

Titre :	POLITIQUE DE SAUVEGARDE ET DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels
Énoncé de politique	Tearfund s'attache à promouvoir la sécurité, la dignité et le bien-être des communautés qu'elle sert, de ses bénévoles et de son personnel. Fidèles à notre conviction chrétienne que toute personne est créée à l'image de Dieu (Genèse 1:26-27), nous défendons le droit fondamental de tout individu - quels que soient sa situation ou son rang - à vivre et travailler à l'abri du harcèlement, des mauvais traitements et des abus. Pour se donner les moyens de cet engagement, Tearfund applique une culture de « tolérance zéro » envers toutes les formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Nous avons vocation à : - Protéger les personnes en situation de vulnérabilité : veiller à ce que les enfants et adultes soient à l'abri de toute forme de d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et puissent vivre dans la dignité, en sécurité et être respectés. - Offrir un lieu de travail sain : veiller à ce que l'environnement de travail soit professionnel et respectueux de la dignité de chaque employé en reconnaissant que le harcèlement porte atteinte à l'intégrité des personnes et nuit à la culture de l'organisation. - Appliquer une approche « zéro préjudice » : veiller à ce que l'ensemble de notre personnel et de nos représentants agisse avec intégrité, suivant les prescriptions de notre Politique de comportement individuel. - Placer les personnes survivantes au coeur de notre action : s'occuper en priorité des besoins et des droits des personnes survivantes dans chaque cas d'attitude fautive. Toute personne qui entre en contact avec Tearfund a le droit à être traitée avec dignité et toute personne associée à Tearfund a la responsabilité de veiller à ce que ces valeurs se reflètent dans leurs actes. Des informations complémentaires sur les comportements attendus sont énoncées dans la Politique de comportement individuel de Tearfund. Cette politique s'applique à tous les personnels et représentants qui travaillent pour ou avec Tearfund. Ces personnels comprennent : • tout le personnel, national et international ; • tous les bénévoles, personnels détachés et stagiaires.

	Les représentants comprennent : • tous les sous-traitants, notamment les consultants, journalistes, photographes, membres de médias indépendants ; • tous les membres du conseil d'administration, les ambassadeurs, les invités, les visiteurs, les groupes religieux, et les sympathisants qui visitent les projets financés par Tearfund ; • tous les acteurs. Par acteur, on entend tout individu agréé par Tearfund pour agir en son nom, notamment les directeurs, agents ou sous-traitants indépendants. Le personnel et les représentants doivent s'assurer que leur comportement favorise et donne la possibilité à tous de vivre à l'abri : • des violences et de la maltraitance physiques, sexuelles (harcèlement sexuel y compris) et émotionnelles (abus de pouvoir/de confiance et coercition y compris) ; • des intimidations et du harcèlement ; • de l'exploitation (physique et sexuelle) ; • de la négligence ; • de la discrimination ; • de la traite des êtres humains. Tearfund adhère aux principes fondamentaux énoncés par le Groupe de travail du Comité permanent inter-organisations de l'ONU sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans les crises humanitaires et centre son approche sur les personnes survivantes. Cela signifie que : • L'exploitation et les abus sexuels commis par des membres du personnel ou des représentants de Tearfund constituent des fautes graves et donc un motif de licenciement. • Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement dans le pays. On ne saurait invoquer une erreur sur l'âge de l'enfant comme moyen de défense. • Il est interdit de proposer de l'argent, du travail, des biens ou des services en échange de faveurs sexuelles ou d'autres actes humiliants, dégradants ou abusifs. ou en échange d'une assistance qui est due à un membre d'une communauté avec laquelle nous travaillons. • Le personnel ou nos représentants ne doivent en aucun cas avoir des relations sexuelles avec un membre d'une communauté avec laquelle nous travaillons, car il existe une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité de l'aide humanitaire. • Lorsqu'un membre du personnel, un agent ou un représentant de Tearfund a une inquiétude ou des soupçons concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue ou d'un représentant, qu'il travaille pour Tearfund ou pour un autre organisme d'aide humanitaire, cette personne doit signaler ses soupçons par le biais du mécanisme de signalement des incidents de sauvegarde ou des procédures de signalement des irrégularités de Tearfund. • Le personnel et les représentants de Tearfund sont tenus de créer et maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels, et de promouvoir l'application de la Politique de comportement individuel de Tearfund. Les responsables à tous les niveaux ont la responsabilité particulière
--	---

de soutenir et de développer des systèmes qui favorisent cet environnement.

Une liste plus détaillée des « maltraitances » se trouve [ici](#).

La présente politique s'inscrit dans l'approche intégrée de Tearfund en matière de comportement sur le lieu de travail et de protection des employés. Elle constitue aussi un guide destiné à tous les personnels et représentants de Tearfund, où qu'ils se trouvent dans le monde, expliquant l'importance de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels physiquement et en ligne, et leur obligation de la garantir à tout moment :

- en préservant la dignité et le respect de nos communautés ;
- en prenant des mesures préventives pour garantir un environnement sûr à nos communautés ;
- en répondant sans délai et de manière appropriée aux préoccupations exprimées ;
- en agissant avec intégrité, et en appliquant les principes de transparence et de redevabilité ;
- en veillant à ce que l'activité soit entièrement tournée vers l'intérêt supérieur de la communauté ;

Tearfund encourage en amont une culture où :

- les questions et préoccupations en matière de sauvegarde/PEAHS sont soulevées et débattues ;
- le principe de redevabilité est appliqué chez les membres du personnel/les représentants, de sorte que tout comportement potentiellement inadéquat ou abusif puisse être dénoncé ;
- il est obligatoire de signaler les allégations ou préoccupations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels quand elles concernent directement un membre de la communauté ;
- nous fournissons un environnement sûr, y compris en ligne, pour toutes les personnes avec qui l'organisation travaille.

Toute allégation ou préoccupation de maltraitance d'un enfant ou d'un adulte doit être prise au sérieux. **Il est obligatoire de signaler toute suspicion d'abus sur un enfant ou un adulte, notamment toute suspicion d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels.** Ce signalement peut être fait au moment où le comportement abusif est observé ou suspecté, lorsqu'une allégation est faite ou divulguée, ou en présence d'indicateurs (signes et symptômes) de maltraitance suspectée de la personne survivante. Tout défaut de signalement est une violation de la Politique de sauvegarde et de PEAHS qui peut entraîner de graves sanctions, notamment la résiliation des accords et du contrat de travail.

Il est impératif de signaler via le [TIMS \(système de Tearfund pour la gestion des incidents\)](#) toute allégation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, même si cette allégation ne concerne pas un enfant ou un adulte à risque. En particulier :

- Si vous êtes témoin d'un incident qui pour vous s'apparente à de la maltraitance (telle que définie dans le document « Formes de maltraitance » mentionné plus haut), notamment des actes d'intimidation, d'exploitation ou de harcèlement sexuels, vous devez le signaler le plus rapidement possible au travers du [TIMS \(système de Tearfund pour la gestion des incidents\)](#), en suivant les consignes du système, en fournissant le plus de détails possible et en sélectionnant « Sauvegarde » comme Type d'incident principal.
- Si un individu vous fait part, de manière confidentielle, d'une allégation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, et si ni cet individu ni aucune autre personne ne court de danger immédiat, l'allégation ne doit être signalée au travers du TIMS que si l'individu qui la rapporte vous a préalablement donné son accord. Dans cette situation, vous pouvez – et nous vous encourageons à le faire – contacter safeguarding@tearfund.org pour demander conseil, sans révéler les noms des personnes concernées ni d'autres informations permettant de les identifier.

Les préoccupations devant faire l'objet d'un signalement se répartissent en trois catégories.

- **Catégorie 1** : préoccupation concernant directement un membre du personnel ou un représentant. Tearfund a un devoir de diligence et interviendra en ouvrant une enquête ;
- **Catégorie 2** : préoccupation concernant un membre du personnel ou un représentant d'un partenaire de Tearfund. Tearfund a un devoir partagé de diligence et, si nécessaire, l'organisation demandera au partenaire de lancer une enquête conforme à sa Politique de sauvegarde et de PEAHS. Tearfund attendra du partenaire qu'il lui communique le rapport final.
- **Catégorie 3** : préoccupation concernant des maltraitements dans une communauté où Tearfund ou notre partenaire intervient. Bien qu'il ne lui incombe pas officiellement d'enquêter, Tearfund ou le partenaire peut avoir de l'influence dans la communauté et transmettra des informations aux autorités locales compétentes. Dans chaque cas, une évaluation doit être entreprise pour déterminer l'intérêt supérieur de l'enfant ou de l'adulte en ce qui concerne le signalement de l'allégation aux autorités.

Tous les signalements de problèmes de sauvegarde ou de PEAHS sont enregistrés dans TIMS et suivis par l'équipe Sauvegarde & Signalement des irrégularités. Les incidents sont passés en revue tous les trimestres par le Comité de Tearfund pour la Sauvegarde et le groupe Personnes et Culture. La Direction et le Comité Audit, Risques et Finances sont également informés de tout risque lié à la sauvegarde à la PEAHS. Ces dispositions permettent de garantir la révision régulière et l'efficacité des mesures et procédures de sauvegarde/PEAHS.

	Nous nous engageons à signaler tout incident aux organes de réglementation pertinents (dont la Charity Commission) et aux ministères, le cas échéant. Si des indices laissent supposer qu’une activité criminelle a été commise, nous le signalerons, le cas échéant, à la police compétente ou aux autorités de protection de l’enfance du pays où l’incident a eu lieu ou du pays d’origine de la personne faisant l’objet de la plainte. Nous procéderons de la sorte, dès lors que cela servira l’intérêt supérieur de l’enfant ou de l’adulte en question et en tenant compte de ses souhaits. La présente politique est révisée tous les ans.
Liens d’information	Tous les mots en bleu et soulignés, comme Politique, sont un lien à cliquer vers un document qui apporte des informations complémentaires sur une autre politique, une procédure particulière, des formulaires, des définitions, des comportements, etc. Il est important de consulter tous les documents en lien avec la présente Politique de sauvegarde et de PEAHS.
Mesures à prendre dès la prise de connaissance d’une allégation ou d’une préoccupation	Toute allégation ou préoccupation de maltraitance sur un enfant ou un adulte doit être prise au sérieux et signalée dans le système de gestion des incidents (TIMS) de Tearfund. Les partenaires peuvent faire un signalement en écrivant à safeguarding@tearfund.org dans les 24 heures suivant la prise de connaissance de l’allégation ou de la préoccupation. À la prise de connaissance d’une allégation ou d’une préoccupation, la première mesure doit être de s’assurer que la personne survivante est en sécurité et qu’elle a accès aux soins appropriés. La sécurité et la protection de la personne survivante/victime présumée sont critiques dans les 24 heures qui suivent immédiatement un incident. Dans son Protocole pour le traitement des agressions physiques violentes et des agressions sexuelles, Tearfund indique, étape par étape, comment répondre à un incident et définit le rôle de la personne accompagnatrice, de l’agent de liaison dédié à la personne survivante, du/de la supérieur(e) hiérarchique et du directeur/de la directrice national(e) en tant que responsables principaux chargés de soutenir la personne survivante et de veiller à ce que ses besoins soient satisfaits. Les membres du personnel en déplacement dans des régions à haut risque doivent se familiariser avec les Recommandations à l’intention de la personne survivante qui expliquent les mesures de sécurité à adopter en cas d’incident. Toutes les allégations et préoccupations doivent être immédiatement consignées dans le système de gestion des incidents (TIMS) de Tearfund. Les partenaires doivent consigner les détails de l’incident dans le Formulaire de signalement d’incident et envoyer directement ce formulaire par courriel à safeguarding@tearfund.org. Le/la responsable Sauvegarde informera le directeur/la directrice de groupe concerné(e). Ce logigramme, disponible sur demande, explique la procédure de signalement et son suivi. Nos accords de partenariat et nos conventions donnent plus de précisions sur les actions possibles contre les bénéficiaires de subventions et les fournisseurs qui se rendent coupables d’exploitation, d’abus ou de harcèlement sexuels, de négligence d’enfants, ou qui n’adoptent pas de mesures raisonnables de prévention ou de signalement. Ces actions comprennent la rupture de la relation et l’interdiction de tout financement ou paiement

	ultérieur. Plus de précisions sur les actions possibles contre le personnel et les représentants sont énoncées dans la Politique de comportement individuel et dans d'autres accords, et comprennent la mise à pied, des mesures disciplinaires et le signalement aux autorités. Chaque fois qu'il se produit un incident lié à la sauvegarde ou au signalement d'irrégularités, l'équipe responsable suit un protocole spécial pour la gouvernance et la surveillance des incidents ; un exemplaire de ce protocole est disponible sur demande. Aidé de l'équipe Sauvegarde & Signalement d'irrégularités et dans le cas où la personne faisant l'objet de la plainte est un membre du personnel, le/la responsable Sauvegarde décidera si une mise à pied s'impose, suivant les prescriptions des lignes directrices en matière de mise à pied conservatoire.
Lutte contre le harcèlement	Harcèlement sexuel et devoir de prévention Conformément au Worker Protection Act de 2023, Tearfund a l'obligation de prévenir le harcèlement sexuel par les membres de son personnel ou par des tiers. Nous gérons cette obligation proactivement via une évaluation des risques de harcèlement sexuel, qui identifie et limite les risques liés aux déséquilibres de pouvoir, au travail isolé, au manque de diversité et au contact avec des tierces parties, au Royaume-Uni et partout dans le monde. Nos engagements : • Tolérance zéro : Le harcèlement sexuel est illégal et ne sera en aucun cas toléré. Les cas avérés et graves de harcèlement se traduiront par une résiliation du contrat, quelle que soit l'ancienneté. • Redevabilité des tierces parties : Si des représentants sous contrat harcèlent notre personnel, nous demanderons une action disciplinaire et nous réservons le droit de cesser toute collaboration avec eux. • Il n'existe pas d'incident « mineur » : Aucun comportement inapproprié ne doit échapper au signalement, quel que soit le degré de gravité. Nous considérons que des comportements persistants, même sans gravité apparente, peuvent créer un environnement hostile. Beaucoup de personnes ne reconnaissent pas le harcèlement sexuel dans des comportements tels que le flirt ou des remarques à connotation sexuelle, les jugeant trop anodins pour être qualifiés comme tels. Mais si votre comportement fait que vos collègues sont mal à l'aise ou ne se sentent pas en sécurité en votre présence, vous devez y mettre fin immédiatement. • La conséquence prime sur l'intention : Le harcèlement se définit par le sentiment que provoque chez autrui un comportement donné. Quelle que soit l'intention, si un acte met un collègue mal à l'aise ou lui procure un sentiment d'insécurité, il doit cesser. Responsabilités et soutien : • Pas de victimisation : Nous apportons un soutien plein et entier aux personnes harcelées et interdisons toute mesure de représailles envers les dénonciateurs. • Redevabilité partagée : Fermer les yeux sur le harcèlement ou l'encourager est une

	infraction disciplinaire. Les responsables hiérarchiques et les équipes RH ont l'obligation d'intervenir dès l'apparition de soupçons ou la réception d'un signalement. • Signalement : Les témoins ou les personnes survivantes doivent signaler les faits via les RH, le système TIMS ou d'autres canaux de signalement. Si nous encourageons ces signalements pour préserver un environnement de travail propice à l'épanouissement, il convient toutefois de tenir compte des préférences de la personne survivante sur la marche à suivre, le cas échéant. Le harcèlement sexuel peut être éprouvant pour toute personne qui le subit. Il peut lui être difficile d'en parler, par crainte d'être mal comprise, de contrarier sa hiérarchie ou de remettre en cause la culture de l'organisation. Néanmoins, le fait de s'exprimer aide Tearfund à créer un environnement de travail sain et épanoui. Parlez-en, nous vous écouterons. Définition du harcèlement La « Protection from Harassment Act 1997 » (la loi britannique de 1997 sur la protection contre le harcèlement) définit le harcèlement comme toute conduite constituant un harcèlement envers autrui, que son auteur sait ou devrait savoir être de nature harcelante. Aux fins de la présente politique, le harcèlement est défini comme un comportement non désiré ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle. Catégories de harcèlement Quelle est la perception du harcèlement chez Tearfund ? En droit britannique, le harcèlement est généralement illégal lorsqu'il vise une personne en raison d'une caractéristique protégée telle que l'âge, le handicap, l'identité de genre, la race, la religion ou les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse/maternité ou d'autres aspects de son origine ou de son identité. Chez Tearfund, toute forme de harcèlement, qu'elle soit ou non liée à une caractéristique protégée, est jugée inacceptable et ne sera pas tolérée. Comment les attentes de Tearfund seront-elles communiquées au personnel ? Lors de leur prise de fonctions, tous les membres du personnel de Tearfund reçoivent le Livret d'accueil du personnel au Royaume-Uni ou, selon le cas, le livret d'accueil, les politiques et les procédures applicables du pays où ils travaillent. Ils doivent être avisés qu'à tout moment, si leur comportement ne respecte pas les normes et attentes énoncées dans la présente politique, ils pourront être soumis à la Politique et procédure disciplinaires de Tearfund. Pour plus d'informations, consulter la Politique et procédure disciplinaires de Tearfund. Il sera demandé à chaque membre du personnel de lire la Politique de Sauvegarde et de PEAHs et de remplir une déclaration attestant qu'il ou elle l'a comprise et s'engage à la respecter. Cette déclaration devra être renouvelée chaque année sur notre plateforme d'apprentissage interne, Learning Pool, par tous les membres du personnel ainsi que par toute personne embauchée par Tearfund pour une durée de 12 semaines ou plus.
--	---

	Tearfund interviendra pour protéger contre le harcèlement son personnel, ses représentants et les membres des communautés avec lesquelles nous travaillons. À cette fin, l'ensemble du personnel bénéficiera régulièrement de formations sur la détection, la prévention et le signalement du harcèlement. Des instructions seront également fournies aux responsables sur la marche à suivre pour traiter efficacement les plaintes et s'acquitter du nouveau devoir de prévention. Un soutien sera apporté à tout membre du personnel témoin ou cible de harcèlement. Des informations sur les services de soutien et les prestataires externes spécialisés en bien-être sont disponibles sur notre espace intranet dédié au bien-être ou auprès de notre prestataire de médecine du travail. L'équipe RH peut également être contactée pour obtenir davantage de précisions. Comment les cas de harcèlement seront-ils traités ? Lorsqu'il sera approprié de le faire, les incidents seront divulgués aux futurs employeurs potentiels conformément au système MDS (Misconduct Disclosure Scheme) de divulgation des fautes professionnelles entre institutions. Notre adhésion au système MDS offre une protection supplémentaire à notre personnel, grâce à des mécanismes robustes de collecte de références avant l'embauche, afin d'éviter le recrutement de personnes ayant déjà commis des actes de harcèlement. Si un membre du personnel est reconnu responsable de harcèlement envers un autre membre du personnel, un représentant de Tearfund, un membre d'une communauté avec laquelle nous travaillons, un sympathisant ou un membre du public, il fera l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la Politique et procédure disciplinaires de Tearfund. Si le fait de harcèlement est jugé illégal, ou s'il nuit gravement à la confiance ou l'anéantit, il est susceptible d'être traité comme une faute grave. Une faute grave, si elle est avérée, entraînera généralement le licenciement de son auteur ou d'éventuelles poursuites si l'action est contraire à la loi. Des exemples de faute grave (qui comprend le harcèlement et le harcèlement sexuel) sont donnés dans la Politique de comportement individuel.
Informations essentielles relatives à la présente politique	• Définition des termes utilisés : ce document fournit une explication des mots que vous trouverez dans la présente politique. • Vérification du casier judiciaire : il est important de procéder à la vérification du casier judiciaire de tout candidat avant son embauche. Si la vérification du casier judiciaire n'est pas possible ou si sa fiabilité est douteuse, Sterling vérifiera les antécédents des candidats. • Formes de maltraitance : ce document énumère toutes les formes d'action, d'inaction ou d'interaction préjudiciables ou susceptibles de l'être pour un enfant ou un adulte à risque. • Indicateurs de maltraitance : il convient de connaître les indicateurs de maltraitance et de négligence pour que les préoccupations soulevées soient appuyées par des observations.

	• Comportements acceptables et inacceptables : cette liste de comportements a pour but de protéger les enfants et les adultes, et de préciser les comportements souhaités au personnel et aux représentants de Tearfund, ainsi qu'aux personnes avec lesquelles Tearfund est en contact. • Divulgarion des cas de maltraitance : lors de toute divulgation, il est important de bien gérer le processus de manière à protéger le bien-être de l'enfant ou de l'adulte. • Déclarations en matière de sauvegarde/PEAHS pour les personnes ne faisant pas partie du personnel (consultants, sous-traitants et bénévoles uniquement) : ○ Déclaration en matière de sauvegarde/PEAHS - déclaration personnelle obligatoire dans laquelle un(e) représentant(e) non salarié(e) de Tearfund prend acte de la politique de sauvegarde et des normes de comportement individuel de Tearfund, et s'engage à les respecter. ○ Déclaration de condamnations inscrites au casier judiciaire – déclaration confidentielle concernant l'aptitude d'une personne à travailler avec des enfants ou des adultes à risque. Cela signifie qu'un individu est tenu de signaler toute condamnation figurant à son casier judiciaire pour permettre à Tearfund de juger s'il peut, ou non, travailler avec des enfants ou des adultes à risque. • Consentement : les informations importantes relatives à un enfant ou un adulte ne peuvent être utilisées ou partagées sans leur consentement. Vous trouverez plus d'informations sur la façon de recueillir un consentement dans le Guide rapide de consentement. • Évaluation des risques en matière de sauvegarde/PEAHS : une évaluation des risques doit être menée en amont de tout projet, événement (face-à-face ou virtuel) ou déplacement ; pour évaluer les risques d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, ainsi que tout autre risque prévu par la Procédure de gestion des risques. • Termes de référence à destination du/de la responsable Sauvegarde • Politique de sauvegarde à l'intention des communautés • Politique de sauvegarde à l'intention des enfants • DÉFINITIONS DE LA CAPSEAH (APPROCHE COMMUNE POUR PROTÉGER DE L'EXPLOITATION, DES ATTEINTES ET DU HARCÈLEMENT SEXUELS)
Procédures liées aux activités d'autres équipes activités	• Collaboration avec les partenaires et les alliances en matière de sauvegarde : l'ensemble du personnel et des représentants ainsi que tous les partenaires, alliances et autres agences qui travaillent avec Tearfund sont contrôlés pour vérifier qu'ils appliquent systématiquement de bonnes pratiques de sauvegarde/PEAHS dans toutes les activités menées au sein des communautés avec lesquelles nous travaillons.

	• Pratiques plus sûres de recrutement et sélection : lors du processus de recrutement et de sélection, un ensemble de procédures et de mesures doit être respecté pour garantir la protection des enfants et des adultes ; et les prémunir contre la maltraitance. Nos politiques informent sur l'embauche, les processus de sélection et les pratiques d'emploi, y compris la réembauche ou le transfert et la fourniture de références à des employeurs ultérieurs. Les procédures de recrutement et de sélection ont pour objectif de : • dissuader et décourager la candidature de personnes indésirables qui chercheraient des occasions de contact avec des enfants ou des adultes à risque et en situation de vulnérabilité. • s'assurer que le candidat retenu ne présente pas, autant qu'il est possible de l'établir, un danger pour les enfants ou les adultes à risque et en situation de vulnérabilité auprès desquels il va travailler. • garantir que les membres du personnel retenus comprennent la politique « zéro tolérance » de Tearfund à l'égard de la maltraitance. • Sauvegarde dans nos communications et les médias : la dignité des enfants et des adultes doit être respectée en toute circonstance. Il est donc interdit d'utiliser toute information et tous détails personnels relatifs aux enfants ou aux adultes qui permettraient de les identifier ou d'accroître le risque de préjudice pour leur réputation, leur nom ou leur famille. • Politique de collecte de fonds en cas d'adultes en situation de vulnérabilité : il est inévitable que nous soyons en contact avec des personnes qui peuvent être dans une situation de vulnérabilité ou qui ont besoin d'un soutien supplémentaire pour prendre une décision éclairée dans le cadre de notre travail quotidien au sein du groupe Collecte de fonds centralisée. Cette politique a été élaborée afin de guider le personnel sur la façon de gérer les adultes à risque. Tout le personnel et les bénévoles pertinents reçoivent une formation sur ces politiques, de même qu'une formation à la sauvegarde spécifique à leurs activités.
Autres politiques et procédures liées	• La Politique de comportement individuel et la procédure disciplinaire seront utilisées au besoin. Ces documents décrivent de manière plus détaillée les comportements qui sont attendus de tous les membres du personnel. • Guide de Tearfund pour le traitement des agressions physiques violentes et des agressions sexuelles : recommandations détaillées pour soutenir un membre du personnel qui a survécu à une agression sexuelle ou à une agression physique violente, gérer la communication avec cette personne et veiller à ce que ses besoins soient satisfaits. • Vérification de casier judiciaire national et international : recommandations relatives à l'éligibilité et à la procédure d'obtention des bulletins de casier judiciaire. Les casiers judiciaires des personnels et des représentants de Tearfund feront l'objet d'une vérification en fonction du type d'activité et du niveau de contact qu'ils auront avec des enfants et des adultes à risque dans leur travail.

	● Politique de signalement des irrégularités - Un aspect important de la redevabilité et de la transparence consiste à disposer d'un mécanisme permettant au personnel de Tearfund et aux personnes associées à l'organisation d'exprimer leurs préoccupations de manière responsable et efficace. ● Procédure de traitement des plaintes : lorsqu'une personne a une plainte à formuler au sujet de son travail avec Tearfund et que celle-ci ne peut être traitée par voie informelle, cette personne peut déposer une plainte officielle dans le cadre de cette politique et des procédures connexes. ● Procédure de recours : lorsqu'un membre du personnel estime qu'une décision ou une mesure prise à son encontre est injuste, il peut en faire appel pour demander que cette décision ou mesure soit réexaminée et, le cas échéant, modifiée.
Informations utiles	Tearfund a défini un certain nombre de types de comportements inacceptables (se reporter à la Politique de comportement individuel ou au code de conduite), qui sont incompatibles avec les valeurs de Tearfund ; en maintenant nos valeurs fondamentales, nous nous opposons à toute forme d'exploitation, de maltraitance, de fraude ou de corruption et à toute autre conduite inconciliable avec ces valeurs.
Raison d'être de cette politique	Tearfund s'engage à protéger les personnes avec qui elle travaille, notamment les enfants et les adultes à risque, contre toute forme d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Tous les membres de la communauté, le personnel et les représentants de Tearfund, sans exception, ont le droit d'être protégés contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels quels que soient leur sexe, leur race, leur handicap, leur orientation ou réaffectation sexuelle, leur religion ou leurs convictions, leur grossesse ou maternité. Nombre des personnes auprès desquelles nous intervenons voient leur situation de vulnérabilité s'aggraver à cause de catastrophes naturelles ou de conflits. Il est donc indispensable que tous les membres du personnel et les représentants de Tearfund travaillent avec ces personnes de manière respectueuse, en préservant leur dignité et leur sécurité. Normes Tearfund s'engage à veiller à ce que l'intérêt supérieur et le bien-être de l'enfant ou de l'adulte soient toujours au cœur de son action. À cet égard, la présente politique repose sur des cadres et des principes qui figurent dans : ● La Bible : les principes bibliques sont à la base de notre engagement en faveur d'une culture de sauvegarde/PEAHS robuste. En effet, nous croyons que toutes les personnes ont été créées par Dieu à son image (ressemblance) (Genèse 1:26-27). Galates 3:28 dit également que tous les êtres humains sont un en Jésus Christ. C'est-à-dire que chaque adulte et chaque enfant doit être traité avec respect et dignité. En tant qu'organisation centrée sur le Christ, nous avons la responsabilité de protéger les adultes et les enfants à risque et de veiller à ce que notre comportement soit l'expression de notre obéissance à un Dieu qui se soucie profondément des personnes vulnérables (Matthieu 18, 19 ; Marc 10 et Luc 18). 1 Pierre 2:16-17 dit que nous ne devons pas utiliser notre foi pour couvrir de

	mauvaises actions. D'autres réflexions sur le mandat biblique en faveur d'une culture de sauvegarde/PEAHS forte sont incluses dans ce document : Soutien théologique aux messages de sauvegarde (voir la page 8) ici. • Toutes les lois nationales pertinentes d'Angleterre et du pays de Galles (Tearfund étant une association caritative régie par cette juridiction), dont, entre autres, le Children Act 1989 (loi relative à l'enfant) et ses divers amendements, la Protection of Children Act 2004 (loi sur la protection de l'enfance) et le Safeguarding Vulnerable Groups Act 2006 (loi sur la protection des groupes vulnérables). • Toutes les lois nationales pertinentes de chacun des pays où intervient Tearfund par le biais de ses partenaires ou alliances. • Le Comité permanent inter-organisations (CPI) de l'ONU, la Circulaire du Secrétaire général de l'ONU sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), dont Tearfund est signataire. • La Norme humanitaire fondamentale sur la qualité et la redevabilité pour laquelle Tearfund a obtenu sa certification. • Service du développement du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth : Devoir de vigilance accru : Sauvegarde pour les partenaires indépendants. • Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant de 1992 (entrée en vigueur au Royaume-Uni en 1992) et ses Protocoles facultatifs ; • Normes internationalement reconnues de sauvegarde de la coalition « Keeping Children Safe ».
À qui s'adresse cette politique ?	La présente politique s'applique à toutes les personnes qui représentent Tearfund, en quelque capacité que ce soit ; sont donc compris les « personnels » et les « représentants » (voir les définitions dans l'énoncé de politique ci-dessus). Les partenaires et leur personnel sont tenus de respecter les principes énoncés dans l'accord de partenariat qui rend obligatoire la sauvegarde et la protection des enfants et des adultes à risque contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Les partenaires doivent avoir leur propre politique de sauvegarde/PEAHS ou respecter celle de Tearfund pendant toute la durée de l'accord de partenariat.
Diffusion de cette politique	Tearfund s'engage à communiquer cette politique à tous les membres de son personnel et ses représentants ainsi qu'à toutes les communautés (y compris parents/aidants), s'il y a lieu. Tous les administrateurs doivent suivre la formation en ligne obligatoire de Tearfund sur la sauvegarde quand ils nous rejoignent, puis tous les 3 ans. Tous les membres du personnel doivent suivre la formation en ligne obligatoire de Tearfund sur la sauvegarde quand ils nous rejoignent, puis tous les 12 mois. La politique et les procédures disciplinaires de Tearfund sont appliquées si le personnel ne réalise pas la formation requise, sauf en cas de circonstances atténuantes.

Personne responsable	Directeur/trice du groupe Personnes et Culture
Version	Version définitive
Visibilité	Publique
Validé par	Cette version a été validée par le conseil d'administration de Tearfund en mars 2026.
Date de validation	Mars 2026
Prochain examen officiel	Mars 2027