



Politique de Sauvegarde et de Protection

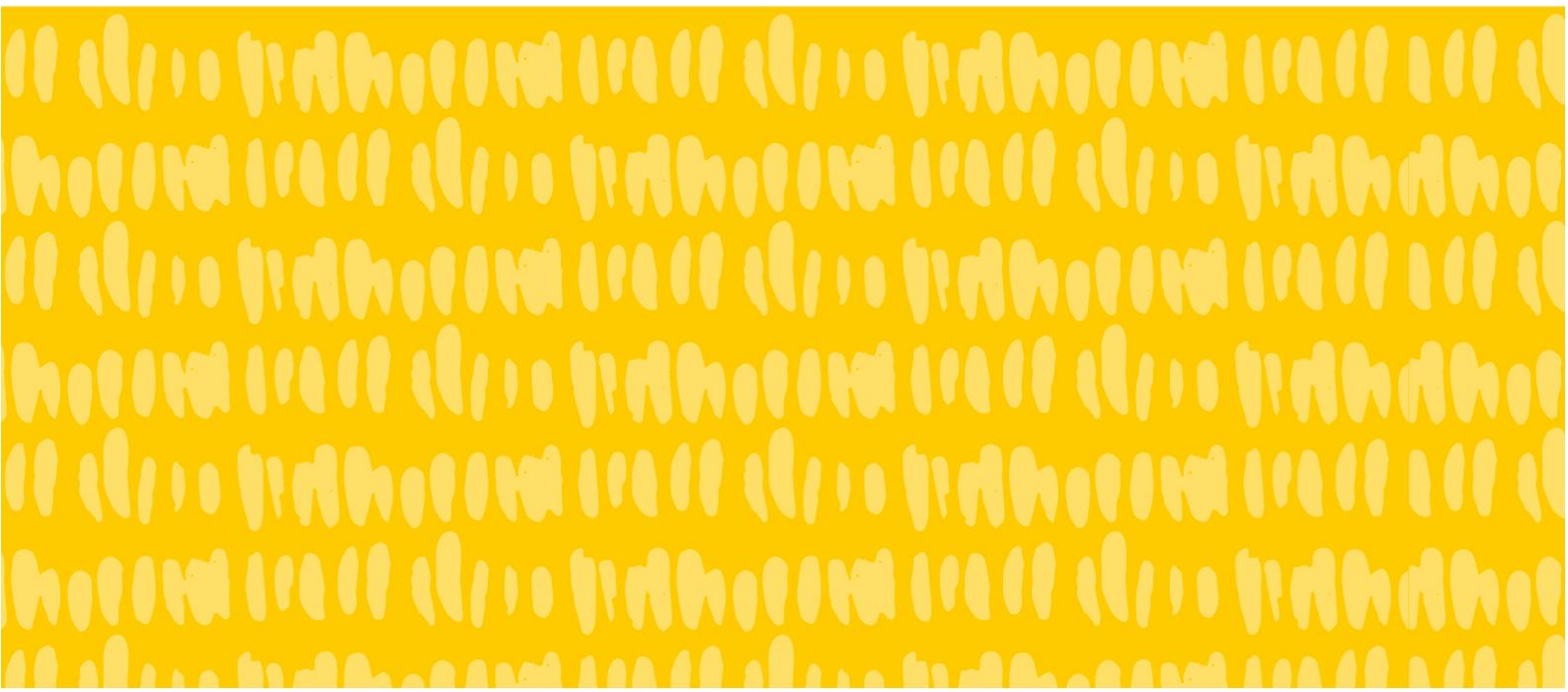


Table des matières

PREFACE.....	3
PARTIE 1 : INTRODUCTION.....	4
ARTICLE 1 : PREAMBULE	4
ARTICLE 2 : ENONCE DE LA POLITIQUE	4
ARTICLE 3 : CONTEXTE DE CETTE POLITIQUE POUR PROJET JEUNE LEADER	5
ARTICLE 4 : OBJECTIFS ET CIBLES DE LA POLITIQUE	5
ARTICLE 5 : PRINCIPES DIRECTEURS.....	6
ARTICLE 6 : PORTEE DE LA POLITIQUE	6
ARTICLE 7 : CONTEXTE JURIDIQUE	6
ARTICLE 8 : DEFINITIONS.....	7
PARTIE 2 : STRATEGIES PREVENTIVES.....	9
ARTICLE 9 : L'EVALUATION ET LA MODERATION DES RISQUES GENERAUX EN MATIERE DE SAUVEGARDE ET DE PROTECTION	9
ARTICLE 10 : L'EVALUATION ET LA MODERATION DES RISQUES EN MATIERE DE SAUVEGARDE ET DE PROTECTION POUR LES ACTIVITES DE RECHERCHE ET D'EVALUATION.....	10
ARTICLE 11 : LA PREVENTION PAR UN CODE DE CONDUITE APPLICABLE A TOUT INDIVIDU.....	12
ARTICLE 12 : PRINCIPES ET LIGNES DIRECTRICES POUR LA RECHERCHE ET L'EVALUATION ETHIQUES.....	14
ARTICLE 13 : LES NORMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	17
ARTICLE 14 : LES NORMES DE GESTION DES PARTENAIRES EXTERNES SUR CETTE POLITIQUE.....	19
ARTICLE 15 : LA PREVENTION A TRAVERS LES ACTIVITES DU PROGRAMME.....	20
ARTICLE 16 : NORMES DE COMMUNICATION	20
PARTIE 3 : FORMATION ET SENSIBILISATION.....	21
ARTICLE 17 : FORMATION INITIALE SUR CETTE POLITIQUE.....	21
ARTICLE 18 : FORMATION SUPPLEMENTAIRE DE CERTAINS MEMBRES DU PERSONNEL	21
ARTICLE 19 : FORMATIONS DE RECYCLAGE SUR CETTE POLITIQUE	22
ARTICLE 20 : FORMATION DE CERTAINS PARTENAIRES EXTERNES	22
ARTICLE 21 : DIFFUSION DE CETTE POLITIQUE EN INTERNE.....	22
ARTICLE 22 : SENSIBILISATION EN EXTERNE SUR CETTE POLITIQUE.....	23
PARTIE 4 : STRUCTURES DE SAUVEGARDE.....	24
ARTICLE 23 : ROLES ET COMPOSITION DU COMITE DE SAUVEGARDE ET DE PROTECTION	24
ARTICLE 24 : REUNIONS DU COMITE DE SAUVEGARDE ET DE PROTECTION	25
PARTIE 5 : SYSTEMES DE GESTION DES PREOCCUPATIONS	26
ARTICLE 25 : PRINCIPES DE SIGNALEMENT DES PREOCCUPATIONS.....	26
ARTICLE 26 : PROCEDURE DE SIGNALEMENT	26
ARTICLE 27 : DIFFERENCE ENTRE NUMERO DE SIGNALEMENT DE PROJET JEUNE LEADER ET LA LIGNE 147	27
ARTICLE 28 : NON-REPRESAILLES	27
ARTICLE 29 : CONFIDENTIALITE	28

PARTIE 6 : SYSTEMES DE TRAITEMENT DES PREOCCUPATIONS	29
ARTICLE 30 : ETAPES D'INVESTIGATIONS.....	29
ARTICLE 31 : TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ NON-FONDEE.....	30
ARTICLE 32 : TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ FONDEE	31
ARTICLE 33 : MESURES DE REHABILITATION	31

Préface

Chez Projet Jeune Leader, nous comprenons que nous avons un devoir fondamental de diligence envers la protection des enfants, des jeunes, et des adultes engagés dans nos programmes et activités. Nous nous engageons ainsi à assurer la sécurité et la protection de ces derniers contre toute forme d'abus et d'exploitation.

Nous appliquons la zéro tolérance aux abus de tous types et dans toutes circonstances, qu'ils soient perpétrés par notre personnel, nos bénévoles, nos consultants, nos animateurs-éducateurs, ou par d'autres partenaires. Toute personne travaillant pour ou avec Projet Jeune Leader doit adhérer aux principes et conduites énoncés dans cette Politique.

En agissant ensemble, d'un front commun, nous nous engageons à instaurer une culture institutionnelle qui ne tolère ni la violence ni les fautes de conduite portant atteinte à la dignité humaine.

Maia Ramarosandratana, Directeur Exécutif

PARTIE 1 : Introduction

Article 1 : Préambule

Projet Jeune Leader (PJL) est une organisation non gouvernementale à but non lucratif dispensant une éducation transformatrice en compétences de vie aux jeunes adolescents à Madagascar, dans une vision globale et compréhensive des enjeux de la puberté.

En tant qu'organisation oeuvrant pour que « *chaque adolescent à Madagascar soit épanoui* », nous plaçons l'intérêt de ces derniers comme priorité. Le soutien et la protection des enfants constitueront toujours des domaines prioritaires pour notre organisation. **Nous avons une approche donc de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme d'abus, de harcèlement, et d'exploitation envers les enfants, nos équipes, et toute personne en position de vulnérabilité.**

Nous reconnaissons les nombreuses conséquences néfastes des abus sur l'être humain comme première entrave à son épanouissement, son développement, à sa santé physique, psychologique et émotionnelle, à sa dignité ainsi qu'à son bien-être. Nous reconnaissons également que certains groupes de personnes, comme celles en situation de handicap ou les survivant.e.s de violence basée sur le genre, sont particulièrement vulnérables aux abus.

Article 2 : Enoncé de la Politique

Projet Jeune Leader a développé cette Politique de Sauvegarde et de Protection pour fournir un environnement le plus sûr et sécurisé possible aux :

- Enfants qui étudient dans nos établissements scolaires partenaires,
- Adultes en situation de vulnérabilités qui participent à nos programmes,
- Autres enfants en contact d'une manière ou d'une autre avec notre programme,
- Personnels (staffs, bénévoles, consultants, animateurs-éducateurs, partenaires de mises en œuvre, membres du conseil d'administration) qui mènent et/ou contribuent à nos activités.

Cette Politique souligne les actions permettant de prévenir – et, à défaut, d'adresser - les abus intentionnels et non intentionnels, ainsi que tous types de préjudices (intimidation, harcèlement, exploitation) qui pourraient avoir lieu envers les personnes citées ci-dessus.

Cet engagement s'applique indépendamment de l'âge, situation de handicap, sexe, race, appartenance ethnique, foi ou croyances, orientation sexuelle, milieu socioéconomique, situation professionnelle, et toutes autres caractéristiques des personnes avec qui nous sommes en contact dans le cadre de notre programme, ou rentrant en contact avec notre programme.

Notre Politique souligne l'obligation de notre personnel de maintenir des normes de comportement élevées lors de leurs interactions avec les enfants et les jeunes. Toutefois, elle va au-delà de cela. Elle exige également de notre personnel que celui-ci reste vigilant face aux cas de maltraitance infantile qui pourraient survenir de la part d'autres individus dans les écoles et les communautés où nous intervenons. Par conséquent, nous sensibilisons et encourageons nos collaborateurs à prendre des mesures raisonnables pour signaler toute infraction constatée, qu'elle émane de l'intérieur ou de l'extérieur de l'organisation.

Article 3 : Contexte de cette Politique pour Projet Jeune Leader

Dans le cadre de nos programmes, nos équipes (ce qui comprend le personnel, les animateurs-éducateurs, les consultants, les sous-contractants...), interagissent régulièrement avec des enfants, des adolescents et des adultes en situation de vulnérabilité. Projet Jeune Leader reconnaît que les équipes précitées occupent une position de responsabilité, de pouvoir et d'influence vis-à-vis des participants de nos programmes. Afin de protéger ces participants contre tout risque potentiel d'abus, il est ainsi essentiel de réglementer leurs interactions avec nos équipes de manière appropriée.

Article 4 : Objectifs et Cibles de la Politique

Cette Politique a pour objectifs :

- De minimiser la probabilité de maltraitance de tous ceux qui *bénéficient* ou qui *entrent en contact* avec nos programmes qu'ils soient enfants, jeunes, ou adultes en situation de vulnérabilité ;
- De veiller à ce que tous les intervenants dans nos programmes soient protégés contre toute forme d'abus ;
- De soutenir les collaborateurs et les représentants de Projet Jeune Leader contre les allégations de mauvaise conduite fausses ou malveillantes ;
- De fournir des directives claires à notre personnel et à nos partenaires sur les comportements et les pratiques acceptables et inacceptables en matière de protection et de sauvegarde ;
- D'établir un cadre propice à l'expression des préoccupations concernant la sécurité, la protection, la sauvegarde et le bien-être ;
- De décrire de manière transparente les démarches à suivre pour signaler toute préoccupation liée à la sécurité, à la protection et à la sauvegarde, ainsi que notre engagement à y répondre de manière équitable et juste, en préservant les droits de chacun.

Par ailleurs, cette Politique vise à assurer la protection de tous les membres affiliés à Projet Jeune Leader, quel que soit leur rôle ou leur durée d'affiliation. Toutefois, nous identifions deux groupes prioritaires nécessitant une attention particulière afin de garantir leur protection et leur bien-être : les enfants et les adultes en situation de vulnérabilité.

« **Enfant** » - Toute personne âgée de moins de dix-huit (18) ans.

« **Adulte en situation de vulnérabilité** » - Une personne âgée de dix-huit (18) ans ou plus, qui peut être exposée à l'exploitation en raison d'un handicap physique ou mental, d'une dépendance économique, de compétences limitées en alphabétisation, d'un isolement géographique, ou d'autres contraintes sociales ou économiques qui l'empêchent de prendre soin d'elle-même ou de se protéger contre les formes majeures de préjudice ou d'exploitation.

Nous reconnaissons également que les collaborateurs (staffs, consultants...) qui occupent des positions hiérarchiques, de pouvoir et d'autorité peuvent exercer une forme de pouvoir les uns sur les autres, ce qui les expose à des risques de comportements abusifs et de harcèlement.

Article 5 : Principes directeurs

Cette Politique est basée sur les principes directeurs suivants :

- Tolérance zéro à l'égard de la maltraitance et des abus ;
- Reconnaissance et promotion de l'intérêt supérieur des enfants et des jeunes, y compris de leurs capacités évolutives, comme le prévoit la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant ;
- Responsabilité partagée de protéger les enfants et les adultes contre les abus ;
- Utilisation d'une approche de gestion des risques pour prévenir la maltraitance des enfants et des jeunes ;
- Signaler et réagir à tous les incidents de maltraitance envers les enfants et les jeunes ;
- Traiter en toute confidentialité, toute préoccupation relative à de mauvaises pratiques, à un abus réel ou à une violation de cette Politique. Ceci de manière à protéger les enfants et les adultes en situation de vulnérabilité contre d'autres préjudices.

Article 6 : Portée de la Politique

Cette Politique s'applique à l'ensemble de Projet Jeune Leader. Ainsi, les principaux concernés par ses dispositions sont les membres de notre conseil d'administration, notre personnel (qu'il soit rémunéré ou bénévole, ainsi que les consultants), les animateurs-éducateurs "Jeunes Leaders" et "Mpanabe Jeunes Leaders", et toute autre personne agissant au nom ou pour le compte de Projet Jeune Leader.

Cependant, nous attendons également des autres personnes qui interagissent avec Projet Jeune Leader (visiteurs, partenaires financiers, partenaires techniques, donateurs, directeurs des collèges publics, membres de toutes autres agences ou des organismes partenaires) qu'elles comprennent notre engagement en matière de sauvegarde et de protection et qu'elles aient connaissance de cette Politique. Ceci, afin d'encourager les partenaires externes à prendre au sérieux les questions de sauvegarde et de protection et qu'ils défendent et respectent également les droits des enfants et des jeunes dans le cadre de leurs activités respectives.

Toutes les personnes citées ci-dessus peuvent être en contact directement ou indirectement avec un ou plusieurs enfants ou adultes en situation de vulnérabilité dans le cadre de leur collaboration avec Projet Jeune Leader.

- Le **contact direct** implique la présence physique d'un ou plusieurs enfants, qu'il soit occasionnel ou régulier, de courte ou de longue durée. Cela comprend les visites d'écoles, le travail dans les écoles, la participation à des réunions, des ateliers ou des conférences auxquels des enfants et des jeunes sont présents, ainsi que la correspondance et les contacts électroniques avec des enfants et des jeunes (Liste non exhaustive).
- Le **contact indirect** consiste à avoir accès à des informations sur les enfants dans le cadre du travail avec Projet Jeune Leader, tels que les noms, les adresses, les photographies et les études de cas des enfants (Liste non exhaustive).

Article 7 : Contexte juridique

Cette Politique a été élaborée dans le but de respecter les normes internationales telles que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant. Selon cette Convention : « *L'enfant, en raison de son manque de maturité physique et intellectuelle, a besoin d'une protection spéciale et de soins spéciaux, notamment d'une protection juridique appropriée, avant comme après la naissance* ».

Cette Politique fonctionne également en harmonie avec la législation nationale commune et statutaire à Madagascar. Nous nous engageons par ailleurs à respecter toutes les lois en vigueur dans le pays.

Article 8 : Définitions

Les termes suivants sont utilisés à plusieurs reprises dans ce document et sont à comprendre comme suit :

« **Sauvegarde** ». Comprend les politiques, procédures et pratiques *internes* de notre organisation (Projet Jeune Leader) conçues pour éviter tout préjudice ou toute forme d'exploitation, d'abus et de harcèlement faits aux enfants et aux adultes en situation de vulnérabilité **et causées par les programmes mis en place, les opérations, le personnel et les associés** de Projet Jeune Leader. Ceci, afin de les protéger et de réagir correctement lorsqu'un préjudice est commis.

« **Protection** ». Désigne les actions ou initiatives entreprises par notre organisation (Projet Jeune Leader) dans son environnement *externe* pour garantir que la communauté ou l'environnement dans lequel elle opère protège les enfants et les adultes en situation de vulnérabilité contre toute forme de préjudice, notamment les abus, la négligence ou l'exploitation.

« **Abus** ». Tout mauvais traitement envers les personnes, englobant toutes les actions ou omissions, qu'elles soient directes ou indirectes, commises par des individus ou des institutions, qui causent préjudice aux enfants et aux adultes en situation de vulnérabilité ou qui diminuent leurs opportunités de bénéficier d'un environnement sûr et d'un développement sain. L'abus peut revêtir diverses formes :

« **Abus physique** ». Cela peut inclure tout acte direct de blessure physique infligé à un enfant ou à un jeune, qui n'est pas le résultat d'un accident. L'abus physique peut prendre la forme de gifles, de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de brûlures, de bousculades ou d'agrippements. La blessure peut se manifester sous forme d'ecchymoses, de coupures, de brûlures ou de fractures. L'abus physique inclut également le fait de donner des tâches qui dépasseraient clairement la capacité de l'enfant à les gérer en toute sécurité.

« **Abus émotionnel** ». Il s'agit d'un mauvais traitement psychologique persistant qui a un impact sévère sur le comportement et le développement de l'enfant. Il implique un déni du respect normal et peut prendre la forme de critiques personnelles persistantes, d'humiliation ou de discrimination. Cela peut se produire dans des situations où l'enfant est en permanence exclu des activités, de la distribution de cadeaux (...) en lien ou non avec son statut, son genre, sa religion, son origine ethnique et/ou en raison des attentes irréalistes des autres.

« **Abus sexuel** ». Il englobe toutes les formes d'actes sexuels perpétrés sur un enfant par une autre personne et comprend les abus sexuels et le harcèlement sexuel. Cela se produit lorsqu'un enfant plus âgé ou plus grand ou qu'un adulte utilise un enfant pour ses propres activités sexuelles par stimulation ou gratification. Ceux-ci comprennent les actes avec et sans pénétration de même que les menaces et l'exposition à toutes formes de contenus pornographiques et d'actes sexuels.

« **L'exploitation** » est considérée comme ayant lieu si un adulte a perpétré un acte d'abus de pouvoir, de services, d'âge ou d'autorité, ou l'utilisation de la force physique ou de la manipulation émotionnelle.

« **Négligence** ». Cela concerne tout manquement à prévenir l'exposition d'un enfant au danger, ou de l'omission extrême de remplir les aspects essentiels de ses besoins tant physiques qu'émotionnels tels que l'accès à l'eau potable, l'alimentation, le refuge, l'assainissement, la supervision et l'accès aux soins médicaux. Cela entraîne une altération significative de la santé ou du développement de

l'enfant. Cette situation peut se produire lorsque l'adulte ne surveille pas de manière adéquate la sécurité des enfants ou les expose à des conditions extrêmes et/ou à des risques évitables.

Comportements néfastes, liés au monde socio-professionnel :

« **Harcèlement moral** ». Forme de comportement abusif qui se manifeste par des actions répétées visant à dégrader, humilier ou intimider une personne sur le lieu de travail, affectant ainsi son bien-être mental et émotionnel.

« **Harcèlement sexuel** ». Tout comportement ou parole non désiré(e) à connotation sexuelle qui crée un environnement hostile, intimidant ou offensant pour la victime sur son lieu de travail. Cela peut inclure des avances sexuelles non sollicitées, des remarques suggestives, des blagues déplacées ou des gestes indécents.

« **Abus d'autorité** ». Un comportement abusif dans lequel une personne en position d'autorité utilise son pouvoir de manière injuste ou inappropriée pour contrôler, manipuler ou dominer les autres, créant ainsi un environnement de travail toxique et oppressif.

« **Discrimination** ». Tout traitement injuste ou inéquitable d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de caractéristiques telles que la race, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine ethnique, les situations de handicap ou d'autres caractéristiques personnelles. Cela peut se manifester par des actions telles que le refus d'emploi, les promotions injustes, la rétrogradation ou un traitement différencié dans les conditions de travail.

PARTIE 2 : Stratégies préventives

Article 9 : L'évaluation et la modération des risques généraux en matière de sauvegarde et de protection

- Projet Jeune Leader reconnaît les risques externes associés au contexte socio-économique et géographique de nos zones d'intervention. Nous prenons conscience de la culture prévalant dans ces zones, caractérisée par une tolérance envers les formes de violence et les conditions précaires dans lesquelles vivent et grandissent les adolescents les exposant quotidiennement à diverses formes d'exploitation. Nous sommes également conscients du faible taux de signalement des actes et d'assistance aux victimes de violence, ainsi que des lacunes du système judiciaire et de soutien. De plus, nous reconnaissons les obstacles de l'accès à l'information dans ces zones, tels que l'analphabétisme, l'absence de connexion internet ou même de téléphones mobiles, qui entravent la diffusion et la réception d'informations essentielles.
- Projet Jeune Leader reconnaît qu'il existe aussi des risques potentiels auxquels nous exposons les adolescents au cours de nos activités *quotidiennes* : notamment les séances d'éducation en compétences de vie / éducation complète à la sexualité¹, les sessions de counseling individuel, et les ateliers pour les parents d'élèves. Ceci d'autant plus que nous aborde des sujets encore tabous pour la majorité des ménages malagasy.
- Projet Jeune Leader reconnaît aussi qu'il existe des risques potentiels auxquels nous exposons les adolescents et adultes en situation de vulnérabilité au cours de la mise en place de *nouvelles* activités. Pour identifier et gérer ces nouveaux risques, notre Comité de Sauvegarde et de Protection – appuyé par la Direction de Projet Jeune Leader – doit réaliser une « évaluation des risques » (voir ci-dessous) lors de la conception de nouvelles activités de programme.
- Projet Jeune Leader reconnaît les défis complexes auxquels sont confrontés les animateurs-éducateurs « Jeunes Leaders » et les « Mpanabe Jeunes Leaders », ainsi que les conditions de travail difficiles dans lesquelles ils évoluent. Celles-ci étant susceptibles d'affecter leur santé mentale et par conséquent altérer leur travail auprès des adolescents. Afin d'y remédier, nous dispensons une formation spécifique sur les différents signes de détresse émotionnelle et les symptômes à surveiller, afin de permettre aux participants d'anticiper ces situations et de les signaler efficacement au Point Focal de Sauvegarde et de Protection.

¹ Projet Jeune Leader (PJJL) est une organisation non gouvernementale à but non lucratif basée à Madagascar, qui a lancé un modèle novateur et de grande qualité visant à offrir pour la première fois une éducation transformatrice en compétences de vie aux jeunes adolescents du pays en s'inscrivant dans une vision globale et compréhensive des enjeux de la puberté.

Le processus ci-dessous est utilisé pour évaluer et modérer les risques en matière de sauvegarde et de protection de manière générale :

- 1) Tenir un **registre de risque** actualisé.

Le Comité de Sauvegarde et de Protection tient un registre des risques, qui permet d'être conscients des risques et de minimiser activement les opportunités et les situations où les parties prenantes pourraient être lésées.

- 2) Actualiser régulièrement ce registre de risques.

Le Comité de Sauvegarde et de Protection actualise ce registre de risque au minimum à chaque réunion trimestrielle, pendant laquelle les différentes questions suivantes sont abordées :

- Ces risques existent-ils toujours ?
- Ont-ils été réduits, contrôlés et gérés par les stratégies existantes ?
- De nouveaux risques ont-ils émergé ?
- Quelles stratégies devons-nous mettre en œuvre pour réduire, éliminer et contrôler ces risques émergents ?

Pendant ces réunions, le Comité analyse également les nouvelles activités à venir suivant le degré de risque associé à l'activité en se posant – entre autres – les questions suivantes :

Quels sont les aspects concrets de l'activité à considérer ? Quels sont les scénarios les plus préoccupants qui pourraient se matérialiser ? Quels risques sont impliqués et quelles en sont les causes ? Quelle est la probabilité que ces risques se réalisent ? Quelles seraient les conséquences et quelles formes de préjudices ou de dommages pourraient en découler ? Quelles mesures de contrôle, telles que cette Politique, ses procédures et stratégies sont déjà en place pour atténuer ces risques ?

- 3) Développer des stratégies pour minimiser le risque et par la suite, pour réduire la probabilité de préjudice ou d'abus.

À cette étape, il est présumé que les procédures définies dans cette Politique ont été suivies. Les discussions à ce niveau par le Comité de Sauvegarde et de Protection porteront sur des stratégies complémentaires nécessaires, telles que des séances de formation supplémentaires pour les personnes impliquées dans l'activité, une surveillance renforcée de l'activité par le Point Focal, des ajustements ou même annulations de l'activité si les risques sont jugés trop élevés.

Article 10 : L'évaluation et la modération des risques en matière de sauvegarde et de protection pour les activités de recherche et d'évaluation

Il est évident que les activités de recherche et d'évaluation présentent des risques spécifiques ; il est ainsi nécessaire d'appliquer les mesures suivantes pour identifier et atténuer ces risques.

- 1) Au début de chaque nouveau projet d'évaluation ou de recherche, les chefs de projet et/ou les chercheurs principaux doivent identifier et documenter les risques liés aux activités de recherche et d'évaluation dans un document prévu à cet effet. Les risques minimaux à considérer sont les suivants :
 - La re-traumatisation des participants à travers les entretiens et les questions posées ; nous reconnaissons que le fait de partager leurs expériences avec les chercheurs peut raviver des traumatismes passés chez les participants.

- Les représailles, la stigmatisation ou les risques d'exposition des participants s'il est connu qu'ils ont participé à une activité de recherche. Cela peut avoir des conséquences négatives sur leur vie personnelle et professionnelle.
- L'incapacité de l'équipe de recherche à soutenir de manière adéquate les informations révélées par les participants, ce qui peut les laisser dans une situation de vulnérabilité accrue.
- L'aggravation de la détresse des participants en raison du manque de voies d'orientation clairement définies, laissant les besoins de soutien psychosocial et autres types de soutien insatisfaits.
- L'exploitation des participants par les chercheurs, qui peuvent abuser de leur position de pouvoir pour obtenir des informations ou d'autres faveurs.

Les mesures de prévention mises en place par les chefs de projet/ chercheurs principaux, de même que les stratégies pour atténuer et pour répondre à ces risques seront inscrites dans ce même document. Les personnes responsables veillent à ce que ces stratégies soient conformes à la Politique de Sauvegarde et de Protection de Projet Jeune Leader. De manière générale, ces stratégies comprennent les points suivants :

- Donner une formation supplémentaire pour tous les chercheurs et équipes PJJL chargés de l'activité de recherche/évaluation qui sera adaptée à l'activité de collecte de données en question et aux besoins de la communauté concernée. Cette formation couvrira, entre autres :
 - o Toutes les procédures et processus pertinents, notamment ceux liés à la détection, au signalement, et à la réponse aux préoccupations ; le code de conduite et les principes du consentement éclairé ;
 - o Des mises en pratique des compétences clés en matière de recherche par le biais de jeux de rôle et d'essais pilotes. Ces compétences comprennent le maintien de la confidentialité, la mise en place d'une relation de confiance et respectueuse, l'écoute active et non jugeante, les techniques d'identification, de gestion et d'orientation des cas de détresse ; les signes annonciateurs de traumatisme et les premiers soins psychologiques, les techniques pour éviter de retraumatiser les survivants de traumatisme.
- Concevoir des procédures et des formulaires de consentement éclairé adaptés aux participants à la recherche/évaluation.
- Communiquer aux participants à la recherche/évaluation les canaux de rétroaction et de signalement clairs, pour qu'ils puissent partager leurs commentaires sur l'activité de suivi, d'évaluation ou de recherche.
- Justifier la méthodologie de collecte de données prévue.
- Recenser les lois et procédures locales en matière de signalement, ainsi que le processus et les résultats probables. Ensuite, entreprendre une cartographie des services de soutien et des lieux de référencement disponibles dans les zones où des activités de suivi, d'évaluation et de recherche auront lieu ; le but étant de faciliter le référencement des participants vers des services à proximité de leur communauté locale.
- Élaborer dès le départ une procédure de traitement des cas nécessitant un signalement obligatoire (allégations criminelles, allégations impliquant des enfants, des personnes vulnérables ou des personnes à risque de violence ou de préjudice).
- Clarifier la méthodologie à suivre et les raisons justifiant le choix de la méthodologie.

Au moment de concevoir des outils de collecte de données, l'équipe responsable veille à :

- Ne pas utiliser des termes qui puissent porter à confusion, être stigmatisants ou gêner l'interlocuteur.
- Ne pas utiliser des récits ou des exemples qui présentent des normes de genre préjudiciables ou qui stigmatisent les participants et participantes.

- Ne pas demander d'informations personnelles qui pourraient permettre d'identifier les individus ou les mettre en danger.
- Tester les instruments au préalable afin de s'assurer qu'ils aient du sens pour les participants, qu'ils soient formulés avec sensibilité et ne constituent pas une source de détresse.

2) **Communiquer ce document** qui présente les risques et les stratégies d'atténuation des risques associée à l'activité de recherche / d'évaluation **au Point Focal de Sauvegarde et de Protection** pour d'éventuels commentaires avant toute mise en œuvre.

Article 11 : La prévention par un Code de Conduite applicable à tout individu

Ce Code de Conduite établi par Projet Jeune Leader s'applique aux membres de notre conseil d'administration, notre personnel (qu'il soit rémunéré ou bénévole, ainsi que les consultants), les animateurs-éducateurs "Jeunes Leaders" et "Mpanabe Jeunes Leaders" ", et toute autre personne agissant au nom ou pour le compte de Projet Jeune Leader. Ce Code régit les interactions *entre* les groupes mentionnés précédemment, ainsi que les interactions de ces groupes *avec/envers* les enfants, les jeunes et les adultes en situation de vulnérabilité.

—— Le Code de Conduite ——

Projet Jeune Leader (PJL) travaille pour assurer à chaque adolescent à Madagascar les connaissances, les compétences, et le soutien essentiels par une éducation transformatrice en compétences de vie. PJL offre une approche holistique tenant compte des diverses compétences de vie nécessaire pour parfaire l'éducation en garantissant un accompagnement individualisé et un environnement favorisant le respect, le développement et l'autonomie de tout un chacun.

Ce Code de Conduite, qui forme une partie clé de la Politique de Sauvegarde et de Protection de notre organisation, présente les points essentiels établis par Projet Jeune Leader dans le but de promouvoir et de défendre les meilleurs standards de conduite éthique et professionnelle chez toute personne agissant au nom ou pour le compte de Projet Jeune Leader.

En dépit de la culture dans laquelle j'ai grandi, de l'éducation que j'ai pu recevoir et des valeurs qui m'ont été inculquées, je, _____ **soussigné(e), conviens qu'au cours de ma collaboration avec Projet Jeune Leader et dans toutes mes interactions avec les enfants, les adultes en situation de vulnérabilité, les collaborateurs ou toute autre personne affiliée à Projet Jeune Leader :**

J'adopterai les attitudes et comportements suivants :

Je suis conscient que les personnes avec qui j'interagis ont des réalités sociales, économiques, culturelles, et des capacités différentes. Je respecte les droits fondamentaux de tous, indépendamment du genre, de l'âge, du handicap, de la santé, de la langue, de l'origine ethnique, de la race, de la couleur, de la religion, de l'orientation sexuelle et de tout autre aspect de l'identité ou des caractéristiques personnelles.

J'adopte un comportement (actions, langage, gestes, vestimentaire) bienveillant, empathique, non-violent, non-provoquant, dans toutes mes interactions. Je fais preuve d'équité et d'intégrité, agissant avec tact, et je traite tous les enfants, jeunes, collaborateurs et personnes affiliées avec sensibilité, tolérance, dignité et respect.

Je signale immédiatement (ou dès que je me sens suffisamment à l'aise pour le faire) toutes inquiétudes concernant l'abus ou les mauvais traitements potentiels ou avérés d'un enfant, toutes

violations connues de ce Code de Conduite et de cette Politique de Sauvegarde et de Protection, et de toutes autres préoccupations concernant la sécurité de ceux avec qui je suis en contact dans le cadre ma collaboration avec Projet Jeune Leader. Ceci, aussi rapidement que possible et conformément au système de signalement de Projet Jeune Leader : **appel, envoi d'un SMS ou envoi d'un message WhatsApp au numéro 0384568710, ou une notification à toute personne affiliée à Projet Jeune Leader avec qui vous vous sentez suffisamment à l'aise pour le signaler.** Je le ferai en ayant l'assurance que je serai protégé et soutenu par Projet Jeune Leader.

Je prends connaissance des règlements de Projet Jeune Leader régissant l'utilisation de la photographie, des vidéos et des réseaux sociaux. Je veille à ce que les informations ou les images sur les enfants ne soient jamais utilisées d'une manière qui les mette en danger ou compromette leur sécurité ou leur dignité.

J'informe le Comité de Sauvegarde et de Protection si je suis impliqué(e) dans une situation susceptible de nuire à la réputation de Projet Jeune Leader ou allant à l'encontre des valeurs de Projet Jeune Leader ou si je fais l'objet d'une enquête pour une infraction ou un acte délictuel aussi mineur qu'il soit.

Je veille à ce que mes interactions avec les enfants soient visibles par tous, minimisant au maximum les moments où je suis seul(e) avec des enfants loin d'autres personnes. Je privilégierai les moments seuls avec les enfants uniquement lorsque la nature de mon rôle le justifie (durant les séances de counseling par exemple), mais toujours accessible à la vue d'autres personnes. Si un enfant est en danger immédiat, je m'assure dans la mesure du possible qu'un adulte se trouve à proximité.

J'informe le Comité de Sauvegarde et de Protection si mon état émotionnel risque de nuire à la bonne exécution de mes tâches et d'exposer les enfants ou les personnes en situation de vulnérabilité avec qui je suis en contact dans le cadre de mon travail, à toute forme de négligence ou d'abus (par exemple, être distraite face aux besoins des élèves, être facilement irrité face aux comportements problématiques des jeunes). En fonction des manifestations émotionnelles, des signes de détresse et des facteurs en lien avec ces derniers (traumatisme vicariant, épuisement émotionnel, etc.), je comprends que je peux me référer au Point Focal de Sauvegarde et de Protection de Projet Jeune Leader (**0384568710**) pour une évaluation et une éventuelle prise en charge ou un référencement adéquat.

Je respecte la nature confidentielle de la vie privée des enfants, adultes en situation de vulnérabilité, des collaborateurs et toutes autres personnes affiliées à Projet Jeune Leader.

Je n'adopterai **pas** les comportements suivants :

Je ne me comporte jamais envers autrui d'une manière physique ou verbale qui est ou peut être interprétée comme inappropriée ou constituant une forme de harcèlement, d'abus, de discrimination, d'abus de pouvoir ou d'exploitation.

Je n'ai pas de contact physique dans le cadre de ma collaboration avec Projet Jeune Leader avec les enfants, adultes en situation de vulnérabilité et membres du personnel comme : les tenir la main, câliner, embrasser, ou toucher de manière inappropriée ou culturellement inadaptée, même durant les occasions exceptionnelles (ex. anniversaire, fête, etc.).

Je ne porte pas l'uniforme, le t-shirt et le badge Projet Jeune Leader en dehors du cadre de mes activités professionnelles liées à mon travail et je ne les utilise pas dans d'autres contextes.

Je n'agis jamais de manière sexuellement provocante et je ne m'engage ni n'implique jamais un enfant dans une forme d'activité ou acte sexuel, y compris le paiement de services sexuels.

Je ne crée pas des images à caractère sexuellement abusif des enfants et je ne facilite pas l'accès des enfants à des contenus de nature sexuelle ou pornographique. Je ne consulte jamais de pornographie ou de contenu pornographique impliquant les mineurs.

Je n'échange pas d'argent, d'emploi, de biens, de faveurs ou de services contre des relations sexuelles, qu'il s'agisse de faveur sexuelle ou d'autres formes de traitement humiliant, dégradant et relevant de l'exploitation.

Je n'utilise pas d'enfant pour m'aider dans mes tâches quotidiennes (tant personnelles que professionnelles) ou toute tâche présentant des dangers potentiels, interférant avec leur éducation, ou pouvant nuire à leur développement physique, psychologique, moral, affectif, social ou spirituel.

Je n'utilise jamais de la discipline physique envers les enfants.

Article 12 : Principes et lignes directrices pour la recherche et l'évaluation éthiques

Tous les chercheurs et les personnes impliquées dans la conduite d'évaluations et de recherches à PJJ et pour PJJ doivent comprendre et adhérer au Code de Conduite de PJJ énoncé dans cette Politique de Sauvegarde et de Protection. *De plus*, ces personnes sont tenues de respecter méticuleusement les principes et les lignes directrices pour la recherche et l'évaluation éthiques détaillés ci-dessous.

Principe n°1 : Respect des êtres humains

Le respect est une considération primordiale et représente la reconnaissance de la valeur intrinsèque de chaque être humain. En tant que tel, la possibilité pour les êtres humains d'exercer leur autonomie et de prendre leurs propres décisions est essentielle, tout comme l'engagement envers le bien-être des participants au-delà des objectifs de recherche. Le respect nécessite une connaissance préalable et une prise en compte des cultures, valeurs, coutumes, croyances et pratiques, tant individuelles que collectives, des personnes impliquées dans la recherche. Le respect implique de respecter les droits, la vie privée, la dignité et la diversité de ceux qui contribuent à la recherche.

Lignes directrices pour le principe n°1

1.1 Consentement libre, préalable et éclairé : Les participants à la recherche choisissent de participer en ayant une connaissance complète de la recherche et de leur implication. Cette décision doit être communiquée de manière adaptée au contexte, à la culture, à l'âge et aux capacités cognitives des participants, en utilisant un langage clair et compréhensible ; sachant que le consentement peut être retiré à tout moment par le participant.

Note : Les enfants sont généralement considérés comme incapables de fournir un consentement éclairé parce qu'ils n'ont pas la capacité et/ou l'expérience nécessaires pour anticiper les implications d'une action, et ils peuvent ne pas comprendre ou être en mesure d'exercer leur droit de refuser.

1.2 Compétence des chercheurs : Les personnes menant la recherche ou l'évaluation sont bien informées, capables et confiantes pour garantir que l'environnement de recherche soit sûr, sécurisé et localement approprié. Dans la mesure du possible, les politiques et lignes directrices en matière de recherche en vigueur à Madagascar doivent être respectées. Tous les membres de l'équipe de recherche sont soumis à une sélection méticuleuse et chaque membre bénéficie d'une formation spécialisée ainsi qu'un soutien continu. L'importance des compétences et de la formation de l'équipe de recherche ne doit pas être sous-estimée car cela garantit leur capacité à mener des recherches de manière sensible et sécurisée. Par ailleurs, il est demandé aux chercheurs de connaître les lois, les politiques et procédures de protection de l'enfance pertinentes pour chaque institution auprès de laquelle les participants sont recrutés (écoles, groupes communautaires, etc.) et être familiers

avec les mécanismes de référencement en matière de protection de l'enfance à Madagascar. Ils sont également équipés pour gérer toute divulgation d'informations sensibles, tant en termes de formation que de compétences, et disposent d'un plan de signalement ou de référence pour pouvoir réagir de manière appropriée.

1.3 Vie privée et confidentialité : Les droits et la dignité des participants à la recherche doivent être respectés à tout moment, avant, pendant et après l'étude. Il est néanmoins crucial d'expliquer clairement aux participants les limites de cette confidentialité, notamment l'obligation légale de signaler tout cas de maltraitance révélé au cours de la recherche. De plus, la gestion rigoureuse des données recueillies est primordiale pour garantir le respect de la confidentialité et, si nécessaire, l'anonymat des participants.

Principe n°2 : Bienfaisance

La bienfaisance est une action réalisée pour le bénéfice des autres. Ce principe implique que le bénéfice attendu des activités de recherche pour les participants, ou pour la communauté au sens large, justifie tout risque de préjudice ou d'inconfort pour les participants. Pour satisfaire ce principe, la recherche doit avoir de la valeur pour les participants, leur communauté, leur pays, ou pour la pratique du développement de manière plus générale, mais aussi la recherche doit être conçue pour minimiser les risques potentiels.

Sous-tendant ce principe et tous les Principes Éthiques, se trouve le concept d' « agir sans nuire » (non-malfaisance). Le préjudice peut être immédiat ou à long terme, et peut être physique, social, émotionnel, psychologique ou culturel (comme la retraumatisation ou les perturbations de la vie communautaire). Le préjudice, ou le risque de préjudice, peut provenir de partenaires ou de consultants, d'autres membres du personnel ou participants, de la communauté, de l'État, ou d'autres agissant au nom de l'État. Le préjudice peut également concerner le bien-être et la sécurité d'un individu, d'une institution ou d'un groupe.

« Ne pas nuire » signifie que de tels risques de préjudice sont anticipés, planifiés et que la probabilité de préjudice doit être utilisée pour décider s'il faut ou non poursuivre la recherche proposée. Au-delà du préjudice aux participants, ce principe exige également de prendre en compte le préjudice potentiel pour le personnel travaillant sur l'évaluation et la recherche ; en particulier en termes de sécurité, de traumatisme potentiel et de disponibilité du soutien.

Lignes directrices pour le principe n°2

2.1 Bénéfices pour les participants : La recherche doit impliquer certains bénéfices attendus pour les participants, qui doivent être clairement communiqués. Voici quelques exemples de différents types de bénéfices potentiels pour les personnes impliquées dans la recherche :

- Nouvelles compétences : Les participants à la recherche développent de nouvelles compétences en matière de recherche grâce à leur implication, ce qui offre de nouvelles opportunités de formation et de développement professionnel.
- Amélioration de la prestation des programmes : La participation à la recherche permet à PJL de mieux répondre aux besoins de l'individu, de la communauté et/ou de la société.
- Connaissances accrues : Les individus et les communautés acquièrent de nouvelles connaissances basées sur la recherche et ses résultats. Ces connaissances peuvent aider leur propre plaidoyer ou leur autodétermination.
- Avantages individuels : Les participants ont l'opportunité d'exprimer leurs préoccupations et d'articuler leurs problèmes à un observateur indépendant sans crainte.

2.2 Gestion des risques : Les risques posés par la recherche doivent être identifiés tôt et gérés par une planification et une conception efficaces, et - si nécessaire - par une révision formelle ou informelle. La cartographie des mécanismes de soutien locaux doit être achevée à l'avance, afin que

l'équipe de recherche puisse fournir aux participants des conseils immédiats sur le soutien local. Idéalement, la planification et la conception de la gestion des risques doivent être saisies dans le formulaire d'évaluation des risques de recherche/évaluation de PJJ et toutes les conséquences involontaires potentielles doivent être surveillées pendant et après la collecte des données de recherche ou d'évaluation. *(Voir Article 10 pour les risques à analyser en matière de recherche/évaluation)*

2.3 Protection contre les préjudices : La recherche ne doit causer aucun préjudice aux participants à la recherche ni aux chercheurs avant, pendant et après la recherche. La conception de l'étude doit inclure des actions visant à réduire tout stress possible causé aux participants par la recherche. Des séances régulières de débriefing entre les responsables de la recherche et les collecteurs de données doivent être planifiées car elles constituent une partie importante du processus de recherche, notamment parce qu'elles permettent aux chercheurs de décharger et de partager toute expérience difficile pendant le processus. L'épuisement professionnel des chercheurs constitue également un aspect à prendre en compte attentivement lors de la planification et de la conception de tout processus de recherche/évaluation.

Principe n°3 : Mérite et intégrité de la recherche

Le mérite et l'intégrité de la recherche signifient que la recherche est de haute qualité, bien justifiée et bien conçue, et est réalisée par des individus ou des équipes ayant une expérience et une compétence suffisantes.

Avoir du mérite et de l'intégrité signifie également que la recherche a des objectifs, des questions, une méthodologie et des méthodes claires. L'intégrité de la recherche implique de garantir l'exactitude ou la validité de la recherche pour produire de nouvelles connaissances et une meilleure compréhension. Cet engagement est particulièrement important dans les travaux où les donateurs ou le gouvernement peuvent avoir un intérêt particulier qui peut ou non s'aligner avec les résultats de la recherche ou l'analyse de ces résultats. L'intégrité englobe également la diffusion et la communication des résultats aux participants à la recherche pour contribuer aux connaissances, et plus largement pour permettre un examen critique et préserver et protéger la confiance que les participants placent dans ceux qui réalisent la recherche.

Lignes directrices pour le principe n°3

3.1 Conception et méthodologie : La recherche est conçue en utilisant des méthodologies appropriées. Au moment de la conception des méthodologies de la collecte des données, une attention est portée sur les points suivants, tel qu'il a été développé dans l'article 10:

- Sélection méticuleuse des termes, récits, illustrations utilisées afin d'éviter toute acte de stigmatisation ou de jugement, etc.
- Respect de la confidentialité et des informations personnelles ;
- Vérification et examen de tous les outils utilisés.
- Préservation des participants à d'éventuelles retraumatisations.

3.2 Approches participatives : Un large éventail de participants à la recherche est activement impliqué, de manière appropriée, dans les différentes étapes du cycle de recherche, y compris dans la conception et la planification, ainsi que dans l'évaluation.

3.3 Maintien de l'intégrité : Le personnel de PJJ et les consultants en recherche doivent protéger et maintenir l'intégrité de la recherche, y compris en gérant les biais potentiels ou perçus, et en répondant efficacement à toute plainte.

Principe n°4 : Justice

La justice en tant que principe se rapporte à l'équité : un processus équitable pour le recrutement des participants à la recherche ; aucune charge injuste de participation pour des groupes particuliers ; aucune exclusion délibérée des voix minoritaires ; et une répartition et un accès équitables aux bénéfices de la participation à la recherche.

La justice signifie également que les participants ne doivent pas être exploités dans la conduite de la recherche, et que le bien-être des participants doit être protégé. Ce principe implique de traiter tous les participants avec dignité, indépendamment du sexe, de l'âge, de la race, de l'ethnie, de l'handicap, de la religion et de la culture, et exige que ceux impliqués dans l'évaluation et la recherche soient conscients des relations de pouvoir existantes, afin que les principes plus larges des droits de l'homme et de l'équité puissent être respectés.

Ce principe implique finalement de veiller à éviter toute marginalisation, discrimination et exclusion supplémentaires des personnes sous-représentées, telles que les personnes handicapées, ainsi que d'autres groupes marginalisés tels que les femmes et les filles, les minorités ethniques et les personnes âgées. Cela peut impliquer d'adapter les méthodes utilisées pour engager les participants potentiels et collecter des données, y compris en tenant compte de l'accessibilité des communications et des lieux physiques (par exemple, l'emplacement des discussions de groupe ou le développement d'outils adaptés aux enfants) afin de maximiser la probabilité de participation des groupes sous-représentés.

Enfin, la justice exige que les résultats soient accessibles aux participants de manière opportune, claire et dans un format significatif pour eux.

Lignes directrices pour le principe n°4

4.1 Considérations des groupes vulnérables : L'inclusion, la considération et la représentation des perspectives et des voix des groupes vulnérables sont cruciales dans les efforts d'évaluation et de recherche de PJL. Cependant, la recherche impliquant des groupes vulnérables, en particulier les enfants, nécessite des considérations éthiques supplémentaires, car la vulnérabilité peut ajouter un ensemble plus complexe de relations de pouvoir entre les chercheurs et les participants à toutes les étapes du cycle de la recherche.

4.2 Implication équitable et inclusive : Les participants à la recherche doivent être sélectionnés et inclus de manière équitable sans qu'aucun individu, communauté ou groupe vulnérable ne soit exclu sans raison valable. Les participants ne doivent pas non plus être involontairement exclus parce que les obstacles à leur participation n'ont pas été pris en compte ou surmontés (par exemple, lors du choix du moment et du lieu des activités de collecte de données, des outils de collecte de données et des approches de communication). Il ne doit également y avoir aucune charge injuste de participation pour des individus ou des groupes de personnes.

4.3 Diffusion de la recherche : Les résultats de la recherche doivent être partagés avec et diffusés auprès des participants à la recherche et de leurs communautés de manière significative, adaptée à l'âge, accessible aux personnes handicapées et utile pour leur contexte ou scénario spécifique.

Article 13 : Les normes de gestion des ressources humaines

Les **offres d'emploi** publiées par Projet Jeune Leader comprennent toutes cette déclaration sur l'engagement de PJL en faveur de la sauvegarde et de protection contre l'exploitation, les abus, et le harcèlement sexuel :

Projet Jeune Leader s'engage à sauvegarder et à promouvoir le bien-être de tous et s'attend à ce que tous les membres de son personnel partagent cet engagement. Nous adoptons une approche

de tolérance zéro envers toute personne contrevenant à notre Politique de Sauvegarde et de Protection dans le cadre de ses fonctions chez Projet Jeune Leader. Tous les candidats se verront poser des questions sur la sauvegarde et la protection de l'enfance.

Les **questionnaires d'entretien** utilisés par Projet Jeune Leader lors du processus de sélection des candidats comprennent plusieurs questions visant à évaluer la connaissance et l'acceptation du candidat envers les engagements de sauvegarde de l'organisation. En effet, recruter des individus conscients de l'importance de la sauvegarde, ou désireux d'approfondir leurs connaissances à ce sujet est crucial afin d'entretenir une culture organisationnelle dénuée de toutes formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement. Nul n'est autorisé à travailler avec/pour Projet Jeune Leader s'il présente un risque pour la sécurité ou le bien-être des enfants et des jeunes.

En intégrant ces questions dans nos entretiens de recrutement, nous cherchons ainsi à garantir que chaque membre potentiel de notre équipe partage nos valeurs fondamentales en matière de protection des enfants et des jeunes et est engagé à maintenir un environnement de travail sûr et respectueux, dépourvu de toute forme d'abus et de harcèlement.

Les **fiches de référence**, qui sont utilisées par Projet Jeune Leader pour compléter les dossiers² de chaque candidat, comprennent une question autour de la sauvegarde et la protection :

A votre connaissance, est-ce [X] est actuellement en investigation ou a déjà été investigué(e) pour des cas d'exploitation, d'abus, ou de harcèlement ?

Il est obligatoire qu'au moins une des références provienne du dernier emploi du candidat et soit émise par une personne ayant une position hiérarchique supérieure, sauf pour un candidat qui n'a jamais travaillé. Dans ce cas, il/elle doit fournir deux références académiques, de stage ou de bénévolat, excluant les partenaires, conjoints ou autres membres de la famille.

Les contrats émis par Projet Jeune Leader (qu'ils soient pour des salariés, prestataires, consultants, animateurs-éducateurs, bénévoles, stagiaires et quel que soit la durée du contrat ou le département concerné) comprennent cet article précisant que le contractant doit respecter les exigences de la Politique de Sauvegarde et de Protection de Projet Jeune Leader :

*« Article X : Sauvegarde et Protection : ONG Projet Jeune Leader s'engage à sauvegarder et à promouvoir le bien-être de toutes les personnes – adultes et enfants – qui rentrent en contact avec nos programmes. Le soutien et la protection des enfants et des adultes vulnérables constituent des domaines prioritaires pour Projet Jeune Leader qui place l'intérêt de ces derniers comme priorité. **Projet Jeune Leader a une approche de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme d'abus, d'harcèlement, et d'exploitation envers les enfants, ses équipes, et toute personne en position de vulnérabilité.** Le Contractant [Employé/Consultant/Prestataire...] s'engage à lire, comprendre, et à se conformer à la Politique de Sauvegarde et de Protection de l'ONG Projet Jeune Leader (accessible ici en français, en malagasy, et en anglais : <https://fr.projetjeuneleader.org/sauvegarde>) et à signer le Code de Conduite de l'ONG Projet Jeune Leader. Le Contractant [Employé/Consultant/Prestataire...] s'engage également à participer à toute formation dispensée par Projet Jeune Leader sur cette Politique au cours de ses fonctions à Projet Jeune Leader, selon les procédures établies. Le non-respect de cet article est considéré comme une faute grave autorisant Projet Jeune Leader, si bon lui semble, à résilier le contrat sans préavis. »*

A ces contrats (salariés, prestataires, consultants, animateurs-éducateurs, bénévoles, stagiaires...) est également annexé le Code de Conduite énoncé dans cette Politique. Ce Code doit être signé au moment de la contractualisation, précédé de la mention « lu et approuvé ».

² Compte tenu du niveau élevé de corruption dans le système judiciaire à Madagascar, Projet Jeune Leader a choisi une approche plus subjective pour évaluer l'intégrité morale des personnes recrutées.

Le Directeur des Ressources Humaines est désigné comme le principal responsable de l'application de ces normes et procédures en matière de ressources humaines. Il/elle est chargé de transmettre au Comité de Protection et de Sauvegarde toutes les preuves de la mise en œuvre de ces normes, telles que des copies des fiches de référence complétées, codes de conduite signés, etc.

Article 14 : Les normes de gestion des partenaires externes sur cette Politique

Projet Jeune Leader entretient des partenariats formels avec plusieurs institutions et organisations, tant gouvernementales que non gouvernementales, notamment des entités ministérielles, des collèges publics, des circonscriptions scolaires, des bailleurs de fonds nationaux ou internationaux, ainsi que d'autres organisations de la société civile. Ces partenariats sont généralement régis par des conventions ou des accords de partenariat.

Si le partenaire dispose déjà de sa propre politique autour de la sauvegarde et de la protection, et que Projet Jeune Leader est demandé d'y adhérer dans le cadre de la collaboration, alors le Directeur Exécutif et le Point Focal de Sauvegarde et Protection de Projet Jeune Leader examinent la politique du partenaire et demandent des clarifications si nécessaire. Le Directeur Exécutif signe ensuite l'engagement de Projet Jeune Leader à cette politique externe, sans que cela ne remplace la Politique interne de Projet Jeune Leader (celle-ci continue d'être appliquée). Le Directeur Exécutif et/ou le Point Focal assistent aux éventuelles formations proposées par le partenaire sur cette politique. Si la politique externe diffère de la politique interne, notamment concernant les mécanismes de plainte, le Point Focal informe les équipes concernées de Projet Jeune Leader de ces différences.

Note : Des situations peuvent aussi se présenter où le partenaire (bailleur de fonds) a sa propre politique en matière de sauvegarde et de protection, mais que seule la politique de Projet Jeune Leader s'applique aux activités menées par Projet Jeune Leader dans le cadre de la collaboration. Cette condition est précisée dans les accords de financement ou de partenariat avec le partenaire en question.

Si le partenaire n'a pas de politique autour de la sauvegarde et de la protection OU que la politique du partenaire n'est pas aussi complète que celle de Projet Jeune Leader, alors les organisations partenaires seront informées que Projet Jeune Leader dispose d'une Politique de Sauvegarde et de Protection et que nous sommes engagés dans ces domaines. Pour ce, le Directeur Exécutif inclut dans l'accord/la convention de partenariat ou autre document régissant le partenariat le paragraphe suivant :

« L'ONG Projet Jeune Leader s'engage à sauvegarder et à promouvoir le bien-être de toutes les personnes – adultes et enfants – qui entrent en contact avec ses programmes. Le soutien et la protection des enfants et des adultes vulnérables constituent des domaines prioritaires pour Projet Jeune Leader, qui place l'intérêt de ces derniers au premier plan. Projet Jeune Leader adopte une approche de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme d'abus, de harcèlement et d'exploitation envers les enfants, ses équipes, et toute personne en situation de vulnérabilité. La Politique de Sauvegarde et de Protection de Projet Jeune Leader (accessible ici en français, en malagasy, et en anglais : <https://fr.projetjeuneleader.org/sauvegarde>) expose ses engagements dans ces domaines.

*Pour signaler tout soupçon ou preuve d'abus commis envers un enfant ou un adulte – qu'ils soient perpétrés par le personnel, les bénévoles, les consultants, les animateurs-éducateurs, ou d'autres personnes associées à Projet Jeune Leader – veuillez appeler ou envoyer un sms au numéro **0384568710** ou informer toute personne affiliée à Projet Jeune Leader avec qui vous vous sentez suffisamment à l'aise pour signaler.*

Projet Jeune Leader s'attend à ce que tous ses partenaires partagent ces mêmes engagements en matière de protection et de sauvegarde. Ainsi, Projet Jeune Leader se réserve le droit de résilier tout

accord, engagement, ou convention – quel que soit son degré de formalité – avec des partenaires qui agiraient à l'encontre ou contrediraient ces engagements. »

Le Directeur Exécutif est désigné comme le principal responsable de la communication de ces principes aux partenaires externes. Il/elle est chargé de transmettre au Comité de Protection et de Sauvegarde toutes les preuves y afférentes.

Article 15 : La prévention à travers les activités du programme

Projet Jeune Leader reconnaît la vulnérabilité des adolescents, en particulier de sexe féminin, face aux abus. L'adolescence représente une période critique pendant laquelle les jeunes forment leurs attitudes et leurs valeurs concernant les violences, notamment celles basées sur le genre.

À travers notre programme holistique d'éducation en compétences de vie, nous dotons les adolescents des connaissances, compétences, attitudes et de la confiance nécessaires pour prendre des décisions saines et éclairées concernant leurs relations, leur vie et leur santé. Ceci avec pour objectif de réduire leur vulnérabilité aux abus de toutes sortes. Nous aidons également les adolescents à développer la confiance nécessaire pour limiter leur exposition à des situations de violence et être en mesure de signaler les abus ou les menaces de violence. En renforçant la confiance en eux-mêmes et en leur capacité à reconnaître et à réagir face aux situations de danger, nous visons à autonomiser les adolescents et à les aider à construire des relations saines et respectueuses, tout en renforçant leur capacité à se protéger contre les abus.

Article 16 : Normes de communication

Projet Jeune Leader s'engage à représenter en permanence les enfants de manière appropriée, respectueuse et consensuelle. Ainsi, **les normes suivantes sont à adopter en matière de communication** (photo, vidéo, enregistrements audios, réseaux sociaux...) :

- Respecter la dignité des personnes photographiées ; veiller à ce que les enfants soient correctement habillés.
- Ne pas prendre de photos, ou ne pas essayer de le faire, si celles-ci peuvent être considérées comme intrusives ou insensibles, telles que des photos dans des habitations, des zones de sommeil, des personnes en train de se baigner ou en détresse.
- Un enfant doit toujours être représenté de manière digne et respectueuse, non vulnérable, ni soumise, ni dans des poses qui pourraient être perçues comme sexuellement suggestives. Il sera dépeint comme faisant partie de sa communauté et non isolé.
- Ne jamais réaliser des enregistrements ou des images pouvant être interprétées comme suggestifs sur le plan sexuel.
- Ne jamais utiliser les images à des fins personnelles ni les partager sur les réseaux sociaux personnels.
- S'assurer d'obtenir le consentement des directeurs d'école avant de photographier, de filmer les adolescents ou avant d'utiliser ces contenus, et cela même si l'enfant est un membre de la famille proche ou éloignée du membre du personnel. Lors de la demande de consentement pour l'utilisation de l'image, des détails doivent être fournis sur la manière et l'endroit où cette image sera utilisée. Il est strictement interdit de partager des contenus photographiques ou vidéographiques à des fins personnelles ou sur ses propres réseaux sociaux.
- Ne pas identifier l'enfant lors de la publication d'images. Et, lors de l'envoi d'images par voie électronique, ne pas révéler d'informations d'identification de l'enfant sur les étiquettes de fichier.
- Ne pas retoucher les images si cela modifie le contenu honnête du contexte et des faits (habitations, tenues vestimentaires, coloration, etc.).
- Ne pas prendre de photos ni de vidéos des élèves, des écoles et de leurs parents sans avoir été appelé à le faire par l'équipe de communication de Projet Jeune Leader.

PARTIE 3 : Formation et Sensibilisation

Article 17 : Formation initiale sur cette Politique

Au moment de l'intégration à Projet Jeune Leader

L'ensemble du personnel sous contrat à long terme avec Projet Jeune Leader (que ce soit en statut de salarié, bénévole, consultant...), tous départements confondus, sont formés sur l'ensemble du contenu de cette Politique lors de leur «onboarding» (orientation initiale) au moment de leur entrée en fonction à Projet Jeune Leader. La formation sera menée par le Point Focal ou le Directeur Exécutif, en utilisant le programme de formation conçu par le Comité de Sauvegarde et de Protection. Cette formation initiale est complète et interactive, soucieuse de répondre aux différents scénarios possibles auxquels les contractants pourraient être confrontés dans le cadre de leur travail avec Projet Jeune Leader. La formation se termine par un quiz de compréhension ; les personnes obtenant une note basse seront invitées à reprendre la formation et/ou à bénéficier d'un accompagnement individuel par le Point Focal afin de mieux maîtriser le contenu de la formation initiale. Un **Procès-Verbal d'une Session de Formation en Interne** sera co-signées par les personnes formées et le formateur/facilitateur ; le résultat du quiz de compréhension post-formation sera aussi annexé à ce PV.

Le Directeur des Ressources Humaines est tenu de transmettre ces procès-verbaux signés au Comité de Protection et de Sauvegarde.

Pour les personnes sous contrat à court terme avec Projet Jeune Leader, il incombe au Comité de Sauvegarde et de Protection de déterminer la nécessité de leur faire suivre (ou non) la formation de Projet Jeune Leader sur la Politique. Parmi d'autres considérations, le Comité évaluera les types et fréquences de contact du contractant avec les enfants et adultes en situation de vulnérabilité.

Article 18 : Formation supplémentaire de certains membres du personnel

Les animateurs-éducateurs Jeunes Leaders, les Mpanabe Jeunes Leaders ainsi que les équipes programme/technique/évaluation et recherche (qu'ils soient consultants ou salariés) bénéficient de formations supplémentaires dispensées par le Point Focal de Sauvegarde et de Protection ou d'autres personnes qualifiées à Projet Jeune Leader. Ces formations couvrent un éventail de sujets, notamment (Liste non exhaustive) :

- Les postures bienveillantes et professionnelles alignées avec les activités ou les valeurs de Projet Jeune Leader.
- Les modalités de référencement sur le terrain, soit les procédures à suivre pour orienter les individus vers les ressources appropriées en cas de besoin.
- Les techniques d'autosoin et de prévention des risques psychosociaux liés à l'exercice de leurs fonctions et à l'exposition à un environnement de travail complexe.
- Les méthodes de sensibilisation des personnes ou des organisations partenaires aux activités menées et techniques de briefing sur la Politique de Projet Jeune Leader.
- Les principes éthiques à respecter lors la recherche et de l'évaluation.

Le Point Focal de Sauvegarde et de Protection veille à assurer un suivi et un accompagnement des équipes ayant bénéficié de ces formations supplémentaires ainsi que de leur application dans leur travail quotidien.

Article 19 : Formations de recyclage sur cette Politique

L'ensemble du personnel sous contrat à long terme avec Projet Jeune Leader (quels que soient leur statut et leur département) est tenu de suivre une formation de recyclage annuelle sur les pratiques et cette Politique afin de maintenir leurs connaissances à jour. Cette formation peut être dispensée en ligne ou en présentiel selon les besoins. Un Procès-Verbal de Confirmation de Formation est co-signé par la(les) personne(s) formée(s) et le formateur/facilitateur. Ce PV est ensuite transmis par le formateur au Point Focal de Protection et de Sauvegarde, assurant ainsi une documentation formelle de la participation à la formation et de l'engagement renouvelé envers les principes et les pratiques énoncés dans la Politique de Projet Jeune Leader.

En plus des formations formelles, le Comité de Sauvegarde et de Protection s'efforcera de bâtir une culture organisationnelle chez Projet Jeune Leader où les questions de sauvegarde et de protection sont ouvertement et fréquemment abordées. Pour ce faire, le Point Focal peut animer de courtes conversations à ce sujet, par exemple lors des réunions d'équipe mensuelles.

Article 20 : Formation de certains partenaires externes

Projet Jeune Leader reconnaît l'importance des **directeurs des collèges publics partenaires** en tant que sources d'informations sur le contexte local et pouvant parfois être des personnes de référence pour les élèves. Dans cette optique, Projet Jeune Leader s'engage à conscientiser et à soutenir ces directeurs dans leurs rôles. Des contenus spécifiques de cette Politique sont abordés lors de la « réunion d'orientation » en début de collaboration avec ces collèges partenaires. En outre, le **guide de partenariat avec les directeurs des collèges** inclura le Code de Conduite de Projet Jeune Leader en guise d'aide-mémoire et afin d'encourager les directeurs à signaler tout comportement allant à l'encontre de ce Code.

En outre, Projet Jeune Leader peut proposer des formations à d'autres collaborateurs (organisations de la société civile, partenaires ministériels) sur les thèmes de la sauvegarde et de la protection, pour garantir que ces derniers comprennent pleinement les principes et les pratiques énoncés dans cette Politique. Ces formations pour les partenaires externes peuvent être assurées par l'équipe technique/programme de Projet Jeune Leader.

Article 21 : Diffusion de cette Politique en interne

Cette Politique de Sauvegarde et de Protection est entièrement disponible en version électronique sur le site web de Projet Jeune Leader, dans les langues française, malagasy et anglaise [<https://fr.projetjeuneleader.org/sauvegarde>]. De plus, une version physique de la politique est disponible dans les bureaux de Projet Jeune Leader. Enfin, pour favoriser une conscience continue

de la culture de prévention des abus, une version abrégée de la Politique est affichée dans tous les locaux de Projet Jeune Leader.

Article 22 : Sensibilisation en externe sur cette Politique

Projet Jeune Leader reconnaît l'importance d'assurer que les enfants, les jeunes et les adultes en situation de vulnérabilité soient informés de leur droit à être protégés contre les abus, et qu'ils sachent également où trouver des conseils et un soutien en cas de violation de leur sécurité.

Pendant les évènements organisés par Projet Jeune Leader.

Chaque personne sous contrat avec Projet Jeune Leader et impliquée dans la conduite ou la participation à des événements organisés au nom de l'organisation est tenue de sensibiliser l'audience à l'existence de la procédure de signalement des abus et des comportements potentiellement dérangeants. Les événements comprennent, entre autres (liste non exhaustive) : les ateliers pour les parents d'élèves, les formations pour les partenaires, les symposiums avec les directeurs d'écoles, etc. La **phrase introductive suivante est utilisée au début de tout évènement organisé par Projet Jeune Leader** : *« Projet Jeune Leader œuvre dans le but de garantir un environnement sain et épanouissant, et est soucieux des droits de chaque individu avec lequel il interagit. Nous vous encourageons donc à nous signaler tout geste ou parole allant à l'encontre de ces valeurs pendant ou après cette rencontre. Pour signaler ces inquiétudes, vous pouvez appeler ou envoyer un sms au numéro 0384568710, en parler au directeur de l'école ou en parler à toute personne affiliée à Projet Jeune Leader. Merci de votre coopération pour contribuer à un monde meilleur. »*

Ce paragraphe sera ajouté aux outils de travail pour servir d'aide-mémoire aux équipes.

Dans les documents partagés auprès du public de Projet Jeune Leader.

Les **documents destinés au public ou à la communauté scolaire**, tels que le guide des directeurs, les magazines EKO et les magazines "VINA", qu'ils soient nouvellement imprimés ou déjà existants, seront désormais munis d'un sticker ou d'un autocollant comportant le texte ci-dessus :

« Projet Jeune Leader vous écoute ! Vous pouvez nous envoyer un sms ou nous appeler au numéro 0384568710 si un geste, une parole ou un comportement adopté par un animateur-éducateur « Mpanabe Jeune Leader » / « Jeune Leader » ou toute personne affiliée à Projet Jeune Leader vous dérange ou vous met mal à l'aise. Vous pouvez aussi partager votre préoccupation au directeur de l'école. Merci. »

PARTIE 4 : Structures de Sauvegarde

Article 23 : Rôles et Composition du Comité de Sauvegarde et de Protection

La **responsabilité** de créer un environnement favorable, dépourvu de tout comportement contraire à cette Politique, incombe à **l'ensemble du personnel de Projet Jeune Leader**.

Néanmoins, un Comité spécifique sur la Sauvegarde et de Protection existe pour : faciliter la mise en place de cette Politique, lui apporter d'éventuelles améliorations en fonction des changements contextuels et de nouveaux risques qui pourraient se présenter, sensibiliser le personnel et collaborateurs de PJJL sur le sujet, et gérer les incidents.

Le Comité est composé des membres suivants, ayant chacun les compétences et rôles suivants (*les rôles de ces personnes dans le cadre de la Sauvegarde sont repris dans leurs Termes de Référence pour formaliser leur engagement d'assumer ces rôles en tout professionnalisme*) :

Un point focal de sauvegarde et de protection (personne externe à Projet Jeune Leader).

Profil : Cette personne possède entre autres des connaissances sur les programmes de Projet Jeune Leader, est diplômée en psychologie, possède de l'expertise sur la sauvegarde et la protection au sein des organisations à vocation sociale et possède de l'expérience dans l'accompagnement psychosocial des enfants, des adolescents et des personnes en situation de vulnérabilité.

Rôles : De manière générale, le point focal planifie et coordonne la mise en œuvre des activités de sauvegarde et sert de personne ressource pour toute l'équipe concernant les questions liées à la sauvegarde. Plus spécifiquement, il est chargé de recevoir en premier lieu les plaintes, préoccupations ou suspicions provenant du numéro de signalement. Il documente ensuite ces informations et met en œuvre les décisions prises par le Comité, ce qui peut inclure la coordination avec la police, les agences sociales ou d'autres agences de l'État. Le point focal assure également un soutien direct aux personnes affectées. En outre, il veille à ce que tout le personnel soit informé des éventuels changements de la Politique et met en place des programmes de formation pour le personnel. Enfin, le point focal est responsable d'organiser toutes les déclarations du personnel.

Un consultant en sauvegarde et de protection (personne externe à Projet Jeune Leader).

Profil : Cette personne est membre du Conseil d'administration de Projet Jeune Leader. Elle possède une expertise spécifique dans le domaine de la sauvegarde et de la protection au sein des organisations à vocation sociale, ainsi que les connaissances nécessaires concernant les opérations de l'organisation.

Rôle : Le consultant en sauvegarde a principalement pour tâche de remplacer le point focal en cas d'absence de celui-ci ou si le point focal lui-même constitue l'objet d'une plainte. De plus, il peut prendre en charge la gestion des cas de signalement en cas de surcharge de travail du point focal. Par ailleurs, il participe aux différentes réunions menées par le Comité et s'assure de faciliter les communications qui impliqueraient l'ensemble du Conseil d'administration.

Le Directeur Exécutif de Projet Jeune Leader.

Profil : Cette personne a suivi des formations approfondies sur les questions de sauvegarde et de protection. De plus, elle possède une expertise solide du contexte de l'organisation.

Rôle : Le Directeur Exécutif participe aux réunions du Comité et est chargé de tenir le registre des risques liés à la sauvegarde et à la protection. De plus, il soutient les formations et le renforcement des capacités des équipes concernant cette Politique. Le Directeur Exécutif joue un rôle crucial lors des décisions relatives aux ressources humaines de l'organisation et agit en tant qu'interlocuteur auprès des partenaires financiers.

Le Directeur des Ressources Humaines de Projet Jeune Leader.

Profil : Cette personne possède des connaissances sur la gestion des ressources humaines et des organisations. De plus, elle dispose également d'une connaissance sur l'historique de l'organisation et du personnel en partenariat avec Projet Jeune Leader. Cette personne a suivi des formations sur les questions de sauvegarde et de protection.

Rôle : Le Directeur des Ressources Humaines occupe un rôle essentiel en tant qu'interlocuteur permanent des équipes salariées et non salariées de l'organisation. Dans le cadre de ses fonctions, le Directeur des Ressources Humaines assiste et participe aux réunions du Comité et est le premier responsable du suivi des déclarations par signature des différents codes et Politiques en place, ainsi que du renouvellement de ces dernières. De plus, il participe activement à l'organisation des formations et au renforcement des capacités des équipes sur cette Politique. En outre, le Directeur des Ressources Humaines est chargé de garantir la vérification des références fournies par les candidats lors des processus de recrutement, ainsi que du respect des prérequis administratifs liés à l'embauche.

Article 24 : Réunions du Comité de Sauvegarde et de Protection

Les réunions du Comité ont lieu sur une base trimestrielle à minima, durant lesquelles les membres pourront :

- Discuter et actualiser (si besoin) le registre de risques de Projet Jeune Leader tel qu'il est présenté à l'article 9.
- Discuter d'éventuelles modifications à effectuer à cette Politique de Sauvegarde et de Protection. Si des modifications sont effectuées, le Comité est chargé de mettre à jour toutes les versions physiques et électroniques de la Politique et d'informer le personnel en cours de contrat de Projet Jeune Leader que des modifications ont été effectuées. Cette information peut être partagée dans les canaux de communication d'équipe.
- Passer en revue les éventuels signalements de problèmes de sauvegarde ou de protection survenus depuis la dernière réunion et s'assurer du bon suivi des procédures.
- Évaluer les besoins de formations complémentaires sur ces thématiques pour le personnel ou les partenaires externes.
- Aborder toute autre question pertinente en lien avec la sauvegarde et la protection pour garantir une approche proactive.

PARTIE 5 : Systèmes de gestion des préoccupations

Article 25 : Principes de Signalement des Préoccupations

Cette partie de la Politique vise à encourager et à habilitier tous les employés ainsi que toute personne associée de quelque manière que ce soit à Projet Jeune Leader, à signaler les problèmes liés à la protection et à la sauvegarde. L'objectif étant que Projet Jeune Leader puisse intervenir et traiter ces préoccupations ou incidents le plus rapidement possible.

En cas d'incidents, de commentaires, de soupçons ou de préoccupations, le cas doit être immédiatement signalé au Comité de Sauvegarde et de Protection (directement via le numéro de signalement ou indirectement via quelconque personne affiliée à Projet Jeune Leader) qui les analysera et ouvrira éventuellement une enquête. Par souci d'équité, le Comité traitera avec la même considération tout signalement de cas d'abus ou de harcèlement au sein de l'organisation dans le contexte professionnel ou dans le cadre de l'exécution des opérations de PJL. Les cas d'abus au travail seront pris en compte selon les procédures établies, au même titre que les cas de maltraitance envers les enfants et les personnes en situation de vulnérabilité. Lors de la réponse aux préoccupations ou aux allégations de préjudice ou de maltraitance, **le principe directeur ultime sera de veiller à l'intérêt supérieur et au bien-être de l'enfant ou de la personne victime de maltraitance/abus.**

De manière juste et équitable, toute personne qui signale une préoccupation, ou se déclare victime de maltraitance sera protégée, écoutée et traitée avec respect. Elle sera assurée qu'elle n'est pas responsable et ne sera jamais traitée avec incrédulité ou de manière susceptible de causer de la honte ou de l'embarras.

Article 26 : Procédure de Signalement

Si une personne est victime ou si elle soupçonne une violation de ses droits, de sa sécurité, de son bien-être ou encore une violation de la présente Politique, elle est tenue de le signaler immédiatement ou dès qu'elle se sent suffisamment à l'aise pour le faire.

Grâce à un système de signalement adapté et efficace, Projet Jeune Leader vise à traiter tous les incidents le plus rapidement possible et en toute confidentialité. Pour signaler un incident ou une préoccupation, plusieurs options sont possibles.

***Note :** Ces options s'appliquent dans tout type d'incident ou de préoccupation lié à la sauvegarde et la protection, notamment 1) si une personne en contact avec Projet Jeune Leader est victime d'abus ou soupçonne avoir subi une violation de ses droits, de sa sécurité ou de son bien-être, et 2) si une personne constate une violation de la présente Politique de Sauvegarde et de Protection.*

Option 1- Signaler à toute personne affiliée à Projet Jeune Leader avec qui vous vous sentez suffisamment à l'aise pour signaler. Cette personne signalera à son tour au Point Focal de Sauvegarde et de Protection à travers le numéro de signalement.

Option 2- Appeler, envoyer un SMS, ou envoyer un message WhatsApp au numéro 0384568710.
Ce numéro est tenu par le Point Focal de Sauvegarde et de Protection pour la réception des plaintes et des signalements.

Article 27 : Différence entre numéro de signalement de Projet Jeune Leader et la Ligne 147

	Numéro vert 147	Numéro 0384568710
Nature :	Ligne nationale	Spécifique à Projet Jeune Leader
Comment ?	Appel	Appel SMS WhatsApp
Pour signaler :	Toute suspicion et tout acte d'abus	Toute suspicion et tout acte d'abus
Perpétré à l'égard :	Uniquement des enfants	À l'égard des enfants, des adultes en situation de vulnérabilité et des membres du personnel de Projet Jeune Leader (salariés, consultants, prestataires, etc...)
Par :	Toute personne au sein de la communauté	Personnes agissantes au nom de Projet Jeune Leader (salariés, consultants, prestataires, animateurs-éducateurs Jeunes Leaders et Mpanabe Jeunes Leaders, etc.) et personnes en contact avec Projet Jeune Leader
Où	Partout : au sein de la communauté, du voisinage, etc.	Dans les lieux de travail de Projet Jeune Leader (par exemple, écoles partenaires de Projet Jeune Leader) Dans les bureaux et lieux de travail de PJL
Délai de traitement des plaintes	Non défini	Pendant 24 à 48H

Article 28 : Non-Représailles

Il est contraire aux valeurs de Projet Jeune Leader d'user de représailles à l'encontre d'une personne qui, en toute bonne foi, signale une infraction ou suspicion d'infraction à cette Politique ou au Code de Conduite. Tout membre du personnel qui userait de représailles contre une personne ayant signalé une infraction en toute bonne foi est passible de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 29 : Confidentialité

Projet Jeune Leader s'engage à préserver la confidentialité autant que possible. Les informations concernant les questions de sauvegarde ne seront partagées qu'avec des personnes spécifiques, principalement le Comité de Protection et de Sauvegarde. Dans certains cas, il peut être légalement obligatoire de divulguer ces informations aux autorités compétentes telles que la Police, la Gendarmerie ou le Ministère de la Population.

En cas de plainte pour abus envers un enfant, le Comité s'occupera d'informer et d'impliquer les parents ou les responsables de l'enfant, en leur expliquant leurs droits et les procédures à suivre conformément à la législation malgache.

Toutes les informations, y compris la correspondance et les rapports d'enquête, seront conservées en toute sécurité avec un accès restreint au Comité. Elles ne seront en aucun cas accessibles au grand public.

PARTIE 6 : Systèmes de traitement des préoccupations

Projet Jeune Leader met en place ces mesures dans les buts suivants : 1) dissuader tout comportement abusif futur et 2) soutenir le survivant pour favoriser son rétablissement et son bien-être.

Article 30 : Etapes d'investigations

Après que le Point Focal de Sauvegarde et Protection de Projet Jeune Leader reçoive une préoccupation, les étapes suivantes seront suivies :

Étape 1 - Le Point Focal remplira **un formulaire électronique** qui reprendra les informations partagées sur la plainte / suspicion recueillie.

Selon le cas et la nécessité, si les informations ne sont pas complètes, le Point Focal prendra contact avec le plaignant (moins de 24 heures suivant l'émission de la plainte) pour compléter les informations et preuves recueillies.

Étape 2 - Tous les membres du Comité de Sauvegarde et de Protection seront notifiés (automatiquement) du rapport de la nouvelle préoccupation. **Le Comité se réunira** alors dans les plus brefs délais (moins de 48 heures suivant la plainte). Au cours de cette réunion, le Comité analysera et prendra en compte les facteurs suivants :

- Les besoins immédiats du survivant, par exemple si des services urgents, comme médicaux, juridiques, psychologiques sont nécessaires,
- La communication de ses droits, mesures à prendre et des procédures à suivre en fonction des cas, au survivant ainsi qu'aux autres personnes concernées si besoin,
- Les risques potentiels d'orienter le survivant vers certains services,
- Les caractéristiques individuelles du survivant (par ex. âge, handicap, langue parlée) et comment cela pourrait affecter le soutien dont elle a besoin,
- Le risque de préjudice répété pour le survivant ou de préjudice pour d'autres personnes. Par exemple, les membres de la famille, les témoins, les personnes liées au survivant ou au présumé auteur,

En fonction des analyses effectuées sur la situation, le Comité pourra alors procéder aux actions suivantes (liste non-exhaustive) :

Pour les préoccupations d'exploitation, d'abus et de harcèlements n'impliquant pas Projet Jeune Leader, le Point Focal orientera le plaignant vers le numéro de signalement national ou autres modes de signalement en vigueur à Madagascar.

Pour les préoccupations d'exploitation, d'abus et de harcèlements impliquant d'une manière ou d'une autre Projet Jeune Leader, le Comité rédigera les **termes de référence** de l'enquête à effectuer. Ceux-ci définiront les différents paramètres de l'enquête tels que l'objectif, les personnes responsables de l'enquête (...) ainsi que le rappel des requis pour pouvoir mener à bien l'investigation. En fonction des cas, un plan d'enquête peut également être annexé aux termes de

référence. Le Comité de Sauvegarde et de Protection veillera aussi à assurer le référencement vers les diverses institutions selon l'urgence, le besoin et la possibilité, de même que le suivi des différentes prises en charge et de l'évolution de l'état de la personne concernée. Il s'assurera que le survivant soit informé des étapes de référencement et de prise en charge et veillera à ce que la personne survivante déclare son consentement pour toute étape franchie. Enfin,

- Si la plainte concerne un salarié de Projet Jeune Leader, et qu'elle est liée à une suspicion de violence émotionnelle, sexuelle ou physique envers un enfant ou un adulte, le personnel sera notifié de s'absenter de ses fonctions durant une période non définie, en attendant les résultats de l'enquête et la décision du Comité. Il est important de noter que cette décision n'est pas liée avec la culpabilité ou non-culpabilité du salarié, mais est mise en place dans le but de protéger les deux parties pendant le déroulement de l'enquête.
- Si la plainte concerne un contractant non-salarié de Projet Jeune Leader (qu'il s'agisse d'un bénévole, d'un stagiaire, d'un animateur-éducateur, d'un consultant ou d'un prestataire de services) et qu'elle concerne une suspicion de violence émotionnelle, sexuelle ou physique envers un enfant ou un adulte, le personnel ou le contrat sera suspendu en attendant les résultats de l'enquête et la décision du Comité. Il est important de noter que cette suspension n'implique pas forcément de culpabilité, mais est mise en place afin de protéger les deux parties pendant le déroulement de l'enquête.
- **Si la plainte concerne un membre du Comité de Sauvegarde et de Protection**, ce dernier sera immédiatement suspendu de ses fonctions au niveau du Comité qui se chargera de la nomination de son intérimaire pendant le temps d'investigation et de prise de décision. Si la plainte concerne le Point Focal du Comité de Sauvegarde et de Protection, les plaignants sont tenus de le signaler auprès du Directeur Exécutif à l'adresse maia@projetjeuneleader.org ou au Directeur des Ressources Humaines.

Un **procès-verbal** sera rédigé à la suite de la réunion énonçant clairement les décisions et procédures à mettre en place. Le Comité de Sauvegarde et de Protection s'assurera de faciliter l'application, le suivi des procédures et des décisions qui y sont annoncées. Par ailleurs, le Comité veillera au respect total de la confidentialité tout au long du processus.

Étape 3 - Si une enquête est décidée, le Comité de Sauvegarde et de Protection se chargera de **planifier, de mener, de gérer et de suivre l'enquête** en respectant les termes de référence définis pour le cas et cela, en maintenant un contact régulier avec la personne supposée « survivant ». L'enquêteur ou les enquêteurs rédigeront un **rapport d'enquête** qui constatera objectivement tous les faits et preuves. Ce rapport sera communiqué au plus vite au Comité.

Étape 4 – Sur réception du rapport d'enquête, **le Comité de Sauvegarde et de Protection se réunira de nouveau afin de discuter des résultats de ce dernier**. Si une prise en charge a été déclenchée initialement (en étape 2), le Point Focal partagera également les mises à jour à ce sujet.

Note : Quelle que soit la décision prise à la suite de ces différentes étapes, un procès-verbal de clôture sera rédigé afin d'en garder une historique, d'affiner les prochaines interventions et d'aider à la révision de la Politique.

Article 31 : Traitement d'une plainte non-fondée

En cas d'allégation formulée de bonne foi s'avérant infondée ou fausse, aucune mesure ne sera prise contre la personne qui a formulé l'allégation.

Cependant, en cas d'allégation formulée de mauvaise foi, c'est-à-dire une allégation totalement infondée, malveillante ou faite dans l'intention de nuire ou sciemment fausse, des mesures disciplinaires seront prises. Émettre de fausses allégations de manière délibérée constitue en effet une faute disciplinaire grave.

De plus, les personnes jugées témoins, mais n'ayant pas signalé l'existence d'abus au Comité seront également évaluées par le Comité et pourront être tenues responsables et passibles de mesures disciplinaires.

Article 32 : Traitement d'une plainte fondée

Si l'incident est commis par un membre du personnel de PJJ et qu'il constitue une violation des actes décrits dans le Code de Conduite, un licenciement sera généralement appliqué. Comme stipulé dans le Règlement Intérieur du Personnel – qui a fait l'objet d'approbation de l'Inspection du Travail : « Le licenciement sans préavis concerne les fautes suivantes : [...] « Acte à l'encontre de la Politique de Sauvegarde et de Protection des Enfants de Projet Jeune Leader » et, comme stipulé dans le contrat « Le non-respect de cet Article [sur la Sauvegarde et la Protection] est considéré comme une faute grave autorisant Projet Jeune Leader, si bon lui semble, à résilier le contrat sans préavis. » Le Comité peut aussi déposer un signalement auprès des autorités compétentes pour les sanctions et poursuites légales.

S'il s'agit d'une encontre à d'autres articles de la Politique, des mesures disciplinaires de différents degrés seront prises et appliquées sur décision jointe du Comité.

Si l'incident est commis par un contractant non salarié (consultant ou stagiaire ou bénévole ou prestataire), la clause de cessation de contrat prend effet immédiatement. En effet, comme stipulé dans les contrats des consultants et prestataires de service : « Le non-respect de cet Article [sur la Sauvegarde et la Protection] est considéré comme une faute grave autorisant Projet Jeune Leader, si bon lui semble, à résilier le contrat sans préavis. » Le Comité peut aussi déposer un signalement auprès des autorités compétentes pour les sanctions et poursuites légales.

Si l'incident est commis par un membre du conseil d'administration, le Comité de Sauvegarde et de Protection informe l'ensemble du conseil d'administration. Une Assemblée Générale (AG) extraordinaire se tiendra pendant laquelle la décision de suspension du membre concerné sera officialisée.

Note : En cas d'abus commis par l'un de ces groupes précités envers un enfant participant à nos programmes, Projet Jeune Leader s'engage à fournir les premiers soins aux enfants victimes, y compris en leur assurant l'accès aux centres de soins, à un environnement sécurisé et en leur prodiguant les premiers secours psychologiques nécessaires.

Si l'incident est commis par tout autre individu sans lien direct avec PJJ (parent, entourage, directeur d'école, etc.), les liens de collaboration avec ce partenaire pourront être rompus. De plus, la personne affiliée à Projet Jeune Leader (employé/prestataire/animateur-éducateur...) qui a signalé l'incident pourra être réassignée dans une zone où il/elle se sentira plus en sécurité. Le Comité peut également signaler l'incident aux autorités compétentes en vue de sanctions et de poursuites légales.

Note : En cas d'abus commis envers une personne contractualisée par Projet Jeune Leader, la personne ayant subi l'abus peut bénéficier d'un soutien psychologique en cas de détresse.

Quelle que soit la décision prise, un procès-verbal de clôture sera rédigé par le Comité afin d'en garder une historique, d'affiner les prochaines interventions et d'aider à la révision de la Politique.

Article 33 : Mesures de réhabilitation

Projet Jeune Leader reconnaît qu'il est probable qu'il y ait de forts sentiments chez les employés, les parents, les enfants et/ou la communauté qui devront être abordés après qu'un soupçon ou une allégation concernant un incident d'abus ait fait l'objet d'une enquête :

- Des problèmes de communication, notamment s'il s'agit d'une rumeur ou d'un fait avéré
- Des sentiments de culpabilité et de blâme peuvent survenir, particulièrement si les soupçons existaient depuis un certain temps.
- L'impact sur l'individu et sur la nature de l'incident doit également être pris en compte.
- Enfin, il est important de reconnaître le risque de préjudice à l'image et à la réputation de Projet Jeune Leader.

Conscient de ces éventuelles conséquences, le Comité peut convenir de mesures additionnelles de réhabilitation, telles que la diffusion de communiqués publics ou l'organisation de dialogues communautaires. Le Comité peut aussi décider de procéder à des mises à jour de la Politique.



WWW.PROJETJEUNELEADER.ORG