



# POLITIQUE DE PROTECTION DES ENFANTS ET DES PERSONNES VULNÉRABLES

## Introduction

International Blue Cross (IBC) a pour mission la prévention, le traitement et la réduction des abus de substances addictives et de leur dépendance chez les personnes les plus vulnérables à travers le monde. Acteur international en matière de coopération au développement, l'IBC fait office d'organisation faîtière pour ses organisations-membres nationales. Son siège est à Berne, Suisse. L'IBC, qui ne disposant pas de bureaux régionaux, œuvre essentiellement avec ses partenaires actifs sur le terrain.

Ses membres sont des associations chrétiennes indépendantes, apolitiques et non confessionnelles, formant un réseau destiné à venir en aide aux populations marginalisées et aux personnes affectées, ou risquant de l'être, par l'abus d'alcool et de drogues.

En sa qualité d'organisation mondiale, l'IBC met également en œuvre des programmes internationaux de coopération au développement en lien avec l'abus de substances, ceci conformément à l'Agenda 2030 des Nations Unies. Les activités de projets menées en divers lieux sur le terrain ont pour cibles la prévention "alcool/drogues", le traitement et le conseil aux personnes en proie à des problèmes d'abus de substances, le lobbying et les recommandations en matière de politique internationale.

Les sept valeurs fondamentales de l'International Blue Cross sont : l'amour, la solidarité, l'excellence, le respect, la responsabilisation, l'intégration et la bonne gouvernance.

## Objectif

Cette politique a été élaborée par et pour l'IBC et sera adoptée par le Comité de liaison. Afin de respecter son engagement à protéger les enfants et les personnes vulnérables dans tous ses rapports avec ses partenaires internes et externes, l'IBC inclura une clause au sein de son Contrat de partenariat de projet avec les organisations membres. De plus, l'IBC partagera sa politique avec ses partenaires et ses membres et encouragera l'adoption de politiques similaires au niveau local.

L'IBC s'engage à respecter les principes généraux de " Keeping Children Safe" :

- *Tous les enfants ont des droits égaux à être protégés de tout mal.*
- *Chacun a la responsabilité de soutenir la protection de l'enfance.*



- *Les organisations ont la responsabilité de protéger les enfants avec lesquels ils travaillent, avec lesquels ils sont en contact ou qui sont affectés par leur travail et leurs actions.*
- *Si les organisations travaillent avec des partenaires, elles ont la responsabilité de les aider à satisfaire aux exigences minimales en matière de protection.*
- *Toutes les mesures de protection de l'enfance sont prises dans l'intérêt supérieur de l'enfant, ce qui est primordial.*

Keeping Children Safe représente un engagement de la part de ceux qui travaillent dans ce secteur afin d'assurer que leurs organisations "ne nuisent pas" et qu'elles respectent les responsabilités énoncées dans la Convention des Nations-Unies relatives aux droits de l'enfant visant à protéger les enfants de toutes les formes d'abus, de négligence, d'exploitation et de violence.

## **Objectifs**

- Expliciter l'engagement de l'IBC envers la politique de protection des enfants et des personnes vulnérables et envers la prévention des abus, de l'exploitation et de la négligence.
- Définir les procédures devant être suivies par l'IBC et par tous ses partenaires.
- Assurer que les représentants de l'IBC connaissent leurs responsabilités en matière de protection des enfants et des personnes vulnérables.

## **Domaines d'application**

Dans le cadre de ses activités, l'IBC va développer une stratégie sur la manière d'atteindre les valeurs de respect, de diversité et d'inclusion dans les quatre domaines d'application suivants.

## **Partenaires contractuels et bénéficiaires**

- Travailler avec nos partenaires contractuels afin de concevoir et d'adapter nos services dans le but d'éliminer les préjudices partout où cela est possible.
- Promouvoir et expliquer la raison d'être de la politique "ne pas nuire".
- Prendre en compte que les interventions peuvent avoir une influence intentionnelle ou involontaire sur les conflits.
- Les partenaires sont responsables de développer les mécanismes locaux de traitement des plaintes et d'informer les bénéficiaires des prestations de l'IBC des procédures de traitement des plaintes.
- Travailler avec les partenaires afin de développer et d'adapter nos services afin de promouvoir l'approche "ne pas nuire".



### **Employés et bénévoles de l'IBC**

- Etablir des normes de comportements acceptables pour tous les employés et bénévoles.
- Recruter, former et faire avancer les employés et les volontaires au mérite et leur faire signer un code de conduite.
- Adopter des politiques et des procédures de travail qui renforcent notre vision et promeuvent l'IBC en tant qu'exemple d'une culture inclusive et engagée qui protège les enfants et les personnes vulnérables en particulier.
- Assurer que les mécanismes de plaintes sont connus et facile d'accès. Lorsqu'une plainte est fondée partiellement ou totalement, des mesures disciplinaires appropriées seront prises.

### **Membres et donateurs de l'IBC**

- Travailler avec nos membres afin de concevoir et d'adapter nos services afin de protéger les enfants et les personnes vulnérables partout où cela est possible.
- Travailler avec nos donateurs et nos partenaires de réseau afin d'avoir une approche similaire en matière de protection des enfants et des personnes vulnérables.
- Tous les événements organisés par les organisations membres et les donateurs requièrent de la part des participants un engagement envers cette politique.

### **La communauté**

- Coopérer et travailler avec les partenaires pour aider à promouvoir le bien-être social, environnemental et économique de manière cohésive et inclusive et afin de mettre en place des structures de traitement des feedbacks et des plaintes.
- Les communautés avec lesquelles nous travaillons connaissent le mécanisme de plaintes si ces engagements ne sont pas tenus.
- Des outils et des approches de sensibilisation appropriés sont utilisés avec les communautés, en fonction de l'âge, de la langue et des capacités.

### **Responsabilités**

Le Comité de liaison (CL) est l'élément moteur de la présente politique. Ses membres sont informés de toutes les plaintes enregistrées, toutefois sans les détails de nature confidentielle. Le CL fournit au secrétariat l'aide nécessaire au pilotage de la stratégie, les statuts et la vision de l'IBC. Tous les employés de l'IBC ont la responsabilité de préserver, de respecter et d'agir selon les termes de la présente politique. Par leur signature, ils attestent de la mise à jour biannuelle de leurs connaissances sur le sujet.



La direction fournit l'orientation, la formation et le support utile permettant de garantir que les employés et les partenaires contractuels comprennent leurs responsabilités et soient aptes à appliquer la politique dans leur domaine de travail. Le **code de conduite** stipule qu'il est du devoir et de la responsabilité de l'ensemble des responsables, employés et représentants de l'IBC, de **signaler** tout incident ou soupçon de comportements inappropriés. L'IBC organise, au cas par cas, l'aide aux victimes qui ont droit à un soutien médical et psychologique. Il incombe aux  **survivants et aux victimes** d'accepter ou non l'offre de soutien et d'en définir le moment.

### **Procédure de traitement des plaintes**

L'IBC veille à procurer un environnement sûr, où les parties concernées peuvent exprimer leurs doléances sans crainte de représailles ou de traitement injuste (principe de non-représailles/dénonciation). L'IBC engage un processus de traitement accéléré des plaintes en cas de plainte relative à un harcèlement, à l'exploitation ou des abus sexuel ou autre inconduite grave. Les présentes instructions s'appliquent au traitement des plaintes, pour autant qu'elles n'entrent pas en conflit avec la législation suisse, auquel cas l'IBC se conformera à la législation en vigueur. Si nécessaire, le droit suisse complète la procédure pour le traitement de la plainte. Les plaintes peuvent être formulées en anglais ou en français à l'aide du formulaire en ligne, ou par e-mail, téléphone, courrier postal ou en personne. Le site de l'IBC offre tous les détails sur la manière de déposer plainte et met à disposition une lettre-type de dépôt de plainte.

IBC Secrétariat  
Complaints  
Lindenrain 5a  
3012 Berne, Suisse  
Tél.: +41 31 301 9804  
Email: [complaints@internationalbluecross.org](mailto:complaints@internationalbluecross.org)  
Site internet : [www.internationalbluecross.org](http://www.internationalbluecross.org)

Le plaignant recevra un accusé de réception de sa plainte dans les 5 jours ouvrables suivant sa réception à l'IBC. Le document électronique ou le courrier, ou encore l'appel téléphonique, devra porter les informations suivantes:

- date de réception et moyen de transmission de la plainte;
- réponse de l'IBC sur ce qui a été dit ou fait et suite de la procédure qu'elle entend appliquer;
- nom du point focal ou de la personne responsable pour la plainte;



- coordonnées de la personne à contacter pour toute question ou information.

L'IBC s'engage à répondre en **anglais ou en français** à toutes les plaintes et problèmes en relation avec les maltraitances. Dans le cadre de cette tâche qui lui incombe, il mène les enquêtes nécessaires et propose un soutien aux survivants et aux victimes, conformément à la politique IBC relative aux plaintes. L'IBC communiquera, en langue **anglaise** ou **française**, les résultats de l'enquête préliminaire au(x) plaignant(s), ceci si possible dans le délai de 60 jours suivant la réception de la plainte. Ce délai peut être prolongé en présence de cas complexe ou exceptionnel.

Toute enquête peut donner lieu à des audiences et mesures disciplinaires. Pour cela l'IBC s'appuie sur les directives en matière de discipline de l'ACAS (Service de consultation, conciliation et d'arbitrage) et le droit national du travail. L'accusation pour inconduite grave entraîne l'écartement immédiat de la personne de son lieu de travail, ceci jusqu'à la fin de l'enquête. Sont considérées comme faute grave: la corruption, l'exploitation sexuelle ou de toute autre nature, la violence, la maltraitance ou autres actes de nature criminelle (<http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/m/Acas-Code-of-Practice-1-on-disciplinary-and-grievance-procedures.pdf>).

Si le plaignant ou la personne qui a fait l'objet de la plainte est en désaccord avec les conclusions de l'enquête, il peut faire appel auprès du Comité de liaison (CL) selon la procédure de plainte IBC présentée plus haut et qui repose sur les lignes directrices de l'ACT (Alliance Complaints Procedure (2016) (<https://actalliance.org/wp-content/uploads/2015/11/Complaints-and-Investigation-Guidelines-July-2010-1.pdf>) que nous avons adaptées pour disposer d'un aperçu plus détaillé des meilleures pratiques. Pour un soutien supplémentaire à l'enquête sur les abus sexuels, l'IBC s'appuie également sur le guide de l'Alliance sur les normes humanitaires ([https://www.chsalliance.org/files/files/Investigation-Guidelines-2015\\_English.pdf](https://www.chsalliance.org/files/files/Investigation-Guidelines-2015_English.pdf)).



## Révision de la politique

La présente politique sera mise à jour tous les 4 ans ou en fonction du besoin. L'IBC examinera le fonctionnement de la politique en concertation avec le CL, le personnel et autres parties concernées s'il y a lieu. Les modifications nécessaires seront apportées sur la base de la revue, effectuée à la lumière de l'évolution de la législation et des meilleures pratiques. L'IBC tiendra compte des enseignements tirés du traitement des plaintes et des feedbacks reçus. L'équipe du secrétariat répond d'une mise en œuvre efficace de la présente politique sur l'ensemble des tâches de l'IBC

Cette politique est valable dès le : 7 janvier 2019 et révisée le 15 mars 2024

Signé:

Reinhard Jahn  
Président IBC

Anne Babb  
Secrétaire générale IBC