



**Association Nature-Communautés-Développement (NCD)**

Partenaire BirdLife International au Sénégal

*Récépissé no 14487/mint/dagat/del/as du 18/05/2010*

# POLITIQUE DE SAFEGUARDING

**Avec le concours financier de DARWIN INITIATIVE et de la RSPB**



**Décembre 2023**

## Introduction

« **Nature Communautés Développement** » (NCD) est une association à but non lucratif, de droit sénégalais, officiellement reconnu sous le n°14487/mint/dagat/del/as du 18/05/2010. NCD se positionne comme une agence d'exécution communautaire à vocation environnementale avec comme porte d'entrée l'oiseau.

C'est un mouvement de bénévoles, structuré autour de Pôles écogéographiques et de Groupes Locaux de Soutien (GLS) pour couvrir la totalité de territoire national. Cumulant au total plus de 560 membres à la fin de l'année 2023, le membership de NCD, cosmopolite, rassemble femmes et hommes, réunit des fonctionnaires actifs et/ou à la retraite, élus locaux, enseignants, chercheurs, étudiants, venus de partout, des villages des profondeurs du milieu rural ou des villes, etc. Bref, NCD est un vivier de personnes ressources constituées de praticiens de la conservation, pionniers dans les domaines de la biodiversité, réseaux d'enseignants et de chercheurs dans différentes disciplines et qui sont prompts à être mobiliser au besoin.

Notre **vision** est celle d'*«un Sénégal prospère où les communautés par elles – mêmes s'engagent à identifier, respecter, protéger et valoriser la biodiversité pour asseoir un développement durable»*.

La **mission** qu'on s'est définie est de : *« développer un bénévolat et mobiliser une expertise pour la conservation, la valorisation et le plaidoyer pour la biodiversité, notamment l'oiseau, et pour rendre la vie des communautés locales plus durable »*.

Nos **objectifs** se résument ainsi qu'il suit :

- participer à la réalisation des politiques de développement initiées par l'État, notamment en matière de conservation, de restauration et de valorisation de la biodiversité et des paysages naturels et culturels
- favoriser les initiatives endogènes de création et de mise en œuvre des Espaces Naturels Communautaires notamment autour des zones d'intérêt pour la conservation des oiseaux et de mise en valeur des biens et services écosystémiques
- apporter un appui scientifique et technique dans le cadre de la conception et de la réalisation de projets de développement intégrés fondés sur la valorisation du patrimoine naturel et culturel au niveau des terroirs villageois et territoires communautaires à forte concentration de biodiversité
- fournir une assistance, un conseil et des formations dans des thèmes variés tels que l'éco-tourisme et le suivi écologique/biodiversité, le montage de projets et programmes d'écodéveloppement

Les **valeurs** que NCD défend sont :

- la solidarité,
- la justice,
- le sens de l'honneur,
- le respect de soi et celui de l'environnement,
- et la bonne gouvernance.

NCD est un partenaire (membre) de BirdLife International, le plus grand partenariat mondial pour la conservation de la nature, qui regroupe un peu plus de 120 ONG autonomes dans le monde entier.

La présente politique fournit des orientations sur la manière d'appliquer et de mettre en œuvre la politique de sauvegarde au sein de NCD.

Dans le contexte du présent document, la protection signifie la promotion et le respect de la santé, du bien-être et des droits de l'homme du personnel, des enfants et des adultes, des partenaires, et leur permettre de vivre à l'abri de tout abus, préjudice et exploitation. Une approche de safeguarding consiste à identifier et à minimiser le risque de préjudice pour les enfants et les adultes de la part du personnel, des représentants et des partenaires, de nos opérations et de nos activités de programme, y compris en répondant de manière appropriée à tout problème de protection concernant des enfants et des adultes au sein des communautés locales dans lesquelles nous travaillons.

## **2. Objectif de cette politique**

Cette politique vise à garantir que les activités de NCD se déroulent dans un environnement sûr et protecteur, où les abus, les préjudices et l'exploitation sont effectivement évités dans la mesure du possible, et font l'objet d'une réponse efficace.

Les objectifs de cette politique sont les suivants :

- Assurer la sécurité des enfants et des adultes parmi le personnel, les partenaires et les écoles ;
- Préserver la réputation de NCD et protéger NCD contre les fausses allégations ou contre le fait d'opérer dans un cadre peu clair, non transparent ;
- Garantir les normes de comportement les plus élevées de la part du personnel et des représentants et minimiser le risque de voir des hors la loi, des contrevenants, des criminels, etc. travailler avec ou entrer dans NCD.

Sensibilisation et communication : tous les représentants (staff, bénévoles et volontaires) de NCD connaissent la politique de safeguarding et communique son approche et son contenu aux partenaires clés et à toutes autres parties collaborant avec NCD dans quelque activité ou action.

## **3. Quels sont les objectifs de cette politique ?**

La politique de safeguarding doit être mise en œuvre dans tous les domaines d'action de NCD, y compris la recherche, l'éducation à la conservation, la politique et le plaidoyer, ainsi que la communication. Tous les partenaires, employés (temporaires et permanents), volontaires et consultants de NCD doivent connaître et respecter cette politique. Dans la mesure du possible, les partenaires auront mis en place des politiques et des procédures couvrant la protection afin que NCD puisse entrer en partenariat. Dans le cas des partenaires gouvernementaux, les cadres législatifs et politiques nationaux auront la priorité.

## **4. Principes de safeguarding**

NCD s'engage à respecter les principes suivants :

- Autonomisation - aider les personnes à prendre des décisions de leur propre chef et à donner leur consentement en connaissance de cause ;
- Prévention - prendre des mesures avant qu'un préjudice ne se produise ;
- Protection - soutien et représentation des personnes qui en ont le plus besoin.

## **5. Procédures à suivre en cas d'incident**

5.1. Tout partenaire, employé (temporaire ou permanent), bénévole ou consultant de NCD ayant des préoccupations en matière de protection doit en faire part au responsable désigné de NCD où l'incident s'est produit.

5.2. Dès qu'il a connaissance de l'incident, le responsable désigné doit soumettre un rapport écrit au Directeur exécutif, dans la mesure du possible dans les 48 heures. Le responsable désigné doit tenir un registre officiel de tous les incidents signalés, qui doit être résumé et faire l'objet d'un rapport annuel de la part de NCD.

- 5.3. Le responsable désigné de NCD et le Directeur exécutif évalueront la gravité de l'incident et décideront s'il y a lieu de recourir à une procédure de réponse à la crise. Dans tous les cas, le Directeur sera informé de l'incident et de la réponse à la crise, et toutes les communications pertinentes au niveau du personnel seront mises en place. Dans tous les cas, le Directeur informera, au minimum, l'un des membres du Comité directeur (board) de NCD.
- 5.4. Si l'incident n'est pas considéré comme nécessitant une réponse de crise, il sera traité par le responsable désigné au niveau du personnel (Responsable Ressources Humaines).
- 5.5. NCD déterminera les mesures immédiates à prendre, notamment : a) signaler immédiatement, ou dès que possible après en avoir pris connaissance, l'incident aux forces de l'ordre locales compétentes ou à tout autre organisme externe s'il s'agit d'une affaire de nature criminelle. Tous les incidents doivent être signalés au service de la protection sociale et les autres organisations concernées doivent également être informées.
- 5.6. Le responsable désigné de NCD, en consultation avec le Directeur exécutif et le Président, détermine si une enquête interne est nécessaire et si l'affaire est considérée comme une violation de cette politique, y compris si des procédures disciplinaires doivent être invoquées.
- 5.7. Après l'enquête, le responsable désigné rédigera un rapport écrit comprenant toutes les informations nécessaires sur la nature de l'affaire, les préoccupations en matière de protection, le processus d'enquête, les actions à entreprendre et les enseignements tirés.

## **6. Sensibilisation**

- 6.1. Tous les employés, bénévoles, prestataires et sous-traitants de NCD sont tenus de se conformer à la politique et au code de conduite, et notamment de suivre toutes les procédures de dénonciation et de réponse décrites.
- 6.2. Les représentants de NCD se verront présenter la politique et signeront le code de conduite dans le cadre de leur processus d'intégration, de contractualisation ou de gestion continue.
- 6.3. Toutes les organisations partenaires doivent recevoir une copie de la politique et du code de conduite dans le cadre de l'élaboration d'un protocole d'accord (MoU) ou d'un accord de financement de projet.
- 6.4. NCD communiquera cette politique sur son site web et directement aux principales parties prenantes, afin de démontrer son engagement et l'importance de cette politique.
- 6.5. En particulier, NCD communiquera et, le cas échéant, partagera ses recherches sur les questions de protection, notamment en ce qui concerne les personnes handicapées.

## **7. Un recrutement plus sûr**

Un recrutement plus sûr signifie que les questions de protection sont prises en compte à chaque étape du processus de recrutement. NCD s'engage à minimiser le risque de préjudice causé aux enfants et aux adultes à risque par le personnel et les activités de ses programmes. NCD sélectionnera, formera et soutiendra avec prudence l'ensemble de son personnel.

NCD s'engage à :

- Veiller à ce que nos processus de recrutement et de sélection soient inclusifs, équitables, cohérents et transparents ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour empêcher les personnes susceptibles de nuire aux enfants ou aux adultes de travailler avec ou à NCD ;
- Respecter les directives et les normes de recrutement plus sûres, en réagissant positivement à l'évolution des pratiques de recrutement plus sûres.

Les lignes directrices de NCD en matière de recrutement sûr exigent que les employés potentiels :

- Complète le processus de candidature spécifié pour le poste auquel ils ont postulé, en indiquant s'ils connaissent quelqu'un qui travaille avec NCD et, le cas échéant, leur relation avec cette (ces) personne(s) ;
- Si les RH le décident, ils doivent remplir un formulaire d'auto-divulgence afin de montrer les condamnations antérieures, passées ou non, ainsi que les problèmes disciplinaires ou de compétence ;
- Passé un entretien afin d'évaluer l'aptitude et la capacité à exercer la fonction ;
- Si un poste vous est proposé, fournissez des références couvrant les trois dernières années, en tenant compte de toute interruption d'emploi ;
- Si on leur propose un emploi, ils doivent fournir des documents d'identité, y compris une photo d'identité, et la preuve de leur droit de travailler.

Comment réduisons-nous le risque que des adultes ou des enfants subissent des préjudices de la part du personnel de NCD ?

Nous pensons que la meilleure protection est une pratique de gestion de haut niveau et un contrôle de qualité appliqués aux employés lors du recrutement et de la sélection, puis lors de l'intégration, de la gestion et de l'évaluation des performances, du soutien, de la supervision et du suivi.

Pour ce faire, nous veillons à ce que :

- tous les candidats potentiels soient informés de nos engagements en matière de protection par le biais de l'offre d'emploi ;
- un processus de recrutement et de sélection clair qui garantit que les vérifications d'emploi et les références sont effectuées avant qu'une personne ne commence à travailler et que les lacunes dans l'emploi sont remises en question ;
- la formation et l'orientation des responsables du recrutement sur tous les aspects du recrutement et la formation à la protection des membres du personnel de haut niveau et des personnes de référence en matière de protection (voir la politique de protection pour plus de détails) ;
- Notre politique de safeguarding précise que la maltraitance des enfants est inacceptable et donnera lieu à des mesures disciplinaires et à la notification des organismes chargés de l'application de la loi ;
- Notre code de conduite en matière de safeguarding, qui identifie clairement les comportements acceptables et inacceptables. - La "règle des deux adultes", qui signifie qu'aucun membre du personnel ne doit jamais se trouver seul avec un adulte à risque ou un enfant ;
- Veiller à ce que tous les membres du personnel lisent la politique de safeguarding et signent le code de conduite en la matière dans le cadre de leur initiation ;
- Fournir des références claires et précises pour les personnes qui quittent l'institution, en reflétant leur conduite le cas échéant ;
- Disposer de procédures claires de dénonciation et de gestion des incidents pour les problèmes de protection, y compris les problèmes liés au comportement des membres du personnel, comme indiqué dans la politique de safeguarding ;
- Faire connaître notre politique de dénonciation, qui protège les employés, les fonctionnaires, les consultants, les contractants, les bénévoles, les travailleurs occasionnels, les stagiaires et le personnel intérimaire qui soulèvent une question, et qui permet de signaler les problèmes en toute confidentialité.

## 8. Code de conduite

En tant que membre du personnel, bénévole, volontaire, stagiaire, contractuel, représentant, partenaire, associé, visiteur de NCD, je veux :

- traiter tous les enfants avec respect, quels que soient leur race, leur couleur, leur sexe, leur langue, leur religion, leurs opinions, leur nationalité, leur appartenance ethnique, leur origine sociale, leur fortune, leur handicap ou toute autre situation.
- Ne pas utiliser à l'égard des enfants un langage ou un comportement inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, humiliant, dévalorisant ou culturellement inapproprié.
- Ne pas agir de manière sexuellement provocante ou engager des enfants dans toute forme d'activité sexuelle, y compris le paiement de services ou d'actes sexuels, indépendamment de la perception de l'âge ou du développement.
- Ne pas se rendre au domicile d'un enfant s'il est seul, ni inviter des enfants non accompagnés à mon domicile ou dans mon logement, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat d'être blessés ou de subir un préjudice.
- Veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'un enfant ou lorsque je me retrouve seul avec un enfant dans la communauté ou à l'école ;
- Ne pas dormir à proximité d'un ou de plusieurs enfants non surveillés, sauf en cas d'absolue nécessité, auquel cas je dois obtenir l'autorisation de mon superviseur, et veiller à ce qu'un autre adulte soit présent si possible (cela n'inclut pas mes propres enfants ou dans les cas où j'agis en tant que tuteur).
- Être conscient des comportements et éviter les actions ou les comportements qui pourraient être perçus par d'autres comme de l'exploitation ou de la maltraitance d'enfants.
- Ne pas utiliser les médias sociaux pour contacter, accéder, solliciter ou se lier d'amitié avec un enfant ou un jeune impliqué dans les activités de NCD et ne pas placer d'images de ces enfants ou jeunes sur des sites de médias sociaux personnels.
- Ne jamais utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, de caméras vidéo, d'appareils photo ou de médias sociaux pour exploiter ou harceler des enfants, ou accéder à du matériel d'exploitation d'enfants par quelque moyen que ce soit ;
- Ne pas tenir, embrasser, câliner, caresser ou toucher les enfants de manière inappropriée ;
- Ne pas punir physiquement les enfants de quelque manière que ce soit ;
- Ne pas faire des choses de nature personnelle qu'un enfant peut faire lui-même (par exemple, aller aux toilettes, prendre un bain, s'habiller) ;
- Ne pas abuser de ma position pour refuser une assistance ou des services professionnels, ou accorder un traitement préférentiel, des cadeaux ou un paiement de quelque nature que ce soit à un enfant, ou à une autre personne en relation avec un enfant, afin de solliciter une forme quelconque d'avantage ou de faveur sexuelle de la part d'un enfant ;
- Agir de manière professionnelle à l'égard des enfants avec lesquels je suis en contact, tout en faisant preuve d'une attention et d'une compassion véritables ;
- Signaler tout soupçon, allégation ou témoignage de maltraitance d'enfant ou d'autres violations de la politique de protection de l'enfance et du code de conduite en matière de protection de l'enfance par le personnel, les représentants, les partenaires sociaux, les associés et les visiteurs de NCD, conformément aux lignes directrices de NCD en matière de dénonciation d'incidents ;

- Garder confidentielles toutes les informations dont je suis partie prenante concernant les cas de protection de l'enfance, en ne divulguant ou en ne discutant des informations qu'avec les personnes chargées d'enquêter sur les incidents ou d'autres parties désignées par elles et conformément aux lignes directrices relatives au dénonciation des incidents ;
- Divulguer toutes les condamnations ou enquêtes relatives aux enfants dont je fais l'objet en dehors de mon rôle de membre du personnel de NCD, de bénévole, de volontaire, stagiaire, de représentant, de franchisé social, de partenaire, d'associé ou de visiteur ;
- Divulguer immédiatement toutes les accusations, condamnations et autres résultats d'un délit lié à l'exploitation et à la maltraitance des enfants, y compris ceux relevant du droit traditionnel, qui se sont produits avant ou pendant l'association ;
- S'abstenir d'engager des enfants pour des travaux domestiques ou autres qui ne sont pas adaptés à leur âge ou à leur stade de développement, qui empiètent sur leur temps disponible pour l'éducation et les activités récréatives ou qui les exposent à un risque de blessure, et qui sont contraires au droit du travail local ;

Lorsque je photographie ou filme un enfant ou que j'utilise des images d'enfants à des fins professionnelles, je dois :

- Évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
- Obtenir le consentement éclairé de l'enfant et de ses parents ou tuteurs avant de prendre la photo ou de filmer. Une explication de l'utilisation qui sera faite de la photo ou du film doit être fournie ;
- Veiller à ce que les images et les informations associées soient des représentations honnêtes du contexte et des faits, et qu'elles soient strictement pertinentes pour le travail de NCD.
- Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise.

Les enfants doivent être correctement vêtus et ne pas prendre de poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives.

Je, ....., reconnais avoir lu et compris le code de conduite de NCD en matière de safeguarding, et que je me conformerai à toutes ses dispositions.

Je comprends que si j'enfreins le code de conduite en matière de safeguarding, je ferai l'objet de mesures disciplinaires, y compris un éventuel licenciement.

## 9. Formulaire de rapport d'incident de safeguarding

A. Inquiétudes quant au fait que certains enfants ou adultes vulnérables ont pu être lésés ou risquent de l'être si aucune mesure n'est prise.	Cochez la case appropriée
Vous avez la preuve qu'un adulte ou un enfant a été ou risque d'être victime d'un préjudice, d'un abus ou d'une exploitation	
Vous êtes préoccupé par le comportement d'une personne à l'égard d'un adulte ou d'un enfant (p. ex. un enfant (par exemple, des signes d'agression, d'obsession ou d'intérêts malsains ont été observés).	
Vous êtes inquiet pour la sécurité ou le bien-être d'un adulte ou d'un enfant. (par exemple, des signes ou des indicateurs de préjudice/maltraitance ont été observés chez l'adulte ou l'enfant)	
Veuillez préciser si vous l'avez observé en personne, si quelqu'un d'autre vous l'a signalé ou si la victime vous l'a dit directement.	

<b>A. Préoccupations concernant le comportement général, les pratiques ou l'infrastructure, qui pourraient mettre les gens en danger</b>	
Inquiétude concernant le comportement général d'une personne (par exemple, violation d'une condition du code de conduite)	
Inquiétude concernant l'infrastructure, les protocoles ou les pratiques d'une école, d'un hôpital, d'une clinique ou d'une autre organisation qui pourrait mettre les gens en danger (par ex. des installations insalubres ou dangereuses, le recours aux châtimements corporels, l'absence d'issues de secours).	
Comment cette préoccupation a-t-elle été portée à votre connaissance? Veuillez donner des détails, y compris si vous l'avez observé en personne ou si quelqu'un d'autre vous l'a signalé.	
<b>B. Observations et actions</b>	
<b>Rapport de conversation</b> Si le problème vous a été signalé par quelqu'un d'autre ou si vous avez parlé à des personnes directement concernées, veuillez décrire ici ce qu'elles vous ont dit et ce que vous leur avez dit.	
<b>Observations</b> Telles que les blessures, l'état émotionnel de l'enfant ou de l'adulte concerné, ou l'état physique des installations.	
<b>Mesures prises</b> Des mesures ont-elles été prises, par exemple pour améliorer la sécurité des installations et/ou pour protéger les personnes concernées? Dans affirmative, veuillez les décrire.	
<b>Mesures supplémentaires non encore prises</b> Pensez-vous que d'autres mesures - en plus de celles déjà prises - sont nécessaires pour assurer la sécurité immédiate des personnes? Dans l'affirmative, veuillez préciser.	
Quelles communications (le cas échéant) avez-vous eues avec la personne ou l'organisation, l'individu ou l'organisation (le cas échéant) au sujet de cette préoccupation?	
Quelles communications (le cas échéant) avez-vous eues avec la victime (le cas échéant) et/ou les autorités/organismes concernant cet incident?	