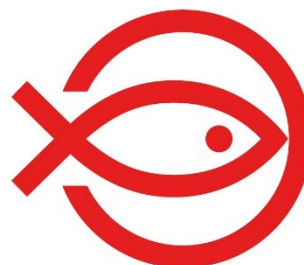


DANCHURCH AID  
**actalliance**



POLITIQUE DE DCA :  
**PROTECTION DE  
L'ENFANCE**

Juin 2023

## **0. Intitulé de la politique :** Politique de protection de l'enfance de DanChurchAid's (DCA)

### **1. Définitions**

**Enfant :** Un enfant ou un jeune est une personne âgée de moins de 18 ans, indépendamment des lois nationales, qui peuvent reconnaître l'âge adulte plus tôt.

**Négligence à l'égard d'un enfant :** La négligence à l'égard d'un enfant signifie un manquement de la part d'un parent ou d'une personne responsable de l'enfant, ou d'une organisation et d'un prestataire de services, qui n'est pas capable de fournir les conditions qui sont culturellement acceptées comme étant essentielles au développement physique et émotionnel de l'enfant, ainsi qu'à son bien-être. Dans un contexte de développement ou d'urgence, le risque de cette forme de maltraitance peut survenir lorsqu'une personne utilise sa position pour refuser son aide afin d'obtenir des faveurs ou des avantages. La négligence peut également se produire dans des contextes d'urgence ou de développement lorsque le manque de temps ou des priorités divergentes conduisent à ne pas tenir compte des enfants dans la planification des activités du projet.

**Protection de l'enfance :** La protection de l'enfance est l'ensemble des politiques, procédures et pratiques que l'organisation emploie pour protéger les enfants contre toutes les formes de maltraitance, y compris, mais sans s'y limiter, toutes les formes de violence, le travail des enfants et l'exploitation commerciale et sexuelle.

**« Sauvegarde » (Safeguarding) de l'enfance :** Ce concept se rapporte à la responsabilité de chaque organisation de s'assurer que son personnel, ses opérations et ses programmes ne nuisent pas aux enfants. Il s'agit de l'ensemble des politiques, procédures et pratiques internes que DCA applique pour veiller à la sécurité des enfants.

**Traite des enfants :** La traite des enfants désigne l'exploitation de filles et de garçons, principalement à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle. Les exemples de traite incluent l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, le travail forcé comme la servitude domestique, le travail agricole, le travail en usine et l'exploitation minière, ou encore la participation forcée à des conflits<sup>1</sup>.

**Violence psychologique :** La violence psychologique fait référence aux actes verbaux ou symboliques inappropriés d'un parent ou d'une personne responsable de l'enfant envers ce dernier, ou l'incapacité, avec le temps, d'offrir une attention autre que physique et une disponibilité émotionnelle adéquates. Il peut s'agir du rejet ou du rabaissement répété d'un enfant, ou encore de menaces visant à lui faire peur ou à l'effrayer. Cela peut aussi résulter de demandes excessives plaçant les attentes à l'égard d'un enfant au-delà de ses capacités, ou en le rendant témoin de formes de violence, y compris la violence familiale. La violence psychologique (parfois désignée sous le nom

---

<sup>1</sup> [The Fight Against Child Trafficking | Save the Children](#)

de « violence émotionnelle ») est le type de violence familiale le plus répandu. Il n'y a pas de différence significative entre la violence émotionnelle et la violence psychologique, c'est pourquoi les deux termes sont utilisés indifféremment.

**Préjudice :** Le préjudice se réfère à une blessure physique ou psychologique ou à une atteinte à la santé, à la survie, au développement ou à la dignité de l'enfant.

**Violence physique :** La violence physique comprend les actes causant des préjudices et des blessures à un enfant. La violence physique comprend le fait de pousser, frapper, gifler, secouer, jeter, donner des coups de poing ou de pied, mordre, brûler, étrangler et empoisonner. D'autres exemples incluent des actions pouvant causer des dommages physiques tels que la confiscation de médicaments, de nourriture ou d'eau, ou le confinement d'un enfant. Cette forme de maltraitance peut être intentionnelle, une conséquence indirecte d'une punition physique ou d'une agression, ou peut découler de la négligence lorsque l'enfant est exposé à des situations physiquement dangereuses et mettant sa vie en danger.

**Abus sexuel :** Il y a abus sexuel lorsqu'un enfant subit des pressions ou est forcé de participer à une activité sexuelle, que l'enfant soit pleinement en mesure de comprendre la situation ou non, ou qu'il y consente ou non. Il s'agit de l'utilisation d'un enfant à des fins de gratification sexuelle par un adulte, un enfant beaucoup plus âgé ou un adolescent. Cela inclut les activités qui exposent délibérément un enfant à des images sexuelles ou à de la pornographie. L'abus sexuel peut impliquer des frères et sœurs ou d'autres membres de la famille, ou des personnes étrangères à la famille.

**Exploitation sexuelle :** l'exploitation sexuelle fait référence à un ou plusieurs des éléments suivants :

- Commettre ou contraindre une autre personne à commettre des actes de maltraitance à l'encontre d'un enfant ; posséder, contrôler, produire, distribuer, obtenir ou transmettre du matériel exploitant un enfant.
- Commettre ou contraindre une autre personne à commettre un acte de « grooming » (mise en confiance d'un enfant à des fins sexuelles), y compris le « grooming » en ligne.
- Faciliter, encourager ou bénéficier sciemment du travail des enfants, c'est-à-dire un travail que les enfants ne devraient pas faire parce qu'ils sont trop jeunes pour travailler, ou parce qu'il est dangereux ou autrement inapproprié pour eux.

**Personnel :** Le personnel désigne l'ensemble du personnel affilié à l'organisation, qu'il s'agisse d'employés à temps plein, à temps partiel, de stagiaires ou de bénévoles, ainsi que les employés sous-contrat de courte durée, quel que soit l'endroit où ils se trouvent.

## **2. Introduction**

DanChurchAid (DCA) a élaboré cette politique de protection de l'enfance afin de prévenir et de minimiser les risques de préjudice pour les enfants participant à des activités soutenues par DCA. Elle complète, mais ne remplace pas, le Code de conduite du personnel de DCA et sa Politique de

prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement (PMEH) ainsi que le Code international de conduite de la Croix-Rouge internationale, du Mouvement du Croissant-Rouge et des organisations non gouvernementales (ONG) lors des opérations de secours en cas de catastrophe. La politique s'appuie également sur la Politique de protection de l'enfance de l'Alliance ACT, adoptée en mai 2015, et y adhère.

Le Code de conduite du personnel de DCA a été mis à jour en 2020 avec les principaux contenus de la présente Politique de protection de l'enfance. Tous les membres du personnel de DCA doivent signer la version mise à jour, réaffirmant ainsi leur volonté et leur responsabilité de faire respecter les normes qui y sont énoncées, y compris celles relatives à la protection des enfants. Une fois approuvée cette Politique de protection de l'enfance mise à jour, son contenu et l'importance de respecter ses dispositions seront mis en avant dans le Code de conduite du personnel de DCA.

Il est essentiel que les membres du personnel de DCA reçoivent des consignes et des lignes directrices claires sur ce que l'on attend d'eux, et qu'ils disposent d'un cadre de réflexion positive sur la manière d'instaurer une culture de travail ouverte, respectueuse et non violente.

De plus, il est essentiel que la direction de DCA dispose des pouvoirs, des responsabilités, des outils de surveillance et des voies de recours nécessaires pour prendre les mesures qui s'imposent en cas d'inconduite. L'objectif est de maintenir et de renforcer un environnement exempt d'exploitation.

En matière de protection de l'enfance, DCA applique une politique de tolérance zéro, c'est-à-dire que DCA ne tolère aucune forme de maltraitance, de négligence, de traite et d'exploitation des personnes avec lesquelles elle travaille, dont les enfants, de la part de son personnel, de ses bénévoles ou de ses partenaires d'exécution. DCA s'engage donc à prévenir et à détecter toutes les formes de maltraitance, de négligence, de traite et d'exploitation dans tous ses bureaux et chez ses partenaires d'exécution, et à enquêter sur les incidents qui se produisent.

### **3. Objet de la politique**

Cette politique a pour objet de promouvoir et d'assurer le respect des droits à la sécurité, au bien-être et au développement de tous les enfants concernés par les activités de DCA. Elle vise à prévenir et à réduire au minimum le risque de tout type de maltraitance des enfants. Elle vise en outre à ce que les soupçons et les cas d'inconduite soient identifiés, signalés et traités de manière appropriée et en temps opportun. La politique s'applique à tout le personnel de DCA, aux bénévoles de DCA et aux visiteurs concernés par les projets.

DCA estime que toutes les formes de violence, de maltraitance, de traite et d'exploitation portent atteinte à la dignité et aux droits des enfants en tant qu'êtres humains. Tous les enfants ont le droit de vivre en sécurité en toutes circonstances et disposent du même droit à la protection contre toutes les formes de maltraitance, de négligence, de traite et d'exploitation.

La politique de DCA s'inspire de la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) des Nations Unies et de ses protocoles facultatifs (sur l'implication des enfants dans les conflits armés et sur la vente des enfants, la prostitution des enfants et la pornographie impliquant des enfants).

Les bureaux de pays de DCA doivent mettre en œuvre la présente politique de protection de l'enfance en tenant dûment compte des politiques et réglementations nationales, dans la mesure où elles sont conformes à la CIDE et à ses protocoles facultatifs. Toute incohérence identifiée à cet égard doit être discutée avec le bureau de pays ou le siège social à Copenhague.

Les employés de DCA sont tenus de suivre et de respecter les règles et réglementations de la législation locale et internationale en matière de protection de l'enfance dans les pays où ils voyagent et travaillent, ainsi que les lois et conventions internationales relatives à toutes les formes de maltraitance et d'exploitation des enfants, y compris, mais sans s'y limiter, le tourisme sexuel impliquant des enfants, le trafic sexuel d'enfants, le travail des enfants et la pornographie impliquant des enfants.

En outre, les membres du personnel de DCA sont tenus de respecter le Code de conduite et ses politiques connexes, telles que la Politique de protection de l'enfance et la Politique de DCA en matière de prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement. Les employés sous contrat avec DCA signent le Code de conduite de DCA. Cette politique adhère au Code de conduite et s'applique donc de la même manière à tous les employés.

Il incombe à DCA d'informer les organisations partenaires et les autres parties prenantes concernées au sujet de la présente politique.

#### **4. Champ d'application**

La présente Politique de protection de l'enfance s'applique à tous les employés de DCA, bénévoles, consultants, stagiaires, personnel dans les pays et au niveau international, et à toute autre personne représentant l'organisation, ainsi qu'aux partenaires d'exécution de DCA, aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci.

DCA défend les principes suivants, conformément aux normes internationales des droits de l'homme susmentionnées, pour assurer la sécurité des enfants :

- Tous les enfants ont les mêmes droits en matière de protection, de survie, de bien-être et de développement sans distinction de race, de couleur de peau, de sexe, d'identité sexuelle ou de genre, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de fortune, de handicap, de naissance ou autre de l'enfant ou de ses parents ou de son représentant légal.
- L'intérêt supérieur de l'enfant est primordial dans les activités de protection de l'enfance.
- Les opinions des enfants doivent être entendues, valorisées et respectées.
- Une attention particulière doit être accordée aux filles en raison des normes patriarcales dominantes et discriminatoires fondées sur le sexe dans de nombreuses sociétés.

- Toute forme de maltraitance, de traite ou d'exploitation des enfants est inacceptable.
- Chacun a la responsabilité de soutenir la protection des enfants.
- Les organisations ont un devoir de diligence envers les enfants avec lesquels elles travaillent, avec lesquels elles sont en contact ou qui sont concernés par leur travail et leurs activités.
- Lorsque les organisations travaillent avec des partenaires, elles ont la responsabilité d'aider ces derniers à satisfaire aux exigences minimales en matière de protection.

Les membres du personnel de DCA sont tenus de respecter la présente politique. Tout manquement à celle-ci doit être signalé à travers le mécanisme de plaintes de DCA ou le système de dénonciation (précisé ci-dessous).

## **5. Procédures et exigences connexes**

### **5.1 Prévention de la maltraitance des enfants**

Comme le stipule la CIDE, tous les enfants ont le droit d'être protégés contre toutes les formes de violence, d'atteinte à leur intégrité physique ou d'abus, de négligence, de mauvais traitements, de traite ou d'exploitation, y compris la violence et l'exploitation sexuelles. Bien que les États soient les principaux responsables à cet égard, DCA s'engage à respecter les droits des enfants et à veiller à ce que leur bien-être et leur sécurité physique soient reconnus, défendus et protégés conformément aux normes internationales relatives aux droits de l'homme. La protection des enfants est un aspect central et fondamental de la responsabilité globale de DCA envers les populations concernées et les détenteurs de droits. La CIDE des Nations Unies et ses protocoles facultatifs jouent un rôle essentiel à cet égard.

Dans le cadre de son engagement à prévenir l'exploitation et la traite des personnes, DCA pourrait dans certains cas être amenée à travailler selon les exigences de conformité spécifiques de ses donateurs. Un exemple est la certification concernant la lutte contre la traite des personnes, que DCA a signée en 2020, en réponse à une exigence de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). DCA a également mis en œuvre un plan de conformité pour prévenir et déceler les activités prosrites en vertu de la disposition obligatoire intitulée « Traite des personnes ». Le contrat de tout contractant, sous-traitant, employé ou autre agent du demandeur/bénéficiaire qui s'y adonnerait sera résilié<sup>2</sup>.

### **5.2 Assurer le recrutement du personnel en toute sécurité pour les enfants**

DCA s'est engagée à adopter de strictes pratiques de recrutement. Les étapes suivantes doivent être suivies dans la procédure de recrutement :

- Les avis de vacance de poste doivent obligatoirement indiquer que DCA a adopté une tolérance zéro en matière de maltraitance et d'exploitation sexuelle des enfants,

---

<sup>2</sup> Ces activités comprennent, entre autres, la traite des personnes (en particulier des femmes et des enfants), l'achat de services sexuels, le recours au travail forcé., etc.

conformément aux normes internationales relatives aux droits de l'homme et au Code de conduite du personnel de DCA.

- Le cas échéant, les candidats doivent faire l'objet d'une vérification des références concernant leur comportement antérieur, conformément à la présente Politique de protection de l'enfance et au Code de conduite du personnel de DCA. Au moins deux références doivent répondre positivement à cette question.
- Les candidats sélectionnés pour des postes requérant un contact de proximité avec les enfants doivent faire l'objet d'une vérification de leur casier judiciaire. Le consentement des candidats à une telle vérification leur étant demandé, ils doivent être informés des raisons pour lesquelles cette vérification est nécessaire. Lorsqu'une vérification du casier judiciaire n'est pas possible, d'autres mesures doivent être prises pour vérifier l'aptitude de la personne à travailler avec des enfants. Les données relatives à cette vérification sont consignées dans leur dossier.
- Les candidats retenus reçoivent un exemplaire complet de la présente Politique de protection de l'enfance et sont invités à signer le Code de conduite du personnel de DCA. Ces renseignements sont consignés dans leur dossier.

### **5.3 Code de conduite du personnel pour la protection de l'enfance**

Dans le cadre de l'engagement de DCA à respecter les droits de l'homme, tout le personnel de DCA, les bénévoles de DCA et les visiteurs dans le cadre des projets doivent agir comme suit, pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci :

- Traiter tous les enfants sur un pied d'égalité et avec respect, sans discrimination d'aucune sorte, sans distinction de race, de couleur de peau, de sexe, d'identité sexuelle ou de genre, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de fortune, de handicap, de naissance ou autre de l'enfant ou de ses parents ou de son représentant légal.
- S'abstenir systématiquement de tout acte, comportement ou langage qui est ou peut être perçu comme inapproprié, abusif, agressif, sexuellement provocateur, humiliant ou discriminatoire à l'égard des enfants, et respecter à tout moment les limites de la sphère privée en fonction de la situation.
- Ne jamais avoir de relations sexuelles avec des enfants, que ce soit ou non avec leur consentement, ou avoir des relations physiques ou virtuelles abusives avec des enfants.
- Ne pas infliger de châtement corporel, émotionnel, financier ou psychologique aux enfants.
- Ne pas encourager ou tolérer un comportement de la part d'autrui qui pourrait être interprété comme de la maltraitance ou de l'exploitation des enfants.
- Ne jamais être sous l'influence de l'alcool ou de la drogue pendant l'exercice de ses responsabilités professionnelles à l'égard d'un enfant.
- S'efforcer activement de prévenir la traite des enfants et le recrutement forcé d'enfants dans des groupes armés ou l'engagement d'enfants dans des activités d'exploitation commerciale, et signaler tout manquement éventuel à cet égard.
- Promouvoir la participation des enfants, y compris les filles, aux décisions qui les concernent et les écouter.
- Faire en sorte qu'un autre adulte soit présent lorsque l'on travaille au contact d'enfants afin de réduire activement le risque d'accusation.
- Maintenir la confidentialité dans les cas d'incidents relevant de la protection de l'enfance et ne divulguer les informations connexes qu'aux parties concernées, tel qu'autorisé par DCA.

- Signaler toute préoccupation concernant un manquement présumé ou avéré à la présente politique à travers le mécanisme de plaintes de DCA.
- Respecter la législation locale pertinente, y compris la législation du travail relative au travail des enfants, dans la mesure où elle est conforme aux normes internationales relatives aux droits de l'homme, y compris la CIDE, et est dans l'intérêt supérieur de l'enfant.
- Respecter les traditions locales ou les restrictions en matière de reproduction d'images personnelles. Ne jamais faire poser les enfants d'une manière qui pourrait être perçue comme sexuellement suggestive, vulnérable ou soumise.
- Dans la mesure du possible, obtenir la permission verbale du parent/représentant légal si vous prenez une photo d'un ou de plusieurs enfants. Leur expliquer, dans la mesure du possible, comment l'image sera utilisée.

#### **5.4 Prévention et sensibilisation**

DCA est tenue de s'assurer que tous les membres de son personnel connaissent sa politique de Protection de l'enfance, qu'ils comprennent ce qu'elle signifie dans la pratique en termes de comportement et comment elle doit être appliquée dans le contexte de leur programme.

DCA entend sensibiliser l'opinion et veiller à ce que la protection des droits de l'enfant fasse partie intégrante de son travail. Cela inclut le fait de posséder des connaissances sur la protection des droits de l'enfant. Pour DCA, l'existence d'un Code de conduite du personnel au sein des organisations partenaires est un point obligatoire des accords de coopération avec ces partenaires. Conformément aux normes humanitaires fondamentales (CHS), le partenaire doit veiller à ce qu'un code de conduite interne du personnel soit en place et reflète au minimum les principes et les normes du partenaire en ce qui concerne la promotion des droits de l'homme fondamentaux, la lutte contre la discrimination, la lutte contre la corruption, la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et la protection de l'enfance. Les contrats conclus entre DCA et ses partenaires à partir de 2018 font état de cette information.

La notion de Protection de l'enfance, ainsi que les conséquences d'une inconduite, doivent être traités en détail comme un élément obligatoire pendant la période d'initiation chez DCA (tous les employés doivent obligatoirement suivre le cours sur le Code de conduite de DCA et le comportement attendu du personnel, dans les trois mois qui suivent leur embauche).

DCA est en train de mettre au point un nouveau cours d'apprentissage et de mise à niveau en ligne sur la prévention de l'exploitation sexuelle et de la maltraitance, qui comprend la protection de l'enfance, que l'ensemble du personnel du DCA est invité à suivre chaque année. L'objectif est également de proposer ce cours aux consultants, sous-traitants, bénévoles et partenaires d'exécution afin de les informer et de les former au sujet des normes de conduite de DCA, y compris sur les comportements proscrits en vertu de la présente politique.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité de se familiariser, tout comme les personnes à leur charge, avec la politique de DCA, ainsi qu'avec le Code de conduite et son objectif.

*Ce document est systématiquement inclus dans tous les contrats de travail.*

#### **5.5 Suivi et évaluation**



Le suivi régulier des risques, l'atténuation des risques et l'efficacité des mesures de protection des enfants sont intégrés dans les processus de suivi de DCA. Les visites de suivi doivent comprendre des questions sur les procédures en place pour assurer le respect de cette politique, tant pour le personnel de l'organisation que pour les partenaires concernés.

## **5.6 Exécution et répartition des responsabilités**

DCA s'engage à mettre en place une structure de direction clairement définie afin de garantir une mise en œuvre et un suivi coordonnés et cohérents de cette politique dans l'ensemble de l'organisation.

### **Direction de DCA**

La direction de DCA, ses cadres moyens et ses directeurs pays assument la responsabilité générale de la mise en œuvre de la politique de Protection de l'enfance au sein de DCA en s'assurant de manière proactive que le personnel en connaît tous les éléments et respecte ses procédures.

### **Le département des Ressources humaines (HR) au siège et dans les bureaux de pays**

Le département des RH est chargé de veiller à ce que chaque nouveau membre du personnel de DCA signe le Code de conduite de DCA, dans lequel la Politique de protection de l'enfance est mentionnée, et à ce que les nouveaux membres du personnel comprennent le contenu du Code de conduite et la nécessité de s'y conformer, ainsi que les conséquences de tout manquement à ce code et à ses politiques connexes. (Il s'agit notamment de s'assurer que les séances de formation en ligne obligatoires sont suivies dans les trois premiers mois en poste.)

Le département des RH agit en tant que service de ressources, offrant soutien et conseils à tous les employés, si nécessaire. Ce département est également chargé de partager les bonnes pratiques et les enseignements tirés au sein de DCA.

### **Personnel**

Chaque membre du personnel doit assumer la responsabilité de sa propre conduite après avoir lu et consenti de son plein gré à adhérer à la Politique de protection de l'enfance de DCA. Tout signalement ou préoccupation concernant un manquement à cette politique doit être consigné par écrit par le biais du mécanisme de plaintes ou le système de dénonciation pour suite à donner.

### **Toutes les personnes**

Il incombe à tous les membres du personnel, du conseil d'administration et du conseil de direction de DCA de respecter les principes de la présente politique, de partager leurs connaissances et de contribuer à la protection de l'enfance.

## **5.7 Signalement des éventuels cas d'inconduite et mesures disciplinaires**

Lorsqu'il est engagé dans des activités avec des enfants, le personnel de DCA est tenu de trouver des moyens appropriés, accessibles et sûrs pour que les enfants puissent signaler les abus. Une attention particulière doit être accordée au fait que, souvent, les enfants ne signalent pas eux-mêmes les mauvais traitements qu'ils ont subis. Les communautés doivent savoir comment, où et à qui signaler les éventuels cas de maltraitance de la part d'un membre du personnel de DCA ou de toute autre

personne associée à DCA. Les enfants doivent être informés, dans un langage adapté à leur âge, du type de comportement qu'ils peuvent attendre du personnel et de la manière de signaler tout manquement au Code de conduite par un membre du personnel ou toute autre personne associée à DCA. DCA doit également veiller à ce que les partenaires locaux comprennent les dispositions de la présente politique et du Code de conduite, tout en travaillant à leurs côtés pour qu'ils intègrent la protection de l'enfance dans leurs propres programmes.

**Traitement des manquements présumés.** Tout soupçon sérieux d'infraction à la présente Politique de protection de l'enfance de DCA peut et doit être signalé à travers le mécanisme de plaintes de DCA ou le système de dénonciation. Il sera traité conformément aux procédures et aux processus de traitement des plaintes à caractère sensible.

Tous les membres du personnel de DCA font office d'interlocuteurs dans le mécanisme de plaintes de DCA. Ils sont tenus de signaler tout constat ou soupçon sérieux de comportement répréhensible, à travers le mécanisme de plaintes de DCA ou le système de dénonciation du siège de DCA, et ce sans délai et sans mener d'enquête de leur propre chef.

Il est de la responsabilité de tout le personnel d'être attentif aux récits ou aux signes de maltraitance d'enfants dans le cadre des activités de DCA. Le personnel doit donc être attentif aux activités qui risquent de compromettre l'intention de protéger les enfants.

En cas de soupçon, de rumeurs ou de doutes liés à un manquement potentiel, le personnel peut demander conseil aux RH ou au Conseiller en matière de responsabilité et de plaintes au siège de DCA.

## Le mécanisme de plaintes de DCA

### **Mécanisme de plaintes et système de dénonciation**

DCA applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la maltraitance, de la traite et de l'exploitation des enfants. Les membres du personnel de DCA sont tenus de respecter la présente Politique de protection de l'enfance et de signaler toute suspicion, rumeur ou infraction avérée à cette politique. Tous les cas de maltraitance, de traite et d'exploitation d'enfants survenant au sein de DCA ou de ses organisations partenaires, ainsi que tout autre incident en rapport avec les activités de DCA, doivent être signalés.

Le système de dénonciation : il permet à tous les employés et anciens employés de DCA de dénoncer des incidents de nature sensible jusqu'à un an après la fin de leur contrat. Un rapport de dénonciation porte généralement sur des incidents graves, telles que des infractions pénales, des cas de corruption ou d'exploitation sexuelle, des atteintes à la loi ou des violations graves des politiques du personnel de DCA.

Le mécanisme de plaintes : il s'agit du système qu'utilisent les parties externes, c'est-à-dire les

personnes soutenues par DCA, les partenaires, les fournisseurs, etc. pour déposer une plainte à caractère sensible ou de nature opérationnelle. Pour les employés et anciens employés de DCA, il sert également à signaler des incidents de nature opérationnelle. Les plaintes de cette nature portent généralement sur la qualité du travail de DCA.

Tous les signalements et plaintes sont traités de manière confidentielle et toutes les personnes qui s'adressent à DCA à cette fin sont protégées contre les représailles. Pour plus d'informations sur le mécanisme de plaintes de DCA et les différentes possibilités de signaler un incident, veuillez consulter la page du site Web consacrée au [Mécanisme de plaintes - DanChurchAid.](#)

### **Non-discrimination ou représailles**

DCA ne tolère pas le harcèlement, les actes de représailles ni tout autre type de sanction à l'encontre des dénonciateurs et des plaignants qui font un signalement de bonne foi dans le cadre du système de dénonciation ou du mécanisme de plaintes. Si DCA apprend l'identité du dénonciateur (par consentement de cette personne ou dans le cadre d'actions en justice), DCA veillera à ce que cette personne ne fasse pas l'objet de représailles.

Les signalements doivent être présentés en toute bonne foi en veillant à leur exactitude. Les dénonciateurs et les plaignants qui font un rapport de bonne foi n'auront pas à subir de conséquences négatives, même si les préoccupations ou les soupçons soulevés s'avèrent finalement infondés. Les employés de DCA qui signalent de bonne foi des manquements potentiels ne risquent pas de faire l'objet de discriminations ou de représailles sous forme de sanctions professionnelles. Cette protection s'applique même s'il est établi par la suite qu'il n'y a pas eu de manquement.

Il est interdit de soumettre délibérément des informations fausses ou trompeuses par l'intermédiaire du système de dénonciation et d'abuser délibérément de ce système. Selon les cas, les signalements effectués de mauvaise foi par des employés de DCA entraîneront des répercussions négatives pour leurs auteurs telles que prévues dans le droit du travail et peuvent en outre constituer une infraction pénale.

### **Casier judiciaire et plaintes antérieures**

Le personnel est tenu de communiquer à DCA toute accusation ou condamnation pénale pour maltraitance, traite ou exploitation d'enfants. Il doit également informer DCA de toute ancienne plainte déposée à son encontre concernant une conduite présumée ou avérée liée à la maltraitance, à la traite et à l'exploitation des enfants.

### **Mesures disciplinaires**

Le Comité des plaintes du siège de DCA traitera la plainte conformément aux procédures d'enquête de DCA, et décidera des mesures à prendre et du suivi à assurer. Toutes les décisions concernant les poursuites judiciaires ou disciplinaires doivent être prises par le siège de DCA, sous la responsabilité du conseiller juridique de DCA, après une enquête approfondie et dans le respect des garanties d'une procédure régulière.

## 6. Références, ressources connexes ou appendices

- Code de conduite de DCA
- Lignes directrices de DCA sur le règlement des différends
- Mécanisme de plaintes et système de dénonciation de DCA
- Politique de DCA en matière de prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement (PEMH)

## 7. Informations sur la présente politique

**Date de la première approbation** : approuvée par le conseil d'administration de DanChurchAid (DCA) le 20 juin 2017 / **Dernière révision** : Mars 2023

**Date d'entrée en vigueur** : Mois Juin 2023

**Prochaine révision nécessaire avant le** : Mois Juin 2027

**Responsable de la politique** : Conseiller en matière de responsabilité et de plaintes

**Unité** : Département Stratégie et Gestion de la Qualité