

<b>POLITIQUE DE SAUVEGARDE - PROTECTION ET PREVENTION ENVERS LES ENFANTS ET LES PERSONNES VULNERABLES</b>		<b>POL-40</b>
Date d'entrée en vigueur : 20 septembre 2024	Révisée le : 14 août 2025 (titre uniquement)	S'applique à : Employés Canada et Employés internationaux

## 1. CONTEXTE

---

La mission de SOCODEVI est de contribuer à améliorer les conditions de vie de manière tangible et durable des populations à travers le monde. Pour ce faire, SOCODEVI soutient la création et le renforcement d'entreprises coopératives et associatives, en collaborant avec son réseau coopératif et mutualiste canadien. En travaillant main dans la main avec les coopératives et les communautés que nous servons à l'international, nous reconnaissons que nos programmes mettent nos équipes en contact avec des personnes vulnérables et marginalisées, qui peuvent être particulièrement exposées à des risques d'abus ou de préjudice.

La Politique de sauvegarde - Protection et prévention envers les enfants et les personnes vulnérables (« Politique de sauvegarde ») de SOCODEVI illustre notre engagement envers la protection des populations vulnérables avec lesquelles nous travaillons. SOCODEVI s'engage à faire tous les efforts pour garantir un environnement de saine collaboration, respectueux et sécuritaire pour toutes les personnes impliquées, qu'il s'agisse des populations bénéficiaires de nos projets et initiatives, ou de nos équipes, tant au siège social qu'à l'international.

SOCODEVI croit que **chaque personne** a le droit de vivre sa vie sans harcèlement, exploitation ou abus sexuels et qu'aucun enfant ou personne vulnérable ne devrait être victime d'abus. Dans cette optique, SOCODEVI se dote d'une **Politique de sauvegarde**, pour établir un cadre clair visant à prévenir toute forme d'abus, y compris la traite des personnes et l'esclavage moderne, dans la conduite de ses activités. Cette politique complète le Code de conduite pour la prévention des violences sexuelles de SOCODEVI (« Code de conduite »), qui précise les principes directeurs encadrant la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuel, en y incluant notamment mais non limitativement, la notion de prévention d'abus envers les enfants et les personnes vulnérables.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

---

La Politique de sauvegarde de SOCODEVI s'applique aux membres du conseil d'administration et de la direction, aux gestionnaires, au personnel international et national, aux personnes expertes-volontaires, aux stagiaires, aux personnes consultant (aux fins des présentes, le « Personnel »). Celle-ci s'applique aussi aux fournisseurs, aux organisations partenaires, ainsi qu'aux institutions avec lesquelles SOCODEVI a des relations stratégiques, techniques ou de mise en œuvre.

Toutes et tous sont tenu-es, en toute circonstance et sans exception, de respecter la présente politique et les normes qui y sont décrites. Chacune et chacun est responsable de connaître, de comprendre et d'agir en conformité avec la Politique de sauvegarde de SOCODEVI.

SOCODEVI s'assurera que toutes les parties externes partenaires, contractuelles, ou impliquées dans l'exécution des programmes, ainsi que l'ensemble du personnel, respectent cette politique ou disposent de

mesures de sauvegarde équivalentes ou supérieures.

Cette politique s'applique tant pendant qu'en dehors des heures de travail normales. Les actions entreprises par le Personnel en dehors des heures de travail qui sont perçues comme étant en contradiction avec cette politique seront considérées comme une violation de celle-ci.

### 3. AUTRES POLITIQUES ET CODES ASSOCIÉS

---

En plus de son **Code de conduite** qui doit être lu conjointement avec la présente politique, SOCODEVI a mis en place, au fil des années, diverses politiques et code lui permettant d'énoncer clairement les principes qui doivent guider ses actions, celles de son Personnel et de ses partenaires et qui appuient sa politique de sauvegarde, soit :

- son Code d'éthique;
- sa Politique d'égalité des genres ;
- sa Politique de protection des renseignements personnels ;
- sa Politique d'approvisionnement ;
- sa Politique de gestion des risques.

### 4. ÉNONCÉ ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

---

La Politique de sauvegarde de SOCODEVI met de l'avant des pratiques reconnues en matière de prévention de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de prévention d'abus envers les enfants et personnes vulnérables. Les actions de SOCODEVI sont guidées par une approche centrée sur les survivant-es, ce qui signifie que les besoins et les souhaits des survivant-es orientent sa réponse, que les survivant-es sont traités avec dignité et respect, et que leurs droits à la confidentialité et au soutien sont prioritaires.

SOCODEVI considère que chaque personne avec laquelle elle interagit, quel que soit son âge, son genre, sa situation de handicap, son orientation sexuelle ou son origine ethnique, a droit à une protection contre toute forme de préjudice, d'abus, de négligence et d'exploitation. L'organisation ne tolérera aucune forme d'abus ou d'exploitation de la part de son personnel, de ses partenaires ou de ses fournisseurs.

La Politique de sauvegarde - Protection et de prévention envers les enfants et les personnes vulnérables de SOCODEVI est fondée sur le principe « Do No Harm » (ne pas nuire, en français), qui est essentiel dans le cadre des interventions humanitaires et de développement. Ce principe stipule que toutes nos actions doivent être conçues et mises en œuvre de manière à éviter tout préjudice supplémentaire aux communautés et aux populations que nous servons. En d'autres termes, il s'agit de veiller à ce que nos projets et initiatives ne causent pas de dommages indirects ni n'aggravent les situations de vulnérabilité ou de conflit existantes. Ce principe garantit que nous respectons les droits et la dignité des personnes et nous engageons à suivre les plus hauts standards éthiques dans toutes nos activités.

En complément, cette politique est alignée avec les principes fondamentaux de la *Convention relative aux droits de l'enfant*, qui établit des droits universels pour protéger les enfants contre la négligence, l'abus et l'exploitation. SOCODEVI adhère également aux normes internationales définies par le programme « *Keeping Children Safe*<sup>1</sup> », qui offre des lignes directrices spécifiques pour protéger les enfants et prévenir les abus dans le cadre des projets de développement international. Ces principes guident notre approche pour assurer que toutes nos interventions renforcent les droits des enfants et contribuent à leur bien-être. Elle a pour objectifs :

- a) De veiller à ce que l'action de SOCODEVI ne nuise pas aux personnes, incluant les enfants des

---

<sup>1</sup> [The International Child Safeguarding Standards - Keeping Children Safe](#)

- communautés ou elle exerce;
- b) De définir le protocole d'intervention de SOCODEVI en cas de préjudice envers les personnes, dont les personnes vulnérables ou les enfants;
  - c) D'assurer de suivre de saines pratiques en matière de sauvegarde;
  - d) De soutenir une culture fondée sur un comportement organisationnel éthique qui place la dignité humaine au centre de ses actions;
  - e) De sensibiliser le Personnel, tant dans ses pays d'intervention qu'au Canada, ainsi que les fournisseurs et organisations partenaires aux différents moyens mis à leur disposition pour signaler tout soupçon qu'ils ou qu'elles pourraient avoir en matière d'incidents de sauvegarde;
  - f) De définir et attribuer les rôles et responsabilités des parties prenantes;
  - g) D'inscrire cette politique dans un processus dynamique et évolutif prévoyant une révision périodique.

**Les définitions en lien avec la Politique se retrouvent à l'annexe 2.**

## **5. ENGAGEMENTS DE SOCODEVI ENVERS LA SAUVEGARDE**

---

SOCODEVI a une **tolérance zéro** à toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ou non sexuels, y compris le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des personnes, dans toutes ses activités ainsi qu'à toute forme de préjudice envers les enfants et les personnes vulnérables. En adoptant une position ferme et en mettant en œuvre cette politique, SOCODEVI démontre un engagement profond à contribuer aux efforts mondiaux de lutte pour la sauvegarde.

Le spectre de ce qui est considéré comme un comportement abusif inacceptable s'est élargi dans les dernières années et ne se limite plus uniquement à la notion d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels mais reconnaît aussi d'autres formes d'abus. La présente politique couvre toute forme de conduite harcelante, intimidante ou abusive envers les personnes, dont les personnes vulnérables et les enfants. Celles-ci sont strictement proscrites chez SOCODEVI et peuvent aller jusqu'à la terminaison de la relation contractuelle et la dénonciation aux autorités locales compétentes si la situation l'exige.

### **Culture organisationnelle, leadership et responsabilité**

- 5.1. SOCODEVI s'engage à promouvoir, créer et maintenir une culture organisationnelle sécuritaire et respectueuse pour toutes les personnes qui y travaillent, y compris ses partenaires et les membres des communautés où elle est présente. En tout temps, il est attendu que la direction de SOCODEVI mette de l'avant les valeurs qui favorisent l'égalité, la diversité et le respect des autres. Ce faisant, elle s'assure de créer un environnement où il est sûr de traiter le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que toute forme de préjudice envers des enfants et les personnes vulnérables.
- 5.2. SOCODEVI s'engage à instaurer et maintenir une culture de **TOLÉRANCE ZÉRO** visant à prévenir tout préjudice envers les enfants, soit toute forme d'abus, dont la violence physique, la violence psychologique, l'abus sexuel, l'abandon ou la négligence, les mauvais traitements ou l'exploitation;
- 5.3. SOCODEVI développera des stratégies de prévention en matière de sauvegarde spécifiques à l'organisation, avec des niveaux appropriés de capacité dédiée et de ressources allouées, pour prévenir et répondre au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels, ainsi que pour prévenir tout incident.
- 5.4. SOCODEVI assure une supervision et une responsabilité de haut niveau autour de ses efforts de prévention en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et d'abus des enfants et des

personnes vulnérables. Elle fera cela en surveillant et en examinant sa performance en matière de prévention et en sollicitant des retours d'information de la part du Personnel, des organisations partenaires et des participants aux programmes des communautés où elle est présente, sur l'efficacité de ses mesures de prévention. SOCODEVI entend poursuivre des efforts continus en matière de partage d'informations et de développement des connaissances à l'égard de la sauvegarde auprès de son Personnel. Elle fera preuve de transparence dans la communication de ses efforts et de ses progrès à divers publics internes et externes. Toutes les informations partagées tiendront compte d'une approche centrée sur les survivants et de l'évaluation des risques.

### **Recrutement et gestion des ressources**

- 5.5. SOCODEVI s'assure d'embaucher du personnel partageant les valeurs de l'organisation. Ceci passe par un processus de recrutement rigoureux, pouvant aller de la prise de référence à la vérification des antécédents criminels, particulièrement pour le personnel en lien direct avec les personnes plus vulnérables et les enfants. SOCODEVI intégrera les responsabilités professionnelles appropriées dans les postes de direction, de gestion et autres postes du personnel pour s'assurer du maintien d'un environnement favorisant le respect de ses politiques et codes.
- 5.6. De plus, SOCODEVI prend les précautions de vérification nécessaires pour s'assurer de s'associer avec des fournisseurs et organisations partenaires qui agissent avec intégrité et en conformité avec son Code de conduite, son code d'éthique et ses diverses politiques.

### **Intégration de la prévention dans le quotidien de SOCODEVI**

SOCODEVI s'engage à :

- 5.7. Énoncer clairement à toutes les parties impliquées dans ses activités les normes de conduite attendue, soit que chaque personne, incluant les enfants, bénéficient d'un environnement protecteur et respectueux de ses droits, et veiller à ce que ces normes soient comprises et respectées;
- 5.8. Promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes, notamment des personnes plus vulnérables et des enfants dans le cadre de ses activités et des nouveaux projets et programmes qu'elle met en œuvre;
- 5.9. S'assurer que les enfants et leurs parents, personnes tutrices légales ou détentrices de l'autorité parentale, soient préalablement informés des avantages et des risques éventuels liés à la participation des enfants à certaines de ses activités, le cas échéant;
- 5.10. S'assurer que l'utilisation de photographies et des images d'enfants prises dans le cadre ses activités soit limitée et qu'elles ne soient utilisées qu'à des fins de communication, et ce, sous réserve d'avoir obtenu au préalable l'assentiment du ou des enfants concernés et un consentement écrit valide de son parent ou tuteur-riche légal-e.
- 5.11. Appliquer la « règle de deux adultes » lors d'interactions prévues avec des enfants s'il y a lieu, laquelle suppose qu'une personne adulte ne doit jamais être seule lors d'interactions avec des enfants dans le cadre de ses fonctions;
- 5.12. Sensibiliser et former le Personnel en matière de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et des abus envers les enfants et les personnes vulnérables;
- 5.13. Renforcer les connaissances et les capacités relatives aux approches centrées sur les survivant-es ;
- 5.14. Prendre les mesures correctives appropriées pour protéger l'intégrité physique et moral des enfants et des personnes vulnérables, pour prévenir ces situations inacceptables et les faire cesser dans tout cas avéré;
- 5.15. Rendre disponible à toutes et à tous les mécanismes de signalement permettant de rapporter en toute sécurité et confidentialité tout soupçon d'incident de sauvegarde dans le cadre de ses activités;
- 5.16. Intervenir promptement et adéquatement à l'égard de tout soupçon et adopter les mesures appropriées aux circonstances envers les personnes tenues responsables d'un comportement

- inadapté avéré;
- 5.17. Signaler aux autorités compétentes tout incident de sauvegarde impliquant des actes contraires à la loi nationale, lorsque celle-ci l'exige;
  - 5.18. Prendre en compte l'intérêt supérieur de l'enfant tout au long des analyses de risques, le cas échéant, ainsi que lors de procédures de signalement, de suivis et d'enquêtes internes;
  - 5.19. Assurer un soutien psychologique et tout autre soutien adéquat aux survivant-tes, dans le respect de la confidentialité et de la sécurité.

## 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

---

### 6.1. Les membres du conseil d'administration ainsi que la direction

- Affirment leur intolérance à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels ainsi que toute forme d'abus portant préjudice aux enfants et aux personnes vulnérables et signent la déclaration d'adhésion à la Politique de sauvegarde;
- Participent et soutiennent la culture de tolérance zéro et adoptent eux et elles-mêmes en tout temps un comportement et des pratiques exemplaires;
- S'assurent de la diffusion de la Politique de sauvegarde auprès de toutes les parties prenantes;
- Appuient la direction des ressources humaines et les gestionnaires dans l'application de la présente politique.

### 6.2. La direction des ressources humaines

- Renforce les pratiques de SOCODEVI afin de prévenir et de combattre toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que toute forme d'abus portant préjudice aux personnes plus vulnérables et aux enfants et veille à la formation continue des parties prenantes;
- Prend les dispositions nécessaires pour informer, sensibiliser et responsabiliser le Personnel sur les enjeux liés à la sauvegarde;
- Appuie et conseille les gestionnaires et les directions-terrain dans leurs interventions, dans les mesures correctives à prendre et en matière disciplinaire;
- Veille à ce que tout signalement ou soupçon d'incident de sauvegarde fasse l'objet d'une intervention appropriée et détermine la nature de l'intervention à réaliser (enquête et/ou signalement aux autorités compétentes);
- S'assure que les victimes reçoivent le support et le soutien nécessaires (en consultant les ressources spécialisées pour du soutien, selon les besoins).

### 6.3. Les gestionnaires

- Affirment leur intolérance à l'égard de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels envers les personnes ainsi que toute forme d'abus portant préjudice aux enfants et aux personnes vulnérables et signent la déclaration d'adhésion à la Politique de sauvegarde, laquelle décrit clairement les comportements attendus et ceux à proscrire;
- Participent et soutiennent la culture de tolérance zéro en cette matière et adoptent en tout temps des comportements et pratiques exemplaires;
- Vivent et partagent avec leurs équipes les valeurs de respect des personnes et des enfants et de

responsabilité de chaque personne dans le maintien d'un environnement sain, sécuritaire et respectueux de leurs droits;

- Participent aux activités de formation et de sensibilisation mises en place en matière de sauvegarde et s'assurent de la participation de leurs équipes;
- Informent, sensibilisent et responsabilisent les fournisseurs et organisations partenaires de SOCODEVI sur la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'abus portant préjudice aux enfants et aux personnes vulnérables;
- Font preuve de vigilance et d'écoute, afin de repérer et agir sur les facteurs de risques dans le cadre de leurs activités;
- Réagissent promptement à toute situation dont elles ou ils ont connaissance et la rapportent immédiatement à la direction des ressources humaines et à la personne pays responsable du suivi de l'application de la politique de sauvegarde, selon les cas;
- Préservent la confidentialité de tous les faits et de toutes les informations portées à leur connaissance;
- Collaborent à l'enquête par suite d'un signalement;
- Identifient, de concert avec la direction des ressources humaines, les mesures correctives et/ou disciplinaires à appliquer.

#### **6.4. La personne pays désignée comme responsable du suivi de l'application de la Politique de sauvegarde**

- Contribue à informer le personnel local (incluant les stagiaires et les prestataires de services), les volontaires et les partenaires au sujet de la présente politique;
- Recense les dispositions légales du pays relatives à l'obligation de signalement d'abus contre les enfants ainsi que les coordonnées des services locaux de protection de l'enfant et des autorités compétentes;
- Reçoit les signalements et a l'obligation de les faire remonter à direction des ressources humaines de SOCODEVI et, selon les cas, aux autorités compétentes;
- Le cas échéant, et en concertation avec la direction des ressources humaines de SOCODEVI, désigne une personne pour intervenir localement comme médiateur-trice ou enquêteur-euse;
- Coordonne la mise en place d'activités (formation, sensibilisation, communautés de pratique) visant à prévenir tout incident de sauvegarde.

#### **6.5. Le Personnel**

- Signe la déclaration d'adhésion à la Politique de sauvegarde et au Code de conduite au moment de se joindre à SOCODEVI et se conduit en tout temps de façon exemplaire de façon à prévenir tout incident de sauvegarde;
- Respecte la Politique et connaît ce qui est attendu d'elle ou de lui;
- Participe aux activités de formation et de sensibilisation mises en place en matière de sauvegarde dans le cadre des activités de SOCODEVI;
- Signale tout soupçon d'incident de sauvegarde et, au besoin, collabore à l'enquête par suite d'allégations d'une situation pouvant avoir porté préjudice.

## 6.6. Les organisations partenaires et fournisseurs

- Adhérent aux valeurs et à la culture de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et de l'abus sexuels et de toute forme de préjudice envers les enfants et les personnes vulnérables et s'engageant à adopter un comportement et des pratiques exemplaires en tout temps;
- Reçoivent une copie et signent une déclaration d'adhésion dans laquelle elles et ils déclarent comprendre le contenu de la Politique de sauvegarde et savoir ce qui est attendu d'elles et d'eux;
- Rapportent à SOCODEVI tout soupçon d'incident de sauvegarde et, s'il y a lieu, collaborent à l'enquête par suite d'allégations d'une situation pouvant avoir porté préjudice à un ou des enfants ou personnes vulnérables;
- Participent aux activités qui pourraient leur être proposées en matière de formation et de sensibilisation mises en place pour prévenir tout incident de sauvegarde dans le cadre des activités de SOCODEVI.

## 7. NORMES DE CONDUITE

---

Le Personnel, les fournisseurs et les organisations partenaires de SOCODEVI doivent, en tout temps, respecter le Code de conduite de SOCODEVI ainsi que sa Politique de sauvegarde. Toutes et tous ont l'obligation de se comporter de façon qu'aucun incident de sauvegarde ne puisse se produire par leur faute et doivent prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir la violence, la négligence, l'abus ou l'exploitation à l'encontre des enfants, y compris l'exploitation sexuelle et les abus sexuels (**voir l'annexe 1**).

Il est de la responsabilité de toutes et tous de contribuer à l'instauration et au maintien d'un environnement sain, sécuritaire et respectueux à tous les égards des droits des enfants et de leur intégrité physique et morale.

Sous aucune circonstance et à aucun moment des comportements inappropriés, dangereux, humiliants ou dégradants envers toute personne impliquée dans les activités de SOCODEVI ne seront tolérés.

## 8. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

---

SOCODEVI met à la disposition du Personnel, des fournisseurs, des organisations partenaires et des personnes qui bénéficient de ses services, des mécanismes de plainte et de signalement afin de leur permettre de l'informer de toute préoccupation, de tout soupçon de comportement inapproprié ou de dénoncer tout incident de sauvegarde dans le cadre de ses activités. Dans les pays où SOCODEVI est présente, des mécanismes de plainte et de signalement seront développés en consultation avec les communautés afin garantir la mise en place de moyens appropriés, pertinents, sûrs et confidentiels pour la transmission des préoccupations en matière de sauvegarde. Ces mécanismes comprendront des méthodes de transmission des rapports par les voies appropriées au sein de l'organisation, ainsi que des conseils sur le renvoi aux autorités compétentes, le cas échéant.

- Tout signalement peut être effectué directement, de façon anonyme ou non, auprès de la direction des ressources humaines de SOCODEVI en écrivant à l'adresse courriel [rh@socodevi.org](mailto:rh@socodevi.org). Ce signalement doit idéalement comprendre le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes lorsque cela est possible, le nom de la ou des personnes fautives, une description des incidents ainsi que la ou les dates où ils sont survenus, et, le cas échéant, le nom des témoins.
- Tout signalement peut être fait de vive voix ou par écrit auprès d'un ou d'une gestionnaire de SOCODEVI qui recueillera les informations mentionnées au paragraphe précédent et les

transmettra obligatoirement à la direction des ressources humaines via l'adresse [rh@socodevi.org](mailto:rh@socodevi.org)

- Les membres des communautés bénéficiaires peuvent, selon ce qui leur convient le mieux, signaler tout soupçon d'incident de sauvegarde de l'enfant à un membre du personnel de SOCODEVI, lequel aura alors l'obligation de transmettre l'information à son ou sa gestionnaire ou responsable pays.

## 9. TRAITEMENT ET CONFIDENTIALITÉ

---

- Tout signalement est traité avec sérieux et diligence.
- Toutes les personnes impliquées sont traitées de façon objective et neutre et en tout respect de la dignité et des lois en vigueur, dont la protection de la vie privée.
- Les informations relatives au traitement d'un signalement d'un incident de sauvegarde sont gardées confidentielles et ne servent que pour les fins de déterminer les mesures correctives, disciplinaire et/ou légales à prendre, le cas échéant.
- Les personnes qui se prévalent, de bonne foi, des mécanismes mis à leur disposition ne feront l'objet d'aucun reproche ni sanction dans le cas où le signalement s'avère non fondé.
- À l'inverse, une plainte jugée sans fondement et logée de mauvaise foi, est susceptible d'être considérée comme une faute grave qui entrainera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- En aucun temps il ne sera toléré qu'un individu exerce des représailles contre une personne qui a communiqué, en toute bonne foi, un cas allégué ou avéré d'incident de sauvegarde. Le cas échéant, l'individu exerçant des représailles s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Des interprétations différentes sur le plan culturel ne doivent pas faire obstacle au traitement adéquat d'un signalement, dans une approche centrée sur la protection d'un milieu sain, sécuritaire et respectueux des droits des enfants et des personnes vulnérables.
- Dans la mesure permise par la loi, la confidentialité de l'identité des personnes participant à une enquête est protégée, y compris celle de la personne qui effectue le signalement.
- De plus, les résultats de l'enquête ne seront pas divulgués ni discutés avec aucune autre personne que celles ayant un besoin légitime d'être informées dans l'exercice de ses fonctions. Ceci est important pour éviter de nuire à l'enquête, à la réputation des personnes soupçonnées de même que pour protéger l'organisation de poursuites judiciaires.

## 10. MISE EN APPLICATION

---

Nous appliquons une approche **TOLÉRANCE ZÉRO** à toute forme d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ou non et de préjudice envers les enfants et les personnes vulnérables. Cela signifie que les allégations font l'objet d'une enquête et que les auteur-es avéré-es répondent de leurs actes, notamment par des poursuites et/ou par un licenciement ou résiliation de la relation d'affaires avec SOCODEVI, le cas échéant.

Toute plainte officielle d'incident de sauvegarde donnera lieu à une enquête. L'enquête sera menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par quelqu'un au sein de notre organisation, nous différerons l'enquête à une partie externe. Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisation ou du programme ou à la

cessation d'emploi ou du contrat seront appliquées.

### **11. MESURES DE SOUTIEN**

---

Des mesures spécifiques seront prises afin de soutenir toute victime, en fonction des circonstances. SOCODEVI offre des programmes d'aide et de soutien pour les faire accompagner par des professionnels, selon les besoins.

### **12. SUIVI ET ÉVALUATION**

---

Un registre des cas de signalement sera maintenu par la direction des ressources humaines. Celle-ci rendra compte au Comité RH du conseil d'administration à toutes les rencontres statutaires, lequel à son tour fera rapport périodiquement au conseil d'administration. À cette occasion, la direction générale fera le point sur la mise en œuvre et le suivi de la Politique de sauvegarde et fera ses recommandations au conseil d'administration.

Dans le cas où un incident de sauvegarde serait rapporté directement aux autorités compétentes, SOCODEVI s'engage à collaborer afin de permettre de faire lumière sur la situation, tout en respectant ses obligations en lien avec la vie privée et les données confidentielles de son Personnel et des parties impliquées. En aucun temps, SOCODEVI ne permettra que de l'information soit omise ou camouflée afin de tromper volontairement les autorités compétentes ou le public.

### **13. MISE À JOUR**

---

La mise à jour ou la révision de cette politique se fait à chaque trois ans ou selon les besoins.

## ANNEXE 1 – NORMES DE CONDUITE

SOCODEVI reconnaît son devoir de protection envers les populations plus vulnérables auprès desquelles elle intervient et s'engage à travailler à garantir un environnement de saine collaboration, respectueux et sécuritaire pour toutes et pour tous, tant pour les populations appuyées dans ses projets et initiatives, que pour ses équipes, au siège social et dans les pays où elle est active.

### NORMES DE CONDUITE

A titre de membre du Personnel, de fournisseur, ou de représentant d'une organisation partenaire de SOCODEVI, **JE M'ENGAGE À :**

- Créer et maintenir une culture organisationnelle sûre et respectueux qui prévient et s'oppose au harcèlement sous toutes ses formes, à l'exploitation et aux abus sexuels, ainsi qu'aux abus sur les enfants et personnes vulnérables.
- Traiter tout le monde avec dignité et respect et remettre en question les attitudes et comportements qui contreviennent à la Politique de sauvegarde de SOCODEVI et au Code de Conduite.
- Signaler immédiatement toute préoccupation que j'ai concernant des violations possibles de la Politique de sauvegarde ou du Code de conduite par un membre du Personnel ou un membre d'une organisation partenaire de SOCODEVI. Je comprends que le fait de ne pas signaler des préoccupations peut entraîner des mesures disciplinaires. Je m'assurerai de connaître les options disponibles pour signaler et que, lorsque je signale une préoccupation ou une allégation, je le ferai de bonne foi et de manière confidentielle.
- Partager les informations sensibles dont je pourrais avoir connaissance et qui concernent des cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ou de maltraitance des personnes vulnérables et des enfants, que cela implique le Personnel, les participants aux programmes ou d'autres personnes dans les communautés où SOCODEVI œuvre, par le biais des options de signalement disponibles. Je comprends que, par respect, dignité et sécurité pour toutes les personnes impliquées, il est essentiel de maintenir la confidentialité de toute préoccupation ou information dont je suis au courant et de ne partager ces informations qu'avec le personnel approprié ayant besoin de les connaître. Je suis conscient que la violation de cette politique peut mettre d'autres personnes en danger et entraînera donc des procédures disciplinaires.
- Divulguer à SOCODEVI tout jugement civil ou condamnation pénale qui concerne des allégations portées contre moi de harcèlement sexuel, d'exploitation ou d'abus sur qui que ce soit.
- M'assurer toujours de la présence d'un autre adulte lorsque je suis avec des enfants dans le cadre de mes activités en lien avec SOCODEVI.
- Toujours m'assurer, à des fins professionnelles, que lorsque je photographie ou filme un enfant, le cas échéant, je :
  - respecte les traditions locales ou les restrictions concernant la reproduction d'images personnelles;
  - obtiens le consentement éclairé du parent ou tuteur de l'enfant avant de photographier ou filmer un enfant, en expliquant comment la photographie ou le film sera utilisé;
  - obtiens une décharge signée pour un usage médiatique (signée par les tuteurs de l'enfant)

- avant de prendre des photos ou des photographies de tout enfant participant à un programme.
  - veille à ce que les photographies, films et vidéos présentent les enfants de manière digne et respectueuse et non de manière vulnérable ou soumise;
  - m'assure que les enfants sont adéquatement vêtus et ne sont pas dans des poses pouvant être considérées comme sexuellement suggestives.
  - me réfère à la direction du service des communications de SOCODEVI si j'ai quelque doute que ce soit avant de photographier ou filmer un ou des enfants dans le cadre de mes fonctions.
  - m'assure que les images représentent honnêtement le contexte et les faits, et
  - veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas d'informations identifiantes sur un enfant, par exemple, le nom et l'emplacement exact.
- Protéger, gérer et utiliser les ressources humaines, financières et matérielles de SOCODEVI de manière appropriée et ne jamais utiliser les ressources de SOCODEVI, y compris l'utilisation d'ordinateurs, d'appareils photo, de téléphones mobiles ou de réseaux sociaux, pour exploiter, manipuler ou harceler les participants des programmes de SOCODEVI, les enfants ou d'autres personnes dans les communautés où SOCODEVI met en œuvre ses programmes. Je suis conscient-e que cela signifie qu'il est interdit au personnel d'accéder, d'afficher ou de transmettre du matériel offensant et/ou pornographique sur tout appareil électronique fourni par SOCODEVI (par exemple, ordinateur, tablette, téléphone) à tout moment, ou sur tout appareil électronique personnel sur un réseau SOCODEVI.

SOCODEVI considère que toutes les personnes ont le droit de vivre leur vie sans aucun harcèlement, exploitation ou abus sexuels ou non et qu'aucune personne vulnérable ou enfant ne devrait être soumis à des préjudices de quelque forme que ce soit.

En considération de ce qui précède, **je comprends** que sous aucune circonstance et à aucun moment, les comportements suivants, sans constituer une liste exhaustive, ne seront tolérés, et **JE M'ENGAGE À NE PAS**:

- Démontrer de l'agressivité ou faire preuve de toute forme de violence qu'elle soit verbale, physique, morale ou sexuelle dans le cadre de mes fonctions.
- Avoir une relation intime avec une personne en situation de vulnérabilité. Une situation de vulnérabilité peut notamment être présente, sans s'y limiter, dans le cadre d'une relation entre une personne représentante de SOCODEVI, canadienne ou internationale, et une personne nationale employée dans le cadre d'un projet.
- Avoir une relation ou un contact à connotation sexuelle avec une personne de moins de 18 ans, peu importe la législation locale concernant l'âge de la majorité ou du consentement. La méconnaissance de l'âge réel de la personne mineure ne pourra pas être invoquée comme défense.
- Échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles ou des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement humiliant ou dégradant. Je comprends que cela signifie que je ne dois jamais acheter de services sexuels, ni échanger de l'aide aux participants/ bénéficiaires contre des services sexuels.
- Utiliser un langage ou un comportement envers les enfants qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié.



**DÉCLARATION D'ADHÉSION À LA POLITIQUE DE SAUVEGARDE - PROTECTION ET PREVENTION ENVERS LES ENFANTS ET LES PERSONNES VULNERABLES**

Par la présente, moi \_\_\_\_\_, reconnais avoir reçu une copie de la **Politique de Sauvegarde** de SOCODEVI de l'avoir lu, compris et de m'y conformer.

Je comprends ce qui est attendu de moi et que mon comportement doit s'inscrire dans la culture de tolérance zéro de SOCODEVI en matière d'incidents de sauvegarde.

Je comprends que la violation de toute disposition de la Politique de sauvegarde peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à mon congédiement ou la résiliation de ma relation contractuelle avec SOCODEVI. Je comprends enfin qu'il pourrait y avoir des poursuites civiles et/ou criminelles en cas d'infraction à la loi.

**SIGNATURE :** \_\_\_\_\_

**DATE (jj-m-année) :** \_\_\_\_\_

## ANNEXE 2 – DÉFINITIONS

**Abus sexuel** : toute atteinte sexuelle réelle, ou menace d'atteinte sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec des enfants /personnes de moins de 18 ans) est interdite, et ce, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement dans la localité, et est considérée être un abus sexuel. Ne pas connaître l'âge d'un enfant ou faire erreur à cet égard ne peut être invoqué comme moyen de défense.

**Enfant** : un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.

**Esclavage moderne** : Désigne toute personne contrainte au travail, étant la propriété ou sous le contrôle d'un employeur auquel elle est assujettie, traitée comme une marchandise (c'est-à-dire achetée ou vendue) ou soumise à des restrictions physiques. Cela peut prendre diverses formes, notamment, mais pas exclusivement :

- Esclavage ou servitude ;
- Travail forcé et obligatoire ;
- Traite des personnes et commettre un délit avec l'intention de commettre la traite des personnes (y compris l'aide et la complicité, conseiller ou obtenir une infraction de traite des personnes).

Tous ont en commun la privation de la liberté d'une personne par une autre afin de l'exploiter à des fins personnelles ou commerciales.

**Exploitation sexuelle** : le 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 sexuel** : conduite vexatoire à caractère sexuel. Peut se manifester, à titre d'exemples, par : des avances, des invitations, des requêtes inopportunes ou sollicitations de faveurs ; des remarques, des insultes, des plaisanteries de mauvais goût, des commentaires déplacés sur le corps ou l'aspect d'une personne ; des contacts physiques inutiles, des regards indécents ou autres gestes déplacés ; des menaces, des représailles, implicites ou explicites (refus de promotion, imposition de mesures disciplinaires, congédiement) ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles demandées, mais non consenties ; des promesses d'avantages ou récompenses en échange de faveurs de nature sexuelle.

**Préjudice envers les enfants** : est considéré comme portant préjudice aux enfants toute forme d'abus, dont la violence physique, la violence psychologique, l'abus sexuel, l'abandon ou la négligence, les mauvais traitements ou l'exploitation tel que spécifié par la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE)<sup>2</sup>.

**Traite des personnes** : le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le contrôle d'une autre personne, à des fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou des pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

---

<sup>2</sup> [Convention relative aux droits de l'enfant | OHCHR](#)

**Sauvegarde** : la sauvegarde couvre les actions de protection, prévention, d'atténuation et de réponse pour traiter toute la gamme des abus personnels, de la violence, de l'intimidation et du harcèlement commis ou prétendument commis par le personnel ou les partenaires, ou causés par les opérations ou les programmes d'une organisation.

**Sauvegarde de l'enfant** : la sauvegarde de l'enfance consiste, pour les organisations, à s'assurer que leur personnel, leurs opérations et leurs programmes ne nuisent pas aux enfants. Elle permet de veiller à ce que les enfants ne soient pas exposés à des risques de préjudices et d'abus et que toute préoccupation concernant la sécurité des enfants soit signalée aux autorités compétentes.

**Personne vulnérable** : Toute personne de 18 ans ou plus qui est incapable de prendre soin d'elle-même / de se protéger contre les dommages ou l'exploitation ; ou

- en raison de son sexe, de sa santé mentale ou physique, de son handicap, de son origine ethnique, de son identité religieuse, de son orientation sexuelle, de son statut économique ou social, ou à la suite de catastrophes et de conflits, est considérée comme étant à risque.

**Incident de sauvegarde de l'enfant** : représente des actes ou omissions volontaires ou involontaires pouvant entraîner des préjudices de nature physique ou psychologique ou mettant en danger un ou plusieurs enfants.

- La **violence physique** est l'application délibérée de la force par une personne sur toute partie du corps de l'enfant, qui entraîne ou peut entraîner des blessures non accidentelles à un enfant.
- La **violence psychologique** implique des actions envers un enfant qui causent ou pourraient causer de graves troubles comportementaux, cognitifs, émotionnels ou mentaux chez l'enfant. La violence psychologique se produit également lorsqu'une personne profère des menaces verbales, isole socialement un enfant, intimide, exploite, terrorise ou fait régulièrement des demandes déraisonnables à un enfant.
- Il y a **abus sexuel** lorsqu'une personne utilise un enfant à des fins sexuelles quelles qu'elles soient. L'abus sexuel comprend notamment, mais non limitativement, l'exploitation commerciale par la prostitution ou la production de matériel pornographique.
- Il y a **négligence** ou omission de fournir des soins lorsque les parents, les tuteurs légaux ou les fournisseurs de soins d'un enfant n'accordent pas l'attention requise au développement émotionnel, psychologique ou physique de l'enfant alors qu'ils ont les moyens, les connaissances et l'accès aux services pour le faire ; ou le défaut de protéger l'enfant contre l'exposition au danger.
- Les **mauvais traitements d'ordre sexuel** peuvent comprendre, sans s'y limiter, le fait de permettre, d'encourager ou d'exiger qu'un enfant adopte un langage, des actes ou une conduite sexuellement provocants envers un autre enfant. Ils comprennent aussi l'utilisation de remarques, de blagues, d'insinuations ou de railleries à caractère sexuel au sujet du corps ou de l'orientation sexuelle d'un enfant, ou proférer, verbalement ou par écrit, des invitations, des demandes ou des remarques sexuellement suggestives ou afficher du matériel pornographique ou sexuellement suggestif à un enfant.
- **L'exploitation** désigne les situations où un agresseur réalise un profit injuste et/ou profite de l'inégalité des pouvoirs et/ou de la situation économique d'un enfant.

**Autres formes d'abus**: L'intimidation, le cyberharcèlement, l'intimidation électronique et différentes formes d'abus sur Internet. Cette liste n'est pas exhaustive. Tout comportement extrême pourrait être considéré comme un abus et être susceptible de mesures disciplinaires et/ou légales.

**ANNEXE 3  
FORMULAIRE DE DÉNONCIATION**

**(document séparé)**