

Mécanisme Gavi de financement des OSC

Protéger les personnes vulnérables :

Guide de mise en place d'une politique

PUBLIC

Mai 2024



Introduction	2
Section Une : Qu'est-ce que la protection des personnes vulnérables et pourquoi est-ce important ?	2
Définition	2
La procédure de signalement et de traitement des alertes.....	3
Le registre des incidents.....	3
L'analyse de risques	3
Les responsables désigné·es.....	3
Les formations	4
Les mises à jour.....	4
Section Deux : les lanceur·euses d'alerte	4
Section Trois : les ressources humaines	5
Le recrutement et la sélection	5
Le code de conduite.....	5
Autres liens utiles	5

Introduction

La protection des personnes vulnérables va bien au-delà d'une simple obligation de conformité – c'est une valeur fondamentale que chacun·e devrait défendre dans son travail, en particulier vis-à-vis des enfants et des adultes à risques.

Ce document a pour but d'aider les organisations bénéficiaires à développer une politique efficace de protection des personnes vulnérables. Il aborde ce qui fait une bonne politique de protection, ses caractéristiques minimales, et pourquoi chaque élément est important.

Il se propose d'apporter les clés qui permettront à chacun·e de comprendre la protection des personnes vulnérables et de développer une politique adaptée aux besoins spécifique de l'organisation et de son équipe.

Même s'il existe des points communs à toutes les bonnes politiques de protection, chaque organisation devrait chercher à en développer et en appliquer une qui lui soit propre, ce qui maximisera ses chances de succès et sa pertinence locale.

Section Une : Qu'est-ce que la protection des personnes vulnérables et pourquoi est-ce important ?

Définition

La protection des personnes vulnérables désigne les mesures prises pour protéger la santé, le bien-être et les droits humains de tous les individus, afin que toutes et tous – et en particulier les enfants, les jeunes et les adultes vulnérables – soient préservés·es des abus, du harcèlement, de la malveillance et de la négligence. Dans le cadre d'un environnement de travail, cela consiste à s'assurer que celles et ceux pour qui nous travaillons (les participant·es ou les détenteur·rices de droits au sein des communautés) ne sont pas exposé·es à des situations à risques à l'occasion de notre travail, mais également à protéger notre personnel au sens large (employé·es, bénévoles, membres du CA et partenaires).

Une bonne politique de protection des personnes vulnérables doit comporter une définition du concept. A minima, protéger les personnes vulnérables signifie garantir la sûreté et l'intégrité des individus en les protégeant de risques tels que le harcèlement, l'exploitation et les abus sous toutes leurs formes. Cette politique ne doit oublier personne, et devra tenir compte des déséquilibres de pouvoir qui existent dans les sociétés et les relations humaines, par exemple sur la base du genre, de l'appartenance ethnique, de la religion, de la caste, de l'âge, d'un handicap, du statut professionnel, etc. Les enfants sont très vulnérables, mais d'autres personnes, différentes selon les milieux, peuvent l'être tout autant – par exemple, les victimes de violences genrées, ou les personnes en situation de handicap. Il est recommandé d'élargir la définition au-delà des enfants, en l'adaptant au contexte local.

Une bonne politique de protection des personnes vulnérables doit également protéger les personnes travaillant pour le compte de l'organisation, y compris les consultant·es et partenaires. Ils et elles ont par ailleurs également des responsabilités en matière de protection des personnes vulnérables et d'application de la politique de l'organisation.

La procédure de signalement et de traitement des alertes

Une bonne politique de protection des personnes vulnérables doit préciser la marche à suivre pour signaler un incident ou un sujet d'inquiétude, et les suites à donner à ces signalements. Elle doit donc définir clairement la procédure de signalement, le processus de suivi et de traitement des alertes, et les délais impartis. Elle doit prévoir des mesures de soutien adaptées pour les victimes éventuelles en les orientant vers les services locaux susceptibles de les aider. A noter qu'en matière de protection des personnes vulnérables, la confidentialité doit être garantie autant que possible à tous les stades du processus de traitement d'une alerte.

Le registre des incidents

Une bonne politique de protection des personnes vulnérables doit mentionner l'existence d'un registre des incidents spécifique, où seront consignés tous les incidents et alertes ayant trait à la protection des personnes vulnérables. Tous les événements – simples signalements ou incidents avérés – doivent y être notés, en précisant les données de base telles que :

- Date du signalement
- Date de l'incident supposé
- Détails de l'incident
- Mesures prises
- Mises à jour
- Leçons retenues.

Ce journal doit être conservé en lieu sûr, d'accès restreint, tout en étant communiqué aux structures de gouvernance qui s'assureront que l'organisation réagit aux incidents, les traite de façon effective et en tire des enseignements.

L'existence d'un registre des incidents montre que l'organisation prend au sérieux la protection des personnes vulnérables, la gère de façon sûre et réagit rapidement et efficacement aux signalements, de façon à en limiter les conséquences préjudiciables. Ce registre sert également à analyser les incidents pour en tirer des enseignements utiles à l'organisation.

L'analyse de risques

Une bonne politique de protection des personnes vulnérables est corrélée à l'analyse de risques de l'organisation. Chaque organisation s'expose à différents risques dans le déploiement de ses projets. La protection des personnes vulnérables en fait partie, et l'organisation doit envisager les mesures de prévention possibles.

Par exemple, si l'organisation intervient auprès des enfants, elle travaille dans une situation à risques. Une mesure de prévention envisageable consiste à faire en sorte qu'aucun membre du personnel n'intervienne seul·e en présence d'un enfant.

Les responsables désigné·es

Dans chaque organisation, un·e responsable de la protection des personnes vulnérables doit être désigné·e. Il ou elle doit pouvoir être contacté·e par toute personne qui voudrait faire part d'une inquiétude en la matière, afin que le signalement puisse être fait en toute confiance. Le ou la responsable est ensuite tenu·e de y donner suite au nom de l'organisation : il peut s'agir d'une

enquête interne comme d'un signalement à sa hiérarchie ou aux autorités locales. Le ou la responsable désigné·e doit en principe être qualifié·e pour ce rôle sur la base de son expérience préalable ou d'une formation. Ses coordonnées de contact doivent être mentionnées dans la Politique.

Il est également recommandé de désigner un·e responsable de haut niveau au sein du Conseil d'administration. Il ou elle aura pour mission de s'assurer que l'organisation prend au sérieux ce type de préoccupation et que la structure et la culture de l'organisation encouragent un comportement exemplaire.

Les formations

Une bonne politique de protection des personnes vulnérables doit s'accompagner de formations régulières pour tou·tes les employé·es et les partenaires. « Régulières » implique généralement une formation à l'embauche ou à la prise de fonctions, puis un rappel sur une base annuelle. Cette « formation » doit impliquer a minima de lire et comprendre la politique de protection des personnes vulnérables. L'objectif est que tou·tes les membres du personnel sachent ce qu'est la protection des personnes vulnérables, la position de l'organisation à cet égard, et la marche à suivre pour signaler un incident.

Certain·es membres du personnel qui agissent directement auprès des populations à risques peuvent avoir besoin de formations plus poussées animées par un·e spécialiste : les bénéficiaires de Gavi sont vivement encouragé·es à explorer les options possibles et pertinentes dans leur situation. Le coût induit par ce type de formations peut être couvert par la subvention Gavi s'il s'agit d'une formation pertinente pour le projet ou destinée au personnel du projet.

Les mises à jour

Comme toute politique, la politique de protection des personnes vulnérables doit être mise à jour annuellement, ou par anticipation en cas de situation nouvelle. Elle doit être relue au niveau du Conseil d'administration et signée par le/la responsable de haut niveau désigné·e au sein du Conseil. A travers ses mises à jour successives, cette politique devra évoluer pour refléter les changements que connaît l'organisation ou son environnement de travail. Il est également important que cette politique ne soit pas entretenue par une seule personne au sein de l'organisation. Elle doit au contraire être adoptée et comprise à tous les niveaux de gouvernance.

Section Deux : les lanceur·euses d'alerte

Un·e lanceur·euse d'alerte révèle un comportement répréhensible. Toutes les organisations doivent mettre en place une politique de protection des lanceur·euses d'alerte qui prévoira un mécanisme de signalement clair, adapté aux circonstances locales. Dans certains cas, cela peut être un lien sur le site internet de l'organisation ; dans d'autres, une politique disponible dans les locaux ou une boîte à signalements. La politique de protection des lanceur·euses d'alerte doit aussi renvoyer vers la politique de protection des personnes vulnérables, pour que le/la lanceur·euse d'alerte sache qui contacter et par quel biais, si son signalement concerne la mise en danger d'une personne vulnérable.

Section Trois : les ressources humaines

Le recrutement et la sélection

Toutes les organisations sont encouragées à développer une politique de Ressources Humaines (RH) ou un équivalent, qui décrira comment les collaborateur·rices sont recruté·es et traité·es professionnellement. Une bonne politique RH inclura aussi des éléments de protection des personnes vulnérables. Par exemple :

- Des références vérifiables sont-elles exigées lors du recrutement de collaborateur·rices ou partenaires ?
- A chaque création de poste, y a-t-il une réflexion sur les enjeux de protection des personnes vulnérables qui lui sont associés, et des vérifications en conséquence ?
- Lorsque des collaborateur·rices ou partenaires sont appelé·es à travailler au contact direct d'enfants à risques, y a-t-il une vérification de leurs références, voire de leur casier judiciaire si le cadre juridique le permet ?

Le code de conduite

Une bonne politique de protection des personnes vulnérables fera référence au Code de conduite de l'organisation, dont le rôle est de rappeler les attentes de l'organisation quant au comportement de son personnel. Il doit souligner les objectifs et les valeurs de l'organisation, et monter en quoi ils sont servis par les règles, responsabilités, comportements et pratiques qui sont exigés du personnel et des partenaires externes.

Autres liens utiles

- [Politique de protection des personnes vulnérables de MannionDaniels](#)
- [Pôle de ressources et de soutien sur la protection des personnes vulnérables.](#)