes de redevabilité fonctionnent comme un tout cohérent. ACT s'efforce d'établir un système efficace de redevabilité qui inculque une culture de la redevabilité à tous les niveaux⁸. Les managers ont des responsabilités qui leur sont propres : celles de créer des environnements qui assurent la sécurité des personnes et favorisent la mise en œuvre du Code de conduite mondial.

L'intersectionnalité, le genre et le pouvoir. ACT adopte une approche intersectionnelle en matière de protection, reconnaissant l'importance du genre et du pouvoir. Nous tenons intégralement compte du genre dans l'étude des besoins spécifiques en matière de protection de toutes les identités de genre et autres identités qui se recoupent (par exemple le handicap, la race, l'ethnicité, etc.). Nous remédions aux risques en matière de protection pour l'ensemble des enfants et des adultes, ce qui inclut les risques renforcés liés aux biais de genre et à la discrimination. Nous œuvrons également à favoriser l'inclusion des enfants et des adultes dans le processus de protection, d'une manière centrée sur la personne et qui promeut l'égalité, l'équité et, en fin de compte, le renforcement de leur sécurité et de leur protection.

La sensibilité culturelle La sensibilité culturelle est un principe fondamental de la protection. Elle doit éclairer la pratique à tous les niveaux, et notamment les comportements, le contact direct avec les membres de la communauté et le consentement. Il est toutefois important de garder à l'esprit qu'elle ne doit servir de raison

⁷ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/573785/GEC-Do-No-Harm-Policy.pdf

⁸ <https://actalliance.org/quality-and-accountability/>

ou de justification pour s'abstenir de signaler une inquiétude en matière de protection ou d'enquêter et de mettre en place des mesures suite à un signalement ou une inquiétude en matière de protection.

L'approche centrée sur les survivants/la communauté. ACT accorde une place centrale aux droits, à la dignité, aux besoins et aux désirs des survivants et des victimes de préjudices et d'abus afin de leur permettre de bénéficier de l'assistance et du soutien dont ils ont besoin. La confidentialité est toujours privilégiée, et les procédures sont conçues de manière à éviter une re-victimisation éventuelle du survivant.

L'obligation de signalement. Lorsqu'un employé ou un membre d'ACT identifie ou fait part d'inquiétudes ou de suspicions concernant un préjudice ou un abus supposément commis par un collègue ou un membre du personnel ou assimilés d'un partenaire, il est tenu de signaler ces inquiétudes. Les survivants ou victimes de préjudices ou d'abus font exception à ce principe. S'il est approprié de les encourager à signaler les faits, ils peuvent décider s'ils le souhaitent le faire, et si c'est le cas, quand et comment. Les membres doivent établir des échéances pour le signalement, à la fois en interne et auprès des donateurs, le cas échéant. Le signalement en interne doit s'effectuer dans un délai de 24 heures suivant la réception d'une divulgation.

L'apprentissage organisationnel. Utilisez la connaissance organisationnelle et les informations déjà disponibles pour lutter de manière proactive contre le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuels plutôt que d'attendre des signalements individuels d'abus, et assumez la responsabilité de la mise au point d'interventions qui tiennent compte des connaissances et des expériences informelles, et prennent des mesures en fonction de celles-ci, dans le contexte des inégalités de pouvoir liées au genre.

9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Toutes les personnes employées par les organisations membres de l'Alliance ACT ont un rôle à jouer dans la protection. Certains employés sont également responsables du suivi de la mise en œuvre d'une politique relative à la protection, ou de la conception et de l'adaptation des systèmes et des processus de l'organisation aux fins de l'intégration des exigences en matière de protection. Les personnes qui se sont vues confier des responsabilités spécifiques en matière de protection sont tenues d'aider les autres à comprendre leurs obligations au titre d'une Politique relative à la protection donnée et de répondre, selon les besoins, aux signalements et aux inquiétudes dans ce domaine. Ci-dessous se trouve un aperçu des rôles et responsabilités pour les employés, la direction et les interlocuteurs privilégiés pour les questions de protection. Ceux-ci doivent être énoncés de manière claire et explicite dans l'ensemble des politiques de protection. Il est attendu de l'ensemble des membres d'ACT qu'ils désignent un interlocuteur privilégié pour les questions de protection, ou une personne dotée de responsabilités spécifiques en matière de protection, au sein de leurs organisations respectives, ceci afin de veiller à ce que les éléments essentiels de la protection soient mis en place et que les exigences critiques soient concrétisées.

L'ensemble des employés et assimilés

- Les employés et assimilés, quel que soit le type de relation contractuelle, doivent avoir connaissance de la politique relative à la protection et de ses procédures, ainsi que des directives, et strictement les observer. Tous les employés doivent être au clair sur leurs obligations et leurs responsabilités de protection, de signalement et de promotion du comportement approprié.
- Les employés et assimilés doivent réaliser une intégration obligatoire et valider les différentes formations liées à la protection, de la manière demandée par l'organisation. Le module d'e-learning et la formation en ligne animée disponibles sur la plateforme ACT Learn, sur Fabo, peuvent être utilisés à ces fins.

- Les employés et assimilés sont tenus de signaler toute suspicion éventuelle, de respecter la confidentialité des personnes impliquées et de s'abstenir d'agir de mauvaise foi et de se livrer à des actes de représailles, et ce sous aucun prétexte.
- Il est attendu des employés et assimilés qu'ils se comportent dans le respect des règles de comportement les plus strictes, de la manière énoncée dans le Code de conduite et détaillée dans les politiques connexes.

La direction

- La direction est responsable de la création et de la promotion d'une culture de la protection dans laquelle les employés se sentent en mesure de faire part de leurs inquiétudes sans peur des châtiments. Ses membres sont tenus d'incarner des exemples positifs, à la fois pendant l'exercice de leurs fonctions et en dehors, de manière à promouvoir la Politique relative à la protection. La direction s'assurera de renforcer ses connaissances et compétences pour favoriser la création d'une culture de la protection.
- Elle doit promouvoir le langage et les discussions sur la protection qui définissent l'abus en lien avec les déséquilibres de pouvoir et les inégalités de genre et de race, en cherchant à lutter contre les causes sous-jacentes du problème en remédiant aux déséquilibres de pouvoir qui créent le contexte favorable aux abus, et notamment la culture de l'impunité.
- Les personnes occupant des postes de direction intégreront les exigences liées à la protection aux systèmes et processus, aux programmes, et aux projets dont elles ont la responsabilité.
- La direction vérifiera que ses équipes, ainsi que les personnes avec lesquelles l'organisation entretient des relations, ont connaissance des politiques de l'organisation au sujet de la prévention et du signalement des préjudices et des abus, et de la réponse à ceux-ci. Cela inclut les communautés auprès desquelles l'Alliance intervient.
- La direction veillera à ce que certains membres du personnel et assimilés soient dotés de responsabilités spécifiques en matière de protection et à ce que des ressources soient rendues disponibles pour mettre en œuvre la protection dans leurs domaines de responsabilité respectifs ; cela inclut la formation, le suivi et les suites de la mise en œuvre de la Politique relative à la protection.
- La direction inclura des discussions sur la protection et le suivi de la mise en œuvre de la Politique relative à la protection à ses réunions d'équipe et aux rapports de gestion internes et externes.
- La redevabilité globale concernant la Politique relative à la protection et sa mise en œuvre revient à la direction ; celle-ci doit notamment vérifier que les systèmes et processus organisationnels incluent les mesures de protection nécessaires, par exemple dans le cadre du recrutement.
- La direction est responsable de faire en sorte que la politique soit passée en revue et mise à jour tous les trois ans.

Interlocuteurs privilégiés pour la question de la protection/membres du personnel et assimilés dotés de responsabilités spécifiques en matière de protection

- Les interlocuteurs privilégiés pour la question de la protection aident la direction à concevoir, mettre en œuvre et suivre le progrès réalisé au sujet des politiques et procédures de protection.
- Les interlocuteurs privilégiés pour la question de la protection assument un rôle moteur dans la sensibilisation au sujet des mesures et de la culture de protection de l'organisation.
- Les interlocuteurs privilégiés pour la question de la protection collaborent avec les managers/les employés pour veiller à ce que dans le cadre des programmes et des opérations, les risques en matière de protection soient identifiés et que les mesures d'atténuation adaptées soient mises au point.
- Les interlocuteurs privilégiés pour la question de la protection font office de point de contact pour permettre aux employés (et assimilés) de faire part de toute question ou de toute inquiétude en matière de protection.
- Les interlocuteurs privilégiés pour la question de la protection mènent à bien des cartographies des services et identifient les parcours d'aiguillage que l'organisation peut utiliser pour aider les survivants à accéder aux services disponibles.

10. PRÉVENTION

La prévention, une composante critique de la protection, est ancrée dans le principe sous-jacent qu'il est **préférable de mettre en place des mesures avant la survenue d'un préjudice**. Elle inclut plusieurs éléments qui doivent être compris et appliqués pour leur exigence spécifique en matière de protection. Toutefois, il est important, aux fins de l'intégration de la prévention en matière de protection, de comprendre la manière dont ces éléments s'associent et œuvrent ensemble pour proposer une approche holistique de la protection. Une réflexion spécifique doit être menée sur les mesures préventives et sur la manière dont celles-ci peuvent différer entre les enfants, les adultes et les membres du personnel et assimilés. Une liste complète des choses à faire et à ne pas faire doit être incluse au Code de conduite afin de clarifier les exigences en matière de comportement ; lorsque des voyages ou des événements sont organisés, des procédures comportant des rôles et responsabilités clairs doivent être mises au point, et les consentements adaptés recueillis. Les enfants et les adultes, ainsi que les membres du personnel et assimilés, doivent toujours être informés de leurs droits à la protection, sur ce qu'ils signifient et sur les moyens d'effectuer un signalement en toute sécurité.

i. Leadership et culture

L'établissement d'une culture de la protection est critique pour permettre aux organisations d'appliquer de manière effective les politiques et procédures de protection. Une culture de la protection n'est jamais aussi efficace pour préserver les personnes et la réputation d'une organisation que lorsque son leadership et ses organes de direction les plus élevés deviennent ses plus fervents défenseurs. L'établissement d'une culture de la protection ne peut se faire séparément des initiatives plus larges en matière de culture organisationnelle ; c'est là, par exemple, que la protection doit s'aligner sur l'initiative d'une organisation au sujet de la justice de genre, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et œuvrer en synergie avec elle.

L'Alliance ACT s'engage en faveur d'un leadership efficace en matière de protection, dans lequel les agissements et les comportements des dirigeants au sein des organisations membres de l'Alliance donnent

vie aux valeurs de l'alliance, favorisent la redevabilité, encouragent le signalement et promeuvent les comportements et pratiques éthiques et inclusifs.

L'Alliance ACT s'est également engagée en faveur de la création et de la promotion d'une culture organisationnelle qui célèbre la diversité, lutte contre les inégalités et démantèle les usages négatifs du pouvoir et des privilèges. L'Alliance reconnaît que faire progresser la justice de genre, notamment en appuyant l'équité et l'égalité entre les genres, est d'une importance capitale pour créer un lieu de travail exempt de préjudices et d'abus. Le leadership et la direction des organisations membres de l'Alliance doivent incarner par l'exemple certains comportements et œuvrer avec des « champions » de la protection (des employés sélectionnés) qui promeuvent activement une culture de la protection.

Les organisations membres de l'Alliance ACT doivent s'engager à analyser leur culture organisationnelle existante et à renforcer cet aspect à des fins de protection, lorsque cela s'avère nécessaire. Il est également attendu des membres d'ACT qu'ils formulent clairement les comportements en matière de leadership qui contribuent à une culture de la protection et qu'ils veillent à ce que ceux-ci soient inclus aux processus de recrutement et de gestion des performances. Il est important que l'ensemble des membres du personnel et assimilés comprenne les causes profondes des problèmes liés à la protection en tant qu'abus de pouvoir, et œuvre à lutter contre les usages négatifs du pouvoir.

ii. Gouvernance et redevabilité

Une bonne gouvernance en matière de protection favorise la conformité d'une organisation avec le droit et les réglementations applicables. Dans le contexte de la protection, elle a trait à la manière dont les cadres dirigeants, les membres du conseil et les dirigeants ayant la responsabilité la plus importante comprennent ce qui est nécessaire à la prise de décisions éclairées et exercent une surveillance suffisante en matière de mesures de prévention et de réponse. En outre, la culture affirmée du leadership et la gouvernance efficace jouent un rôle critique pour aborder, réformer et renforcer les normes, valeurs, attitudes et comportements au sein d'une organisation afin d'appuyer les stratégies de prévention des abus.

La protection, cela signifie vous assurer que l'organisation que vous gouvernez ne cause d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, ou d'autres préjudices et abus, à quiconque dans le processus d'exécution de son travail. Cela inclut les membres du personnel et assimilés, ainsi que toute personne qui interagit avec l'organisation.

Reconnaissant les manières dont les abus liés à la protection se trouvent à l'intersection des abus de pouvoir, il est attendu des membres d'ACT qui fassent preuve d'un engagement du point de vue de la gouvernance envers l'usage responsable et transparent du pouvoir. Cela doit se refléter dans l'ensemble des politiques pertinentes et des emplois du temps de formation afin d'éclairer les comportements et attitudes avec et entre le conseil, les membres du personnel et assimilés, les partenaires et les parties prenantes et les communautés, sur l'ensemble des niveaux de l'organisation.

iii. Recrutement et intégration

Conformément aux bonnes pratiques, des processus de recrutement sûrs doivent être mis en place pour faire en sorte que les membres du personnel et assimilés respectent les valeurs et principes de protection et pour réduire la probabilité d'engager une personne qui pourrait poser un risque en termes de protection envers les communautés auprès desquels elle intervient, ainsi qu'envers les membres du personnel et assimilés au sein de l'organisation.

Des pratiques plus sûres dans le recrutement signifient que chaque étape du processus (de la publication du poste à pourvoir à l'intégration) doit intégrer des mesures de protection, afin de dissuader des candidats non adaptés de postuler ou d'être nommés à des postes au sein de l'organisation. La protection dans le recrutement nécessite un processus constant et approfondi de recueil, de compilation, d'analyse et d'évaluation d'informations provenant des candidats, et à leur sujet. Cela doit inclure une question de recrutement centrale permettant aux candidats de faire part de leurs expériences concernant les signalements d'abus et d'exploitation sexuels dans les programmes et dans l'organisation, ainsi que des mesures mises en place en réaction à ceux-ci, et conformément avec le dispositif de divulgation des fautes. Des processus de recrutement exhaustifs et robustes seront mis en place dans l'ensemble de l'Alliance ACT ; ils s'aligneront sur le droit du travail applicable.

Lorsque les organisations travaillent auprès d'enfants, des mesures de recrutement spécifiques nécessaires à leur protection doivent être mises en place.

Les pratiques de recrutement doivent également inclure des mesures visant à lutter contre les discriminations et les inégalités, y compris le sexisme et le racisme, afin d'assurer la conformité avec les valeurs de l'Alliance ACT.

L'Alliance s'engage à former les membres du personnel et assimilés de manière à leur permettre de contribuer aux cultures de la protection et d'être en mesure d'identifier de manière proactive les abus et l'exploitation au sein de leurs organisations respectives, de reconnaître les abus lorsqu'ils surviennent, et d'y réagir. Cela doit être une exigence minimale en matière de protection. La formation doit inclure une initiation à la protection, des cours de base obligatoires incluant le code de conduite et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, et des programmes de remise à niveau selon les besoins.

iv. Gestion des performances

La protection doit être incluse aux processus de gestion des performances qui évaluent ces dernières et identifient les besoins et opportunités de formation.

Il est possible d'avoir recours à des discussions sur la gestion des performances, a minima, à titre de réflexion pour permettre aux membres du personnel et assimilés d'aborder leur compréhension de la protection et de faire part de toute inquiétude qu'ils pourraient avoir. Des discussions et évaluations par rapport aux indicateurs de performances pour la protection plus structurées permettront de promouvoir la redevabilité auprès des membres du personnel et assimilés, ainsi que des managers.

Une formation spécifique pour le leadership et la direction doit être mise à disposition pour les aider à créer et à promouvoir une culture de la protection. Elle devra notamment permettre de comprendre le rôle du pouvoir et des privilèges dans la protection, et notamment les inégalités de genre et de race, l'impact des biais conscients ou inconscients sur la création d'une culture de la protection et la manière d'incarner par l'exemple des comportements qui contribuent à la création d'une organisation plus sûre. La protection concerne tout un chacun ; elle est la responsabilité de tous. Elle est particulièrement pertinente pour les groupes et les enfants vulnérables/marginalisés. Il est donc important que les formations à la protection dans ces contextes abordent la manière dont fonctionnent les abus de pouvoir pour renforcer la vulnérabilité et les risques. Il est important d'utiliser une approche de la gestion des performances, qui assure que les systèmes et processus s'appuient sur l'analyse du genre et reconnaissent explicitement les vulnérabilités spécifiques des adolescentes. Il est également crucial que la direction coopère étroitement avec des spécialistes du genre et accède à des

formations sur le genre connexes.

Lorsque des interlocuteurs privilégiés sont nommés pour piloter les aspects liés à la protection, une formation renforcée dans le domaine, proportionnelle aux éléments de conseil et de soutien du rôle, doit être mise à disposition pour assurer la confiance à l'égard de la ressource.

v. Gestion des risques

L'Alliance ACT est engagée, s'agissant de protection, en faveur d'une approche fondée sur la gestion des risques. Les processus de gestion des risques organisationnels doivent ainsi inclure l'identification des risques en matière de protection, qui font ensuite l'objet d'un suivi, d'un passage en revue et de rapports. Ces risques doivent être établis à partir des évaluations des risques en matière de protection menées au niveau de l'organisation et du projet/programme.

Les personnes responsables de la conception, de la mise en œuvre et de la gestion du travail sont tenues d'identifier les risques potentiels en matière de protection ainsi que les mesures d'atténuation sur l'ensemble des programmes et des opérations.

Plusieurs facteurs s'associent pour définir le lien entre le contexte opérationnel spécifique d'une organisation et la protection de l'enfance. Ceux-ci incluent, mais sans s'y limiter, la localisation géographique, les conditions socioéconomiques, les normes et pratiques culturelles, les conflits, les conditions humanitaires et le développement. Les évaluations des risques doivent tenir compte de ces facteurs externes à toutes les étapes du cycle d'un programme, de la conception jusqu'à la mise en œuvre et au passage en revue. Cela permet de mettre en place des mesures d'atténuation des risques et de planifier les différentes actions, et contribue à mettre en avant des vulnérabilités particulières qui pourraient nécessiter que l'on y remédie de manière spécifique.

Les membres doivent coopérer avec les partenaires pour mener à bien des évaluations des risques en matière de protection et/ou faire en sorte que les partenaires réalisent leurs propres évaluations des risques en matière de protection.

vi. Programmation sûre

Les membres de l'Alliance ACT sont tenus de s'assurer que les programmes ne nuisent pas aux enfants ou aux adultes. Les personnes responsables de la gestion, de la conception et de la mise en œuvre des programmes veilleront à ce que des mesures de protection soient intégrées à toutes les étapes, de l'évaluation à la clôture. Ces mesures de protection permettront de faire en sorte que les risques présentés par le programme soient bien compris et que les mesures visant à les atténuer soient identifiées, incluses au programme et financées de manière adaptée. Les programmes feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation afin de garantir qu'ils sont mis en œuvre de manière sûre.

Les équipes de programmes veilleront à ce que les personnes avec lesquelles les membres de l'Alliance travaillent, et celles qui sont impliquées dans notre travail, comprennent nos engagements sur la protection et les systèmes qui existent pour leur permettre d'effectuer des signalements ou faire part d'inquiétudes.

Il est important de faire en sorte que les programmes soient conçus en adoptant le prisme des droits des enfants et que des espaces sûrs soient créés pour permettre aux enfants et aux jeunes de partager leurs idées et de communiquer leurs retours d'information, y compris leurs objections ; les mécanismes de suivi et d'évaluation doivent permettre de passer en revue ces domaines.

Les enfants et les communautés qui participent aux programmes disposent des informations pertinentes, ont accès à l'engagement de l'organisation en faveur de la protection et savent comment effectuer un signalement. Les programmes qui sont particulièrement risqués doivent inclure des activités de consultation des enfants et des communautés concernant la manière dont ils souhaiteraient signaler les préjudices ou abus.

vii. Partenaires

Lorsque l'Alliance ACT collabore avec des partenaires, l'ensemble des entités/partenaires est tenu de satisfaire aux normes minimales de protection. Tous les partenaires, fournisseurs et sous-traitants qui coopèrent pour un programme ou un service donné doivent être évalués quant à leur capacité de mettre en œuvre des mesures de protection. L'Alliance collaborera avec ses partenaires pour créer des approches de travail sûres, qui assurent le respect des droits de chacun. La coopération avec les partenaires au sujet de la protection se fondera sur le respect et l'apprentissage mutuels. Les membres de l'Alliance ACT veilleront à ce que les accords conclus avec les partenaires ou autres aient convenu des normes de protection qui reflètent les principes et engagements du secteur, par exemple les six principes centraux du Groupe de travail du Comité permanent interorganisations, et qu'ils soient pertinents et proportionnels compte tenu du travail réalisé et de la capacité de chaque partenaire.

Tous les partenaires seront encouragés à œuvrer à l'élaboration de leurs propres politiques relatives à la protection et codes de conduite, assurant a minima une équivalence avec le membre de l'Alliance partie au contrat. En l'absence de documents de ce type, les partenaires acceptent d'adopter les engagements et obligations énoncés dans le cadre des engagements de la Politique relative à la protection et dans le Code de conduite de l'Alliance ACT. Des mémorandums d'entente avec les organisations partenaires et des accords avec les fournisseurs et les prestataires de services doivent inclure cette politique en tant qu'annexe, lorsque c'est pertinent. L'Alliance ACT accompagne les partenaires pour les aider à satisfaire à leurs engagements et obligations.

Les inquiétudes en matière de protection découlant du partenariat, du programme ou de la prestation de services, ou impliquant des employés haut placés ou clés chez un partenaire ou des organisations des prestataires de services feront l'objet de signalements conformément à l'accord de partenariat/de prestation de services. L'Alliance ACT coopèrera avec le partenaire ou le prestataire de services concernant la réponse, proposant un appui lorsque c'est nécessaire pour faire en sorte que celle-ci soit gérée de manière efficace.

Toute violation des accords de confidentialité ou des contrats conclus avec les prestataires de services peut mener à une résiliation desdits accords ou contrats.

viii. Communication et médias sociaux

L'Alliance ACT s'engage à faire en sorte que ses systèmes et processus de communication ne présentent de risques en matière de protection envers quiconque, y compris les membres du personnel et assimilés, les organisations membres, les membres des communautés et les enfants. La présente politique réaffirme les engagements formulés au titre de la Politique de communication pour l'Alliance ACT et de la Politique relative aux médias sociaux de l'Alliance ACT, qui énoncent les principes déontologiques et les normes observés par l'Alliance.

Toutes les communications faisant figurer des enfants ou des adultes de la communauté sont soumises aux mesures de protection appropriées et conformes aux normes pertinentes en matière de protection des données. Cela inclut de veiller à ce que les images et les informations aient été obtenues et publiées en ayant recueilli le consentement éclairé, à ce qu'elles ne fassent pas courir un risque d'être identifiées aux personnes qui y figurent, et qu'elles représentent les personnes y figurant d'une manière qui ne renforce pas les stéréotypes négatifs.

Lorsque le programme fournit aux enfants et aux jeunes un accès aux médias sociaux, souvent via des sites hébergés par l'organisation, les environnements virtuels seront évalués comme étant sûrs, et modérés, afin de faire en sorte que les enfants et les jeunes continuent à être protégés et encouragés à se comporter comme des internautes responsables.

11. SIGNALEMENTS

Un système efficace de signalements en matière de protection est essentiel pour assurer la redevabilité envers les victimes et les survivants d'abus, et pour mettre à disposition de l'organisation un processus de gestion des cas cohérent. Ledit processus doit inclure la redevabilité organisationnelle, l'établissement de parcours de signalement sûrs et fiables pour les membres du personnel et assimilés et les membres de la communauté, ainsi que les aspects liés à la confidentialité, au soutien et à la protection pour les personnes effectuant les signalements.

Les systèmes de signalement constituent une norme internationale essentielle en matière de protection. La conformité avec cette norme est une exigence édictée par l'ensemble des principales associations, donateurs et organismes de réglementation, y compris le CAD, l'ISAC, CHS Alliance et l'UNICEF. Ce consensus établi requiert un processus de signalement robuste afin de garantir la confiance nécessaire envers les processus de protection globaux de l'organisation ; à ce titre, celui-ci doit inclure des parcours de signalement accessibles, des processus de prise de décisions formels et transparents, et une approche centrée sur les victimes/survivants pour la gestion des signalements et des plaintes. L'application de ces mécanismes de signalement est critique à la fois pour interrompre et prévenir les abus, et doit rendre des comptes au sujet des exigences légales des juridictions de l'organisation. La coopération avec les communautés, les agences locales et, lorsque c'est nécessaire, les systèmes nationaux pour introduire les mécanismes de signalement pose les bases du renforcement de l'efficacité et de la coopération.

Tous les membres du personnel et assimilés des membres de l'Alliance sont tenus de signaler les allégations, inquiétudes ou suspicions liées à des violations du Code de conduite ou du Code de bonne pratique d'ACT. S'il est avéré, un défaut de signalement délibéré devra entraîner des mesures disciplinaires.

Le présent cadre de protection nécessite des membres de l'Alliance ACT qu'ils mettent en œuvre un processus de signalement qui établit les rôles, responsabilités et échéances concernant la gestion des plaintes et fournit des orientations en matière de procédures claires et simples pour répondre aux plaintes à l'encontre des membres du personnel et assimilés de l'Alliance ACT, et les résoudre.

Signalements d'abus effectués par des enfants ou des jeunes

Si un abus est divulgué par un enfant ou un jeune, que la plainte provienne ou non du survivant des abus d'enfants lui-même, le processus de signalement et de gestion de l'incident nécessitera des étapes et des considérations supplémentaires adaptées à l'âge, et ne doit avoir lieu qu'en consultation avec un spécialiste de la protection de l'enfance.

Tous les membres d'ACT et le Secrétariat de l'Alliance sont tenus de faire en sorte que l'ensemble des membres de leur personnel et assimilés ait connaissance des procédures de dénonciation d'abus et s'y conforme, et comprenne les parcours de signalement pour les membres du personnel et assimilés pour les plaintes en matière de protection, y compris l'exploitation et le harcèlement sexuels.

Afin de garantir que les enfants puissent faire part de leurs inquiétudes ou divulgations, un mécanisme de signalement adapté aux enfants, à base communautaire si nécessaire, doit leur être rendu accessible. Les mécanismes de ce type sont dotés d'une efficacité maximale lorsqu'ils sont créés en consultation avec les enfants eux-mêmes, et éclairés par leurs idées au sujet de leurs besoins. Les mécanismes de plainte adaptés aux enfants assurent le respect de leurs droits et de leurs voix en leur fournissant des possibilités et des plateformes leur permettant d'être entendus.

Les signalements de nature criminelle seront communiqués aux autorités locales, à condition que cela soit sûr de le faire. Il n'y a pas de limite de temps concernant le moment où une personne peut faire part d'une inquiétude au sujet d'une situation à laquelle elle a été confrontée. Des limites peuvent être imposées concernant les modalités de réponse à une inquiétude historique, mais l'Alliance ACT mettra en place toutes les mesures raisonnables pour y réagir.

12. RÉPONSE

L'Alliance ACT s'engage à mettre en place une réponse efficace en matière de protection. Les membres de l'Alliance doivent mettre en place des systèmes de réponse qui assurent la redevabilité envers les victimes et les survivants d'abus et mettent à disposition de l'organisation un processus cohérent de gestion des cas. Ledit processus inclura la redevabilité de l'organisation, un plan de réponse clair, et les aspects liés à la confidentialité, au soutien et à la protection pour les personnes effectuant les signalements.

L'ensemble des allégations et inquiétudes sera pris au sérieux, quelle que soit l'identité de la personne ayant commis les faits présumés et du survivant, et peu importe à quel point la situation semble « invraisemblable ». L'Alliance ACT s'engage à mener des enquêtes robustes, transparentes et équitables qui protègent les droits de toutes les personnes impliquées, avec un accent particulier mis sur le survivant/la partie plaignante et la personne faisant l'objet de la plainte, assurant une réponse rapide, le respect de la confidentialité et la protection du bien-être de tous. Pour éviter la re-victimisation, nous nous engageons à éviter que les survivants n'aient à témoigner de leurs expériences à de nombreuses reprises.

Dans le cadre de notre approche centrée sur les survivants, ces derniers peuvent choisir s'ils souhaitent que le membre de l'Alliance ACT procède à une enquête formelle. Toutefois, il peut arriver que le membre de l'Alliance ACT soit doté d'un devoir de protection envers autrui pour mener une enquête formelle. Cet aspect fera l'objet d'une discussion avec le survivant afin de veiller à sa sécurité tout au long du processus.

Tous les membres d'ACT doivent avoir mis en place un processus de réponse, en tant que composante essentielle de leurs procédures de protection, et les étapes suivantes doivent être suivies :

- Il conviendra de répondre à un signalement ou une plainte en matière de protection via une enquête initiale dans lesquelles les informations seront partagées sur une base de besoin d'en connaître en ce qui concerne la confidentialité.

- Afin d'étayer une enquête, lorsque c'est nécessaire, les membres doivent avoir une procédure d'enquête claire disponible pour guider la planification et la prise de décisions, et pour veiller à ce qu'une approche centrée sur les victimes/survivants soit adoptée.
- Des archives claires doivent être tenues à jour afin de valider et de confirmer le processus de réponse ; elles seront communiquées aux forces de l'ordre locales si nécessaire à titre de preuves, ou aux agences externes, selon les besoins. Les signalements étayés au sujet de préjudices ou d'abus concernant des employés donneront lieu à des mesures disciplinaires.
- Les enquêtes sont guidées par les bonnes pratiques internationales et les normes relatives aux droits humains, et gérées et menées par des enquêteurs formés, qui comprennent l'impact du traumatisme et la manière dont il affecte le survivant et ceux qui ont assisté à des actes d'inconduite sexuelle. Les Orientations relatives aux enquêtes décrivent cet aspect plus avant. Lorsque c'est possible et adapté, les enquêtes seront menées par des enquêteurs tiers.

Si des inquiétudes sont communiquées en lien avec un ou des enfant(s), ou par un enfant, il existe une responsabilité immédiate de s'assurer que l'enfant, et si nécessaire la famille, est en sécurité. On doit prendre soin de ne pas interroger l'enfant sans une approche prévue et convenue, menée par un enquêteur formé. Toutes les mesures de réponse doivent être guidées par une procédure de réponse qui accorde une place centrale à l'intérêt suprême de l'enfant.

ANNEXE 1 - GLOSSAIRE

Abus	Lorsqu'une personne utilise son pouvoir ou son contrôle sur une autre personne à mauvais escient, entraînant un préjudice ou une souffrance. Cela peut avoir lieu en raison d'une faute lourde ou d'un abus sexuel, physique ou émotionnel.
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.
Abus physique	Force ou maltraitance physique exercée sur une personne par une autre, qui peut entraîner ou non des blessures physiques. Il inclut, mais sans s'y limiter, le fait de frapper, de pousser, de pincer ou de donner des coups de poing, et l'utilisation abusive de la contention.
Coupables présumés/personnes faisant l'objet de la plainte	Les coupables présumés ou les personnes faisant l'objet de la plainte sont des individus qui, de manière présumée, se sont comportés de manière inappropriée, ont abusé de personnes (désignées sous le nom de survivants) ou les ont exploitées.
Dénonciation d'abus	Acte de signaler une inquiétude liée à un risque, des actes répréhensibles ou une illégalité (en matière de protection).
Devoir de protection	Un concept de common law qui désigne la responsabilité de l'organisation et de la personne de fournir aux membres du personnel et assimilés, aux membres de la communauté et aux enfants un niveau suffisant de protection contre les préjudices. Il est du devoir de l'organisation et des personnes qui la composent de protéger les enfants de tous les risques raisonnablement prévisibles de blessure, ou de blessures réelles.
Enfant	Toute personne âgée de moins de 18 ans.
Environnement sûr pour les enfants	Un environnement sûr pour les enfants garantit que des mesures actives sont mises en place pour réduire les risques de préjudices à l'égard des enfants, et que des lignes directrices et procédures claires et établies existent pour la conduite, le signalement des abus et la réponse.
Exploitation	La maltraitance, la manipulation ou l'abus de pouvoir et le contrôle délibérés sur une autre personne. L'exploitation inclut, mais sans s'y limiter, l'esclavage, le travail forcé, la traite d'êtres humains et la prostitution.

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.
Harcèlement	Lorsqu'une personne agit de manière qui entraîne une infraction, une souffrance ou une intimidation. Il peut s'agir de commentaires abusifs, de blagues ou de gestes insultants. Cela inclut le harcèlement sexuel ainsi que d'autres formes de harcèlement.
Harcèlement sexuel	Le harcèlement sexuel est un type de harcèlement impliquant l'utilisation de sous-entendus sexuels explicites ou implicites, y compris les promesses non sollicitées et inappropriées de récompenses en échange de faveurs sexuelles.
Intimidation	Un concept de <i>common law</i> qui désigne la responsabilité de l'organisation et de la personne de fournir aux membres du personnel et assimilés, aux membres de la communauté et aux enfants un niveau suffisant de protection contre les préjudices. Il est du devoir de l'organisation et des personnes qui la composent de protéger les enfants de tous les risques raisonnablement prévisibles de blessure, ou de blessures réelles.
Mécanisme de signalement à base communautaire	<ol style="list-style-type: none"> 1) un moyen pour les communautés de faire part d'inquiétudes ou de retours d'information à une OSC. 2) un moyen pour les [organisations] d'écouter les retours d'information et plaintes des membres de la communauté et d'y répondre dans les meilleurs délais et de manière confidentielle et impartiale. 3) les retours d'informations ou plaintes sur différents sujets peuvent s'effectuer par l'intermédiaire d'un mécanisme de signalement à base communautaire, y compris les services ou procédures du programme, la fraude ou la corruption, ou sur l'exploitation et les abus sexuels. 4) un mécanisme de signalement à base communautaire inclut un éventail de canaux sûrs, accessibles et adaptés pour l'ensemble des membres de la communauté⁹.
Plainte	Informations communiquées, que ce soit par une partie plaignante ou par toute autre personne (source), indiquant une conduite pouvant être en violation du code de conduite de l'évaluation mais qui n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation.
Préjudice	Tout effet néfaste de nature importante sur le bien-être physique, psychologique ou émotionnel d'une personne. Pour que le préjudice soit important, l'effet néfaste sur le bien-être d'une personne doit être considérable et grave.

⁹ Pôle de ressources et de soutien.

Protection	La responsabilité des organisations de faire en sorte que leurs membres du personnel et assimilés, leurs opérations et leurs programmes ne nuisent pas aux enfants ou aux adultes à risque et ne les exposent pas aux abus, à l'exploitation, à l'intimidation ou au harcèlement.
Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels	Resserre la focale sur les préjudices sexuels. Elle est également centrée sur la protection des membres du personnel et assimilés et les adultes à risque plus explicitement, et prend en compte l'intimidation et le harcèlement.
Protection de l'enfance	<p>La protection de l'enfance désigne l'ensemble des politiques, procédures et pratiques ciblées à usage interne utilisées pour veiller à ce que l'organisation soit sûre pour les enfants, c'est-à-dire :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toute personne représentant l'organisation adopte un comportement adéquat à l'égard des enfants et n'abuse en aucun cas de la position de confiance que procure sa qualité de membre de l'organisation. 2. Toute personne associée à l'organisation est au courant des problématiques relatives à l'abus et à l'exploitation sexuelle des enfants et prend les mesures qui s'imposent en cas de besoin. 3. La création d'un environnement sûr pour les enfants dans toutes ses activités est assurée en évaluant et en réduisant les éventuels risques pour les enfants. 4. Le devoir de protection à l'égard des enfants est considéré comme une priorité absolue.
Principe de « ne pas nuire »	Le principe humanitaire directeur qui dicte que des mesures et décisions doivent être prises pour éviter d'entraîner davantage de dommages et de préjudices
Protection contre l'exploitation et les abus sexuels	Le terme utilisé par la communauté humanitaire et du développement pour désigner la prévention de l'exploitation et des abus sexuels des populations affectées par les employés et assimilés ou autres membres du personnel associés. Le terme est dérivé de la Circulaire du Secrétaire général sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13)
Survivant	La personne qui a fait l'objet d'acte(s) d'abus ou d'exploitation. Le terme « survivant » est souvent privilégié par rapport à celui de « victime » car il sous-entend la force, la résilience et la capacité de survie, toutefois la façon dont la personne concernée souhaite s'identifier relève de son choix personnel.
Violence fondée sur le genre	Tout acte de violence fondée sur le genre qui entraîne, ou est susceptible d'entraîner, des préjudices ou souffrances physiques, sexuels ou psychologiques pour les femmes. Cela inclut les menaces de tels actes, la

contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que celles-ci aient lieu dans la vie publique ou privée. C'est généralement le terme utilisé pour désigner les préjudices qui ne sont pas causés par l'organisation.

ANNEXE 1 – Politiques d'ACT qui appuient la protection

Les politiques supplémentaires de l'Alliance ACT qui appuient des éléments importants de la protection incluent :

- Le Code de conduite
- Le Code de bonne pratique
- La Politique de communication
- La politique relative à la protection des données des communautés
- La politique générale en matière de plaintes (y compris les engagements en faveur de la dénonciation des abus)
- La politique d'égalité des sexes
- La politique humanitaire
- La politique relative aux médias sociaux
- Le Cadre de qualité et de redevabilité.