

# CREDEL



Centre de Recherche  
et d'Expertise pour  
le Développement  
Local

**UN MONDE INCLUSIF ET RESILIENT**

## POLITIQUE DE CREDEL EN MATIERE DE PROTECTION DE L'ENFANCE

**Vision de CREDEL** : Promouvoir une éducation inclusive et des modes de vie respectueux de l'environnement et résilients aux changements climatiques au sein des communautés locales.

**Mission de CREDEL** : Accompagner les communautés à la base dans le processus de développement local durable.

## I- Principes

- Pour CREDEL, tous les enfants ont le droit d'être protégés contre la maltraitance et l'exploitation.
- Nous ne tolérons aucune maltraitance ni exploitation d'enfants de la part de quiconque travaille avec nous.
- Il nous incombe de veiller à ce que tous nos salariés<sup>1</sup>, volontaires, sous-traitants et partenaires reçoivent des indications claires quant aux règles de comportement et de pratique qu'ils sont tenus d'observer tant qu'ils se trouvent en contact avec des enfants.
- CREDEL s'engage à assurer la sécurité des enfants par tous les moyens raisonnables.
- Les faits signalés en vertu de la présente politique seront traités en toute confidentialité, équité et rapidité.

## 1- Définitions

- **Enfant** : toute personne âgée de moins de 18 ans
- **Exploitation** : le fait d'abuser d'un état de vulnérabilité ou d'un rapport de force inégal
- **Maltraitance** : sévices physiques, sexuels ou psychologiques
- **Sévices physiques** : violences corporelles ou blessures volontaires
- **Abus ou sévices sexuels** : le fait d'utiliser un enfant aux fins de stimulation ou de satisfaction sexuelle
- **Sévices psychologiques** : comportement portant atteinte à l'estime de soi

Quiconque travaille pour, avec ou au nom de CREDEL doit s'abstenir :

- de frapper ou d'agresser physiquement un enfant ;
  - d'avoir des relations sexuelles ou de se livrer à une activité sexuelle avec une personne âgée de moins de \* ans (\* l'âge stipulé dans le pays dans la mesure où il n'est pas inférieur à 16 ans), quel que soit l'âge du consentement au niveau local. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense
- d'agir d'une manière pouvant être considérée comme abusive ou placer un enfant dans une situation où il risquerait de subir des sévices ou d'être exploité ;
- de garder à domicile, la nuit, sans supervision, un ou des enfants avec lesquels la personne travaille ou de passer un temps excessif avec un enfant sans autre compagnie ;
  - de tolérer ou prendre part à une activité avec des enfants qui soit illégale, dangereuse, abusive ou relevant de l'exploitation, y compris le fait de regarder des images à caractère pornographique mettant en scène des enfants ;
  - d'agir avec l'intention de couvrir de honte, humilier, rabaisser ou avilir un enfant ou de lui infliger toute autre forme de sévices psychologiques.

## 2- Procédures

### Procédures de signalement

Si une situation nécessite la protection urgente d'un enfant, par exemple en

cas de danger imminent d'exploitation ou de maltraitance, il est recommandé de prendre sans délai des mesures de protection.

Quiconque travaille avec CREDEL, et à qui est rapportée une situation préoccupante, doit donner la priorité à la sécurité et au bien-être immédiats de l'enfant, tout en tenant compte de la sécurité de notre personnel.

### Procédure de signalement interne

Il incombe à toutes celles et ceux qui représentent CREDEL, à quelque titre que ce soit, de dûment signaler une situation préoccupante.

Quiconque travaille pour CREDEL et soupçonne l'existence d'un problème de maltraitance ou d'exploitation dans le cadre d'un projet géré ou soutenu par CREDEL, reçoit une plainte de membres de la communauté ou a connaissance de tels agissements de la part d'une personne travaillant pour CREDEL doit en saisir sa hiérarchie.

- Signaler la situation par écrit à son supérieur hiérarchique.
- Celui-ci en référera au plus vite (dans un délai de 24 heures maximum) au niveau de la hiérarchie approprié et à la Direction en vue de l'examen de la plainte.
- Une fois l'affaire réglée, le supérieur hiérarchique en informera l'auteur du signalement.

En cas d'impossibilité de signaler une situation préoccupante au supérieur hiérarchique direct, il convient de s'adresser au niveau de hiérarchie supérieur.

## Procédure de signalement externe

Les plaintes de cette nature émanant de l'extérieur de l'organisation doivent suivre, s'il en existe, la procédure officielle de traitement des plaintes :

- Il incombe aux hauts représentants de CREDEL basés de donner suite à toute plainte relative au programme de CREDEL. Leur transmettre la plainte par écrit. Leurs coordonnées figurent sur le site Web de CREDEL ou peuvent être obtenues auprès du personnel sur place.
- Si la plainte concerne les hauts représentants, elle doit être adressée à aux autorités judiciaires. De plus amples informations sont disponibles auprès du bureau de CREDEL ou par le biais d'avis diffusés par le personnel de programme de CREDEL.
- Tout signalement sera traité dans la plus stricte confidentialité et sans délai.

Si une situation de maltraitance semble exister dans une organisation partenaire et qu'un signalement aux autorités n'a aucune chance d'aboutir, l'interruption du partenariat/de toute relation pourrait s'ensuivre.

En cas de signalement oral par une personne extérieure à l'organisation auprès d'une personne travaillant pour CREDEL (volontaire, salarié, sous-traitant), cette dernière doit immédiatement, ou dès que possible, transmettre l'information à sa hiérarchie par écrit (voir la procédure de signalement interne).

## Manquements à la présente politique

Le code de conduite de CREDEL dispose ce qui suit :

- « Je n'abuserai ni n'exploiterai d'enfants de moins de 18 ans, de quelque manière que ce soit, et je signalerai à mes supérieurs hiérarchiques tout comportement de ce genre. »

Tout manquement à la présente politique ou au code de conduite sera traité conformément aux règles de procédure disciplinaire et pourra entraîner le licenciement.

Quels que soient les us et coutumes locaux, tout salarié s'adonnant au commerce du sexe ou à un comportement à caractère sexuel avec une personne de moins de 18 ans, sera considéré comme ayant commis une faute disciplinaire et fera l'objet d'une procédure disciplinaire, compte tenu du contexte juridique local.

Ces agissements pourront en outre relever du domaine pénal. Le cas échéant, ils seront normalement signalés aux autorités extérieures compétentes. S'il envisage cette voie, le responsable hiérarchique traitant le dossier devra dûment prendre en considération les risques pour les personnes, les partenaires ou CREDEL.

### **3- Directives pour l'intégration de mesures de protection de l'enfance dans les programmes et les autres activités de CREDEL**

Tout salarié ou représentant doit s'efforcer de :

planifier et organiser le travail et le lieu de travail de façon à réduire au minimum le risque de maltraitance, d'exploitation ou de préjudice pour les enfants ;

- vérifier scrupuleusement les références des candidats lors du recrutement ou de la sélection de personnel ;

- dans le cadre d'un programme concernant des enfants, désigner un coordinateur ayant pour mission d'assurer que la protection de l'enfance prévaut sur les autres engagements du programme ;

- promouvoir une culture d'ouverture permettant de soulever et de traiter tout problème ou toute préoccupation en matière de protection de l'enfance ;

- veiller à développer le sens de la responsabilité chez le personnel pour que les mauvaises pratiques ou tout comportement susceptible de constituer un acte de maltraitance ou d'exploitation puisse être remis en cause ;

- parler avec les enfants de leurs rapports avec le personnel notamment et les encourager à signaler toute situation préoccupante ;

- donner les moyens aux bénéficiaires mineurs de s'exprimer et les informer de leurs droits, de ce qui est acceptable ou non et de ce qu'ils peuvent faire en cas de problème ;

- utiliser la présente politique pour informer les bénéficiaires des normes de pratique professionnelle qu'ils peuvent attendre du personnel de CREDEL et des recours à leur disposition s'ils estiment qu'une personne travaillant avec CREDEL ne les respectent pas ;

- tenir compte des aspects de protection de l'enfance dans les évaluations des programmes ou des événements.

#### ❖ **Siège Social** :

- Abomey-Calavi, Agori II (Zogbadjè), Rue en Face de la Boulangerie PARANA, 500 m au Nord-Ouest Université d'Abomey-Calavi

- Adresse Postale : BP 1612 Calavi-Bénin

- Téléphone : (00229) 69494592 / 97 48 87 84/95 84 90 77 / 66793930

- Courriel : [credelong@yahoo.fr](mailto:credelong@yahoo.fr) / [credelong@gmail.com](mailto:credelong@gmail.com)

- Site : [www.credelbenin.org](http://www.credelbenin.org)