

Politique de protection de l'enfance

1. PRINCIPES : PRÉVENTION DES ABUS

- 1.1- Principes généraux ;
- 1.2- Sensibilisation ;
- 1.3- Prévention
- 1.4- Procédures d'alerte
- 1.5- Réponse
- 1.6- Définitions des abus et négligences envers les enfants

2. DISPOSITIONS

- 2.1- Recrutement, sélection, période d'intégration ;
- 2.2- Procédures en cas de non-respect de la politique ;
- 2.3- Confidentialité
- 2.4- Contractualisation avec des partenaires

3. SUIVI / ÉVALUATION

Les enfants en général et les handicapés en particulier disposent des mêmes droits. Ils peuvent cependant être plus vulnérables du fait des différentes formes de discrimination, de maltraitance, d'oubli ou d'isolement dont ils sont souvent victimes. Ils manquent de pouvoir, de respect et de perspectives de vie dans tous les pays du monde.

ARDIL promeut le droit des enfants en général et des handicapés en particulier au développement de leur potentiel, à l'éducation, à l'expression et à la participation au sein de la société. ARDIL estime que tous les enfants ont le droit d'être protégés, de vivre et de progresser au sein de leur famille et de leur communauté.

Toute personne travaillant auprès d'enfants doit faire preuve d'une attention particulière à leur égard. ARDIL, son personnel et ses partenaires doivent reconnaître les risques encourus par les enfants, assumer la responsabilité de les protéger des abus et exploitations et se comporter avec professionnalisme et intégrité à tout moment.

Cette politique vise à protéger les enfants de tout abus ou maltraitance commis intentionnellement ou non à leur égard. Elle s'applique autant à ARDIL en tant qu'Institution qu'aux collaborateurs, personnel local ou expatrié, à l'égard des enfants qu'ils sont amenés à côtoyer. ARDIL veillera également au comportement de ses partenaires à l'égard de la dignité de l'enfant.

Les questions plus vastes liées à la protection de l'enfance et qui se posent en dehors du cadre de l'organisation seront traitées à travers les activités mises en place au sein des projets et programmes.

Toute fausse accusation intentionnellement portée contre un salarié pour porter atteinte à sa réputation fera l'objet d'une enquête et de sanctions disciplinaires.

1.Principes : prévention des abus

1.1Principes généraux

ARDIL s'engage en faveur des principes issus de la Convention Internationale des droits de l'enfant :

Tous les enfants ont droit à la protection contre les abus et les exploitations. Tout adulte a une responsabilité quant au soutien et à la protection des enfants.

Les organisations ont un devoir d'attention envers les enfants qu'elles, ou leurs représentants, sont amenés à côtoyer dans le cadre de la mise en œuvre des activités. Elles doivent agir au mieux pour fournir aux enfants le soutien dont ils ont besoin.

Les enfants sont des acteurs de leur propre protection et développement, ce qui n'exempte pas les éducateurs et les parents de leurs responsabilités.

ARDIL s'engage en faveur des droits des enfants et ne tolère ou n'accepte aucune forme d'abus commis à leur égard.

Nos valeurs stipulent que :

« L'employé doit considérer ses interlocuteurs (bénéficiaires, partenaires, collègues...) avec respect et considération, avec une attention particulière pour les personnes en situation de vulnérabilité. Il ne peut en aucun cas commettre un acte ou adopter un comportement susceptible de blesser physiquement ou psychologiquement l'un de ses interlocuteurs, ou encore de lui causer du tort.

L'employé(e) est tenu de respecter et faire respecter par son entourage les principes fondamentaux issus :

des conventions internationales concernant les droits des enfants, la prostitution et la traite des humains, le trafic de stupéfiants et substances psychotropes [...] ; de la politique de protection de l'enfance mise en place par l'association, incluant notamment l'interdiction stricte de posséder ou consulter du matériel pornographique infantile.

S'il constate un manquement à ces principes ou un comportement susceptible de contribuer à l'un des crimes précités, il devra en informer immédiatement son Supérieur hiérarchique, afin qu'une sanction soit prise.

En tant qu'employé d'une organisation humanitaire, il est également tenu à une vigilance quant aux situations d'abus de pouvoir. Il ne devra en aucun cas profiter de sa position pour détourner l'aide de sa destination finale ou obtenir quelque avantage ou faveur que ce soit (sexuelle notamment) ».

ARDIL encourage la création, au sein de ses programmes, d'espaces réservés aux enfants afin de leur permettre de soulever les questions en lien avec leur sécurité.

1.2 Sensibilisation

ARDIL s'engage à sensibiliser son personnel et ses partenaires afin qu'ils comprennent les principes et dispositions de cette politique, les procédures d'alerte ainsi que son suivi.

Le personnel d'ARDIL est informé de l'existence et du contenu de la Politique de Protection de l'enfance ainsi que des sanctions disciplinaires applicables en cas de non-respect.

Le personnel d'ARDIL est informé que la possession et la consultation de matériel pornographique sont strictement interdites.

Le personnel de ARDIL est informé de l'existence et du contenu de la Convention Internationale des droits de l'enfant qui constitue la référence de notre politique en matière de protection de l'enfance.

Le personnel de ARDIL est informé des vulnérabilités liées au genre en matière de protection de l'enfance.

Le personnel d'ARDIL est conscient que tous les enfants ont les mêmes droits, qu'ils doivent être traités avec dignité, respect, délicatesse et équité.

Le personnel est également conscient que les programmes à base communautaire participent à notre engagement pour que les enfants aient accès à l'éducation, qu'ils ne soient pas victimes de travail forcé et qu'ils aient une opportunité d'être écoutés.

ARDIL s'assure que ses partenaires sont informés de l'existence et du contenu de cette politique.

1.3 Prévention

Afin de réduire les risques d'abus envers les enfants, Handicap International s'engage à inclure dans sa communication envers les partenaires des échanges sur les mesures de prévention, avec une attention particulière envers les enfants en raison de leur vulnérabilité.

1.4 Procédures d'alerte

ARDIL s'engage à s'assurer que son personnel connaît clairement les procédures d'alerte décrites dans la présente politique.

1.5 Réponse

ARDIL s'engage à s'assurer que des actions adéquates sont prises pour soutenir et protéger les enfants, en accord avec la présente politique.

1.6 Définitions des abus et négligences envers les enfants

L'abus envers les enfants est un terme générique qui comprend toutes formes de maltraitance physique ou émotionnelle, abus sexuels, négligence ou exploitation impliquant une atteinte potentielle ou réelle à la santé de l'enfant, à sa survie, à son développement ou à sa dignité, dans le cadre d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

Abus corporels

Il s'agit d'une maltraitance physique réelle ou supposée ou d'un manquement dans la prévention d'une violence physique ou de toute souffrance d'un enfant. Cela inclut notamment le fait de bruler, frapper, pousser, secouer un enfant. Le collaborateur peut ne pas avoir intentionnellement blessé un enfant, néanmoins le préjudice corporel n'est pas un accident. Il peut résulter de l'application d'une discipline ou d'une punition corporelle inappropriée à l'âge de l'enfant.

Abus émotionnel

La notion d'abus émotionnel inclut les abus verbaux, la discrimination, la négligence, la maltraitance psychologique. Cela fait référence aux effets néfastes réels ou supposés sur le développement émotionnel ou comportemental de l'enfant causés par une maltraitance répétée ou sévère, ou par un rejet. Cela peut être le cas lorsque des travailleurs sociaux ou du personnel de santé recourent à des formes extrêmes ou perverses de punition, telle que l'enfermement dans une pièce sombre, le fait d'être attaché sur une chaise pendant de longues périodes, l'utilisation de la menace ou de la terreur, ou encore le recours à de fausses promesses. La moquerie, les insultes ou la culpabilité constituent des comportements moins sévères mais tout autant nuisibles.

Abus sexuel

L'abus sexuel fait référence à un comportement sexuel inapproprié entre un enfant et un adulte dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela inclut le fait de toucher les parties génitales de l'enfant ou faire toucher celles de l'adulte, les relations sexuelles, le viol, la sodomie, l'exhibitionnisme, l'exploitation sexuelle, la prostitution et la pornographie infantiles.

Travail des enfants

Le travail des enfants fait référence à l'emploi à plein temps d'enfants de moins de 15 ans, qui constitue ainsi une entrave à leur accès à l'éducation ou un danger pour leur santé (Organisation Internationale du Travail, Convention 138). Le travail d'enfant est autorisé à partir de 15 ans, excepté pour les activités qui pourraient porter atteinte à leur santé ou à leur développement psychologique. ARDIL sera particulièrement vigilante concernant la limite d'âge et, tout en



BP 77 Tél : (223) 21 92 13 05
N° ASAC : 139/327 ; Padior : ML2008CBK1806375614
NIF : 061000828 Y N° INPS 21-630/1Rue 86-Porte 118
CGPS LN N° 16°46'0''; LW 003'0'22; DUNS N°: 55-989-8071
Email : ardil_tombouctou@yahoo.fr
Site web : arditbt.org

respectant le cadre légal national, encouragera son personnel à employer des personnes de plus de 18 ans.

Participation des enfants à des travaux légers

Cela fait référence à la participation d'un enfant à une activité rémunérée ponctuelle, qui n'affecte ni sa santé ni son développement et ne constitue pas une entrave à son éducation. Aucune participation à des travaux légers n'est autorisée pour les moins de 12 ans (Organisation Internationale du Travail, Convention 138).

2. Dispositions

2.1 Recrutement, sélection, période d'intégration

Tout nouveau collaborateur recruté par ARDIL (de façon temporaire, permanente ou à temps partiel) est informé de cette politique pendant sa période de formation/briefing et/ou à tout autre moment opportun. Les règlements intérieurs à ARDIL contiennent une clause concernant le respect du droit des enfants à la protection contre les abus. Les contrats de travail contiennent une clause stipulant que le collaborateur s'engage à ne pas commettre d'abus envers les enfants et à les en protéger tout au long de sa mission.

2.2 Procédure en cas de non-respect de la politique

Lorsque des soupçons, ou une dénonciation d'abus ou de négligence sont rapportés par un enfant, un parent, un membre de la famille, un éducateur, un membre du personnel, un bénévole ou un consultant, la procédure à suivre est la suivante :

Le collaborateur qui a initialement été informé de l'abus doit en informer directement son supérieur hiérarchique. Ce dernier en discutera alors avec le Coordinateur Exécutif, qui en informera le CA pour que la question soit examinée. Si l'abus a été commis par le supérieur hiérarchique lui-même, le collaborateur doit informer directement le Président. Le collaborateur accusé peut être immédiatement suspendu de ses fonctions, le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées. Après enquête, un rapport écrit des décisions prises et de leur justification lui sera remis par le Coordinateur Exécutif. Le collaborateur sera sanctionné en fonction de la gravité de la faute, conformément au règlement intérieur.

Dans tous les cas, ARDIL ne fera pas obstacle à la législation, et mettra tout en œuvre pour assurer une procédure judiciaire équitable au cas où l'un des membres du personnel local ou expatrié serait accusé.

Toute fausse accusation intentionnellement portée contre un salarié pour porter atteinte à sa réputation fera l'objet d'une enquête et de sanctions disciplinaires.

2.3 Confidentialité

Le respect de la confidentialité prévaut pour toute question liée à cette politique. Cela signifie qu'aucune information rapportée par des enfants et/ou d'autres individus sur toute forme d'abus envers un enfant ne doit être rendue publique sans l'approbation préalable de celui qui l'a rapportée, et elle ne peut l'être que par l'intermédiaire du Coordinateur Exécutif.

Nous nous assurons à tout moment que les enfants concernés (et leurs familles) sont tenus informés du processus mis en place pour gérer l'incident et ses conséquences.

Les soupçons, allégations ou divulgations seront consignés par écrit. Les rapports seront aussi précis que possible et devront contenir un exposé exact des faits, de leur chronologie et des mesures prises. Tous les rapports seront conservés dans un endroit fermé à clef, dont l'accès sera exclusivement réservé au Coordinateur Exécutif, sous le contrôle du CA. À tout moment, le transfert d'information (verbal ou électronique) doit être fait en respectant la confidentialité.



BP 77 Tél : (223) 21 92 13 05
N° ASAC : 139/327 ; Pador : ML2008CBK1806375614
NIF : 061000828 Y N° INPS 21-630/1Rue 86-Porte 118
CGPS LN N° 16°46'0''; LW 003'0'22; DUNS N°: 55-989-8071
Email : ardil_tombouctou@yahoo.fr
Site web : arditbt.org

Au cas où l'accusation concernerait un membre d'une autre organisation, le Coordinateur Exécutif décidera de la façon de traiter la question avec l'organisation impliquée avant d'envisager de porter l'affaire devant une tierce partie.

2.4 Contractualisation avec des partenaires

ARDIL n'établira pas de partenariat avec une organisation dont le personnel ou les membres seraient susceptibles de commettre un abus à l'égard d'enfants, tel que défini dans le paragraphe 1.6. Toute information fondée relatant de telles pratiques conduira ARDIL à mettre un terme au partenariat, à moins que le partenaire ne s'engage et assure un changement radical de son comportement.

3. Suivi/Évaluation

Un suivi de la présente politique et de sa mise en œuvre est assuré de façon continue.

Le Coordinateur Exécutif est responsable de la diffusion de l'information concernant cette politique et sa mise en œuvre, ainsi que du suivi de toutes les questions relatives aux abus au sein de l'association, et du reporting au Conseil d'Administration.