



ACORD

Politique de protection de l'enfant

ACORD, Development House, 56-64 Leonard Street, London, EC2A 4LT, UK
t: +44 (0) 20 7065 0850 f:+44 (0) 20 7065 0851 e: info@acordinternational.org
w:www.acordinternational.org

UK Registered Charity No. 283302 Company Limited by Guarantee Incorporated in England under
No. 1573552

1. INTRODUCTION

ACORD reconnaît que la maltraitance de personnes vulnérables, que ce soit des pauvres, des femmes ou des enfants, est un phénomène qu'on retrouve dans le monde entier. L'un des objectifs d'ACORD est de réduire cette vulnérabilité et, à cette fin, elle reconnaît l'importance d'avoir une politique de protection de l'enfant.

Le souci de préserver la sécurité et le bien-être des enfants est une partie importante du travail d'ACORD. Ainsi, dans ce cadre, il est essentiel que chacun reconnaisse que tous les enfants sont potentiellement exposés au risque de mauvais traitements et d'exploitation par des adultes. L'on ne peut jamais accepter qu'un enfant fasse l'objet de sévices ; et ACORD doit prendre des dispositions pour prévenir les abus dans toute la mesure possible, notamment en :

- évitant les situations où les mauvais traitements sont possibles ;
- en sensibilisant tous les programmes de sorte que les enfants ne subissent pas de mauvais traitements ;
- en répondant aux besoins de tous les enfants avec lesquels elle entre en contact, chaque fois qu'elle soupçonne que ceux-ci sont victimes d'abus.

Il est donc crucial que toutes les personnes ayant un lien avec ACORD comprennent le problème de la maltraitance d'enfants et les rôles et responsabilités qu'elles sont appelées à assumer dans la protection des enfants et la prévention de maltraitance infantile. Le présent document définit la politique d'ACORD en ce qui concerne le travail avec les enfants et la gestion des problèmes d'abus à l'égard des enfants.

La politique et les conseils fournis dans le présent document s'appliquent à l'ensemble du personnel d'ACORD (y compris tous les employés basés au Royaume-Uni, ceux nommés aux niveaux international et national, quel que soit leur statut), ainsi qu'aux bénévoles et autres représentants de l'organisation. La politique couvre également tout comportement à l'égard des enfants qui suscite des inquiétudes même s'il s'observe en dehors du contexte de travail.

2. DEFINITION ET TERMES

La maltraitance envers un enfant est un terme général utilisé pour les situations où l'enfant peut subir un préjudice, généralement à la suite de la défaillance du parent ou du gardien d'assurer un niveau raisonnable de soins et de protection. Elle peut inclure des actions et des omissions de la part du parent ou du gardien et est normalement classée dans quatre principales catégories : sévices corporels, abus sexuels, violence émotionnelle, et négligence à l'égard d'un enfant. La plupart des fois, quand on découvre qu'un enfant est victime d'une forme de violence, il est généralement sujet à d'autres formes d'abus.

Les quatre catégories suivantes de maltraitance se retrouvent partout dans le monde. Cependant, les définitions données sont celles utilisées au Royaume-Uni, et sont offertes ici en guise de point de départ et de guide pour explorer la nature que ces différentes formes de violence prennent dans un contexte local.

Sérvices corporels

Le préjudice corporel réel ou potentiel causé à un enfant ou la défaillance à prévenir le préjudice corporel ou la souffrance physique infligée à un enfant.

Négligence à l'égard d'un enfant

La négligence à l'égard d'un enfant est définie comme l'indifférence persistante ou grave envers un enfant, ou le fait de ne pas protéger un enfant contre l'exposition à un danger quelconque, y compris le froid ou la privation de nourriture, ou une défaillance extrême à prodiguer des aspects importants de soins, entraînant un trouble significatif de la santé ou du développement de l'enfant, y compris le développement autre que corporel. (NB: La négligence peut être intentionnelle ou non.)

Violence émotionnelle

La maltraitance persistante ou émotive d'un enfant compromet son développement. Elle peut prendre la forme de messages faisant comprendre à un enfant qu'il ne vaut rien, n'est aimé de personne et est médiocre, qu'il est uniquement là pour satisfaire les besoins d'une autre personne ; ou d'attentes inappropriées qui lui sont imposées. En outre, cette forme de violence concerne les enfants qui sont régulièrement effrayés, exploités ou débauchés.

Abus sexuels

L'abus sexuel est l'exploitation sexuelle, réelle ou probable, d'un enfant ou d'un adolescent. L'abus sexuel englobe le viol, l'inceste et toutes les formes d'activité sexuelle impliquant des enfants, y compris la pornographie.

La **protection de l'enfant** est le terme utilisé pour décrire les responsabilités et les activités entreprises pour prévenir ou arrêter les abus ou maltraitances d'enfants.

Au moment de décider si un enfant a été ou est maltraité ou traité avec négligence, il peut être utile d'examiner si l'enfant souffre, de ce fait, d'un préjudice important. Le concept de préjudice important permet de se concentrer sur les répercussions probables sur l'enfant, et d'évaluer la gravité des inquiétudes concernant la sécurité ou le bien-être de l'enfant. Le préjudice résultant de sérvices corporels, d'abus sexuels ou de violence émotionnelle ou de la négligence peut se traduire par la détérioration de la santé et du développement de l'enfant.

Il est difficile de déterminer le niveau auquel le préjudice fait à un enfant est considéré comme important, néanmoins, ce niveau devrait constituer la base des discussions sur les sujets de préoccupation quelconques. Il faut prendre en compte la nature des sérvices et du niveau de préoccupations qui existent, ainsi que du contexte dans lequel la maltraitance ou le préjudice a lieu. Il est important de discuter de toutes les inquiétudes avec les gestionnaires et autres personnes concernées afin d'évaluer les niveaux de risque pour les enfants.

3. QUE FERA ACORD ?

ACORD va respecter son engagement à protéger les enfants par les moyens suivants :

Sensibilisation Veiller à ce que tous les membres du personnel et autres personnes soient conscients du problème de maltraitance d'enfants et des risques pour ces derniers ;

Prévention S'assurer, par la sensibilisation et la bonne pratique, que les membres du personnel et autres personnes minimisent le risque pour les enfants ;

Dénonciation S'assurer que les membres du personnel et d'autres personnes comprennent clairement les mesures à prendre lorsque des inquiétudes sont soulevées en ce qui concerne la sécurité des enfants ;

Intervention Veiller à ce que des mesures soient prises pour aider et protéger les enfants lorsque des inquiétudes sont soulevées concernant la possibilité d'abus.

Pour que les normes de dénonciation et d'intervention ci-dessus soient respectées, ACORD s'assurera également qu'elle :

- prend au sérieux toutes les inquiétudes communiquées ;
- prend des mesures bien précises pour assurer la protection des enfants faisant l'objet de préoccupations quelconques ;
- soutient les enfants ou autres adultes qui communiquent des inquiétudes ou qui font l'objet de préoccupations ;
- agit de façon appropriée et avec efficacité dans la mise en route ou la coopération avec tout processus d'investigation subséquent ;
- est guidée, dans le processus de protection des enfants, par le principe de « l'intérêt supérieur de l'enfant » ;
- écoute et prend au sérieux les points de vue et souhaits des enfants ;
- travaille en partenariat avec les parents/gardiens et/ou autres professionnels pour assurer la protection des enfants.

4. CODE DE CONDUITE

Il est important pour tous les employés et autres personnes en contact avec les enfants de :

- être conscient des situations susceptibles de présenter des risques et de les gérer ;
- Planifier et organiser le travail et le lieu de travail de manière à minimiser les risques ;
- Dans la mesure du possible, être visible lorsqu'on travaille avec les enfants ;
- S'assurer qu'une culture d'ouverture existe pour permettre la communication et la discussion de toutes les questions ou préoccupations ;
- S'assurer qu'un sens de responsabilité existe entre les employés de sorte que les mauvaises pratiques ou les comportements potentiellement violents ne soient pas passés sous silence ;
- Parler aux enfants de leurs contacts avec le personnel ou d'autres personnes et les encourager à parler de toute inquiétude qu'ils ont ;
- Renforcer la position des enfants – discuter avec eux de leurs droits, ce qui est acceptable et inacceptable, et ce qu'ils peuvent faire si un problème se présente.

En général, il est inapproprié de :

- Passer trop de temps seul avec les enfants loin des autres;
- Prendre les enfants à la maison, surtout s'ils vont être seuls avec vous.

Les employés et les autres personnes ne doivent jamais :

- Frapper ou agresser physiquement ou maltraiter physiquement les enfants ;
- Développer des relations physiques/sexuelles avec les enfants ;
- Développer des relations avec les enfants pouvant d'une certaine manière être considérées comme une exploitation ou un mauvais traitement ;
- Agir d'une manière qui peut être violente ou susceptible d'exposer un enfant au risque de maltraitance ;

Le personnel et les autres personnes *doivent* s'abstenir de tout acte ou comportement qui pourrait être interprété comme une mauvaise pratique ou potentiellement violents. Par exemple, ils ne doivent jamais :

- Utiliser un langage, faire des suggestions ou offrir des conseils qui sont inappropriés, choquants ou violents ;
- Se comporter physiquement d'une manière qui n'est pas appropriée ou qui est sexuellement provocante ;
- Amener un enfant / des enfants avec lesquels on travaille à passer la nuit chez eux sans surveillance ;
- Partager la même chambre ou le même lit avec un enfant avec lequel ils travaillent ;
- Faire des choses intimes que les enfants pourraient faire eux-même (comme la toilette, prendre le bain etc.) ;
- Pardonner ou participer à un comportement d'enfants qui est illégal, dangereux ou violent ;
- Agir d'une manière destinée à créer un sentiment de honte chez les enfants, les humilier, les rabaisser ou les dégrader, ou perpétrer toute forme de violence émotionnelle ;
- Faire des discriminations, traiter les enfants différemment ou favoriser des enfants particuliers à l'exclusion des autres.

5. SOULEVER ET SIGNALER LES PROBLEMES AU SEIN D'ACORD

L'IMPORTANCE DE SIGNALER LES PROBLEMES

La maltraitance envers un enfant est insoutenable pour tous les intéressés, et il est souvent difficile d'accepter qu'elle ait pu avoir lieu, à tel point que les gens refusent d'admettre la réalité ou ne prennent pas au sérieux les signes avant-coureurs. Le danger est que la sous-réaction résultant de ce refus d'accepter les faits peut signifier que les enfants restent sans protection et exposés à de nouveaux abus. Si la présente politique vise à réaliser ses intentions de prévenir la maltraitance et protéger les enfants, il importe que les employés et autres personnes comprennent leur devoir de signaler toutes les inquiétudes qu'ils pourraient avoir au sujet de la sécurité des enfants.

Plusieurs raisons peuvent expliquer la réticence des employés et autres personnes à exprimer leurs inquiétudes. Cette réticence provient généralement des inquiétudes liées à quelques-uns des facteurs suivants :

- La personne a peur de se tromper.
- La personne a peur que les gens ne la croient pas.
- Même si les gens la croient, elle peut penser qu'il n'y a pas de « preuves » évidente de la violence.
- Le fait de rapporter un problème aura de graves conséquences qui affecteront le travail en général /d'autres collègues /ACORD.
- L'impact sur l'enfant/les enfants peut être un impact nuisible / destructeur.
- Le présumé agresseur est le parent de l'enfant / gardien de l'enfant ou un membre de la communauté pour qui il peut y avoir de graves conséquences si la maltraitance est présumée / confirmée.
- L'agresseur présumé est le supérieur hiérarchique de la personne/ quelqu'un de rang supérieur.
- La personne ne sait pas ce que pourrait être la suite des événements.

- La personne peut déclencher un processus qu'elle ne peut prédire ou contrôler.
- La personne peut craindre des représailles ou une victimisation possible.
- La réticence à être impliqué dans l'affaire au delà de la révélation du problème, par exemple lorsque
- des poursuites judiciaires peuvent s'en suivre.
- Un sens de loyauté envers un collègue /ami de travail susceptible d'être soupçonné de violence.

La peur de « se tromper » est peut-être le facteur qui empêche les gens de rapporter les abus soupçonnés. Cependant, lorsque des craintes ou des soupçons existent, il est essentiel de se concentrer sur le bien-être de l'enfant ou des enfants concernés et de se demander « et si j'avais raison ? ». Dans la plupart des cas de maltraitance envers un enfant, une personne autre que « l'enfant victime » et « l'agresseur » ait connaissance de la situation ou du moins soupçonne l'existence d'abus. Cependant, la plupart des fois, les gens qui ont connaissance ou soupçonnent l'existence de sévices n'agissent pas ou tardent à réagir, en raison de la nature des facteurs décrits ci-dessus. De plus, les enfants victimes de sévices essaieront à un moment donné d'en parler à quelqu'un.

Il importe que toute personne ayant un lien avec ACORD, qui soupçonne ou a connaissance de sévices sur enfants, rapporte ses inquiétudes dans le cadre du processus décrit dans le présent document.

6. CONFIDENTIALITE

Dans toutes les questions abordées dans le cadre de cette politique, il est essentiel de respecter le devoir de confidentialité. Dans certaines circonstances, tout manque de confidentialité peut avoir des effets dévastateurs sur la vie des enfants et peut également entraîner des conséquences graves pour les adultes impliqués dans le processus.

En réagissant aux questions et inquiétudes concernant une maltraitance éventuelle, le personnel et les autres personnes doivent exercer une extrême vigilance pour protéger l'information et la transmettre uniquement à ceux qui doivent en être informés, au moyen du processus d'information décrit dans cette politique.

7. RESPONSABILITES AU TITRE DE CETTE POLITIQUE

Il incombe à tous les gestionnaires de s'assurer que le personnel et les autres personnes pour lesquels ils ont des responsabilités de gestion hiérarchique sont informés de la politique et que les systèmes et procédures nécessaires pour l'application efficace de la politique sont en place.

Il est de la responsabilité de tous les membres du personnel de s'acquitter de leur rôle dans la mise en œuvre de cette politique, en particulier par la sensibilisation, s'ils soupçonnent l'existence de sévices.

8. CADRE D'ACTION / COMMENT RAPPORTER UN PROBLEME

Si vous avez des craintes au sujet de la sécurité d'un enfant, c'est-à-dire:

Vous êtes témoins ou soupçonnez un mauvais traitement

Il ya une allégation de mauvais traitement

Un enfant révèle un mauvais traitement

Discuter de vos inquiétudes avec votre chef hiérarchique /personne responsable.

Au cas où cette personne est soupçonnée de causer de mauvais traitements, discuter de vos inquiétudes avec :

La personne suivante la mieux indiquée, par exemple :

Le chef de votre chef hiérarchique

Les discussions devraient être focalisées sur :

La nature des inquiétudes

Les risques pour l'enfant /les enfants

Les preuves

Les mesures/étapes suivantes

Ces inquiétudes devraient normalement être signalées le même jour de travail.

S'assurer que des déclarations détaillées sont mises par écrit relatant tous les événements ou ce que l'enfant a dit.

Votre chef/la personne responsable doit alors:

Communiquer ces inquiétudes au personnel du siège.

Le responsable des Ressources humaines et le responsable des Opérations des Programmes.

Prendre des mesures au niveau local conformément au plan d'action convenu avec le siège.

Si possible, la question devrait être débattue avec le personnel du siège comme moyen d'évaluer les inquiétudes, obtenir de l'aide et planifier toute action ultérieure.

Lorsque de sérieuses préoccupations existent et qu'un risque immédiat se pose pour l'enfant, il FAUT AGIR !

Il importe d'agir sans tarder car l'inaction peut exposer l'enfant à d'autres risques.

Si, pour quelque raison, il n'est pas possible de discuter de la question avec le siège ou s'il est essentiel de prendre des mesures immédiates en raison du risque pour l'enfant ou les enfants, le personnel du siège devrait être informé dès que possible après l'événement.