VAINCRE LA PAUVRETÉ, RESTAURER LA DIGNITÉ

Politique de Protection contre les Abus de Pouvoir

(PPAP)

Association François-Xavier Bagnoud – FXB International

Rue de Lausanne 44
1201 Genève
+41 22 741 00 30
IBAN : CH05 0024 0240 6784 9400 Y

Route de l'aéroport 25
1950 Sion
+41 27 565 13 65

Info@fxb.org
www.fxb.org
Twitter: @FXBIntl
Facebook: FXB International
Instagram: fxb_international
Linkedin: fxb-international

Table des matières

1) Introduction 3
2) Être exemplaire 4
3) Types d'abus de pouvoir et mécanismes 5
   3.1) Tolérance zéro face à l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel (PSEAH) 5
   3.2) Protection de l'enfance (PPE) et défense des personnes vulnérables 6
   3.3) Lutter contre la corruption 10
   3.4) Intransigeance face aux détournements de fonds/biens 11
   3.5) Non au favoritisme (non-discrimination) 13
   3.6) Des interventions d'urgence centrées sur l'humain (Sphere) 14
   3.7) Garantir un travail de qualité 16
4) Les mécanismes de plaintes 18
5) La gestion des plaintes 20
6) Sanctions encourues 22
7) Conclusion ..... **Erreur ! Signet non défini.**

1) Introduction

« La liberté […] n'est là que lorsqu'il n'y a pas d'abus de pouvoir » *Montesquieu*

L'Association François-Xavier Bagnoud – FXB International (FXB) travaille en milieu rural et périurbain dans ses pays d'intervention. Il s'agit de localisations marginalisées et/ou enclavées où vivent des personnes particulièrement vulnérables[1], aussi bien économiquement que socialement. Un grain de sable dans leur parcours de vie fait rapidement basculer leur situation : sécurité alimentaire, santé, etc. L'objectif à travers la mise en place de programmes et projets de développement est d'améliorer leurs conditions de vie et de les rendre plus résilients.

Dans ce contexte de fragilité, il faut prendre conscience des rapports de pouvoir qui régissent les différentes relations et éviter tout abus. La Politique de Protection contre les Abus de Pouvoir (PPAP) est le document de référence de FXB en la matière. Elle trouve son inspiration dans sa Charte éthique[2] et sa Stratégie institutionnelle. Elle a pour but de détecter des abus de pouvoir et de maltraitance, de fonctionner comme un système d'alerte précoce et d'identifier des dysfonctionnements structurels. Les actions de toutes les personnes impliquées lors de la mise en œuvre de programmes ou projets ne doivent en aucun cas causer du tort aux bénéficiaires. La définition de la maltraitance est celle du Conseil de l'Europe : Une violence se caractérisant *« par tout acte ou omission commis par une personne s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière ».*

La PPAP s'accompagne de la mise en place d'un mécanisme de plaintes où victimes ou témoins de dysfonctionnements peuvent se manifester en toute discrétion. Un comité d'investigation traitera chaque cas selon une procédure détaillée pour clarifier la situation et promulguer des sanctions selon ses conclusions. Nous appliquons une tolérance zéro vis-à-vis de toute forme d'abus de pouvoir, consacrons le principe de responsabilité de toutes et tous, ainsi que celui de signalement.

La Politique de Protection contre les Abus de Pouvoir (PPAP) va évoluer au fil du temps et en fonction des expériences vécues. C'est un document qui sera ajusté en prenant en compte les avis et critiques de nos partenaires stratégiques afin qu'il soit opérationnel aussi bien en Suisse que dans nos pays d'intervention. Il fera l'objet d'une revue annuelle, dont découlera un rapport relatant les activités menées dans le domaine en garantissant l'anonymat.

La redevabilité aussi bien aux populations auprès desquelles nous nous engageons, qu'aux donateur·trice·s et aux bailleur·euse·s nous pousse à mettre en place les mécanismes nécessaires pour garantir que nos actions se fassent dans un cadre bienveillant. Nous avons le devoir moral de mettre à disposition les moyens pour dénoncer des comportements inadéquats.

[1] Selon le concept "Leave no one behind (LNOB)", qui est la promesse centrale et transformatrice de l'Agenda 2030 pour le développement durable et de ses Objectifs de développement durable (ODD)
[2] https://fxb.org/app/uploads/2023/03/FXB-Charte-Ethique_2023_FR.pdf

2) Être exemplaire

Toutes les actions menées par les personnes impliquées avec FXB doivent se réaliser en respectant la Charte et ses sept valeurs de base, selon l'acronyme DIGNITÉ, qui fait partie de la signature de FXB : **Vaincre la Pauvreté, Restaurer la Dignité** pour élever des enfants autrement à la dérive.

D **Défendre les droits humains fondamentaux :** FXB s'attache à la promotion et à la défense des droits humains fondamentaux, avec un accent particulier sur ceux des enfants et des femmes et sur la prévention de toute forme de violence et d'insécurité à leur encontre.

I **Importance de la primauté de la famille :** Avec comme vision de *Prévenir l'héritage de la pauvreté*, FXB reconnaît l'importance cruciale de la fonctionnalité des familles élargies pour atteindre le bien-être des enfants.

G **Gouvernance** : FXB applique les 5 piliers de la bonne gouvernance reconnus par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies[3] : la transparence, la responsabilité, l'obligation de rendre compte de ses actes, la participation et la capacité de répondre aux besoins de la population.

N **Ne Laisser Personne de Côté** : Dans l'Agenda 2030 des Objectifs de Développement Durable (ODD) ainsi que dans l'orientation de la DDC[4], la communauté internationale s'engage à ne laisser personne de côté. Dès 1989, le postulat de FXB a été d'intervenir pour les causes oubliées, des personnes oubliées, dans les pays oubliés – à commencer par les enfants.

I **Impartialité** : FXB, et plus largement tous ses collaborateurs et partenaires, ne font aucune distinction fondée sur la nationalité, l'ethnie, le sexe, la religion, la classe sociale ou l'opinion politique. Le travail de FXB n'est guidé que par les besoins des individus et des communautés.

T **Transition vers l'autosuffisance et l'autodétermination** : FXB fournit les outils et le soutien nécessaire pour accompagner les participants à ses projets et programmes vers l'autonomie économique et sociale.

E **Empowerment :** Les projets et programmes FXB visent à l'autonomisation des femmes et renforcent les capacités d'agir et à se développer des communautés qu'elle soutient.

FXB exige un **comportement irréprochable** de toutes les personnes impliquées dans ses actions : collaborateurs et collaboratrices de FXB, membres du Comité, partenaires stratégiques, personnes mandatées pour la réalisation d'un projet, partenaires locaux, bénéficiaires et bénévoles. Ces personnes doivent incarner les valeurs de FXB, afin d'instaurer

[3] https://www.ohchr.org/fr/good-governance/about-good-governance
[4] www.shareweb.ch/site/Poverty-Wellbeing/leave-no-one-behind/Shared%20Documents/sdc-guidance-leave-no-one-behind_FR.pdf

une véritable culture d'organisation empreinte de confiance et de respect. L'éthique personnelle de chacun est mise à contribution. Ce comportement exemplaire inclut l'interdiction absolue de consommer de l'alcool ou des drogues lors de la réalisation de toute activité liée à FXB. Les définitions, les dispositifs de réduction de risques et des processus clairs mentionnés dans la Politique de Protection contre les Abus de Pouvoir (PPAP) permettent d'aiguiller les personnes impliquées dans nos activités.

Si malgré toutes les précautions, un acte d'abus de pouvoir est commis, il doit être signalé au plus vite auprès des personnes de référence ou à travers le mécanisme de plaintes auprès du responsable PPAP. Une personne ne dénonçant pas un acte est considérée comme complice et dès lors porte une part de responsabilité. L'exemplarité des comportements qui permet de tisser avec les partenaires et bénéficiaires une relation de confiance est cruciale dans des contextes où la vulnérabilité économique, sociale et psychologique est omniprésente. Le bien-être des bénéficiaires est la plus grande des priorités.

3) Types d'abus de pouvoir et mécanismes

3.1) Tolérance zéro face à l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel (PSEAH)

a. Définition

L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité d'une personne, d'un rapport de force ou de confiance inégal en vue d'**obtenir des faveurs sexuelles**, y compris, en proposant de l'argent ou d'autres avantages sociaux, économiques ou politiques[5].

L'abus sexuel désigne toute atteinte **physique à caractère sexuel** commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte[6].

Le harcèlement sexuel désigne **toute avance sexuelle inopportune**, toute demande de faveurs sexuelles, toute attitude verbale ou physique à connotation sexuelle envers une personne ou un groupe de personnes[7]. C'est le point de vue (perception et ressenti) de la/les victime/s qui est pris en compte. Il peut s'agir d'un incident unique ou de comportements malveillants à répétition.

b. Personnes concernées

- Collaborateurs et collaboratrices de FXB International
- Membres du Comité
- Collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques
- Personnes et/ou organisations mandatées pour la réalisation d'un projet
- Bénéficiaires subventions projets FXB

[5] Cela comprend la traite des êtres humains et la prostitution.
[6] Cela comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles.
[7] Cela comprend des commentaires oraux tels que des remarques sur l'apparence d'un/e collaborateur/trice, des blagues sexistes ; des actes non-verbaux, tels que l'affichage d'image à caractère sexuel, fixer du regard, des gestes et des attitudes déplacés, des commentaires écrits et des contacts physiques non souhaités à connotation sexuelle.

- Partenaires
- Bénéficiaires
- Bénévoles

c. Comportements à caractère sexuel

Des comportements à caractère sexuel inadéquats - que ce soit l'abus, l'exploitation ou le harcèlement sexuel - entravent le bon fonctionnement de l'organisation. Les victimes souffrent de ce climat d'intimidation, d'hostilité, d'offense et d'humiliation. La dignité de la personne n'est pas respectée, ce qui est en opposition avec les valeurs de base de FXB. Toute tentative ou acte d'abus, d'exploitation ou de harcèlement sexuel doit immédiatement être signalé auprès des personnes de référence ou à travers le mécanisme de plaintes.

d. Dispositifs de réduction des risques

- Les contrats de travail, les contrats de collaboration entre FXB et les partenaires stratégiques font référence à ce document de PPAP qui stipule l'interdiction de tout acte d'abus, d'exploitation ou de harcèlement sexuel.
- FXB vérifie systématiquement les références des personnes qui postulent et demande aux candidats d'indiquer officiellement s'ils ont fait l'objet d'une enquête.
- Toutes les personnes impliqué·e·s dans les activités de FXB sont sensibilisé·es aux enjeux liés à la PSEAH et connaissent les sanctions encourues.
- Des entretiens individuels sont effectués avec tous les collaborateurs et collaboratrices au siège (une fois par an minimum) ainsi que dans nos pays d'intervention (une fois tous les deux ans minimum) durant lesquels la PSEAH est abordée en toute confidentialité.
- Les femmes et les hommes sont traités de manière égalitaire[8]. Aucune discrimination sur la base du genre n'est tolérée dans nos actions, aussi bien dans le fonctionnement de l'équipe au siège que dans celui de nos partenaires stratégiques dans nos pays d'intervention.
- Les relations sexuelles et les autres actes d'ordre sexuel avec nos bénéficiaires âgés de plus de 18 ans sont fortement découragés et rigoureusement interdits avec les mineurs. Chaque collaborateur et collaboratrice au siège et dans nos pays d'intervention a l'obligation de faire part à son supérieur hiérarchique de l'occurrence d'une telle situation dans les plus brefs délais.
- Durant les voyages de suivi dans nos pays d'intervention, les Chargé·e·s de Programme sont attentifs pour détecter d'éventuels comportements inadéquats ou étranges. En cas de doute, des investigations sont lancées.

3.2) Protection de l'enfance (PPE) et défense des personnes vulnérables

a. Définition

Les enfants[9] et les personnes vulnérables[10] encourent des **risques plus importants de subir des préjudices, des abus et/ou de la négligence** en raison de leurs fragilités et de leurs

[8] Gender equality.
[9] Toute personne ayant moins de 18 ans.
[10] La vulnérabilité peut être sociale, économique, psychologique et/ou physique.

vulnérabilités. Ces risques comprennent toutes formes de mauvais traitements physiques et/ou affectifs, de sévices sexuels, de négligence ou de traitement négligent, d'exploitation commerciale ou autre, entraînant un préjudice réel ou potentiel pour leur santé, leur survie, leur développement ou leur dignité.
Les projets et programmes de FXB sont conçus, et les interventions convenues, sur la base de **l'intérêt principal de l'enfant**. L'intérêt principal de l'enfant, en termes de droits et de bien-être général, est la priorité absolue dans le fonctionnement de l'organisation, la gestion des crises et la mise en œuvre des programmes. Une approche de développement centrée sur l'enfant est la force directrice pour garantir les droits et l'intérêt principal de l'enfant dans le cadre opérationnel de l'organisation.
La protection de l'enfant fait référence à la protection contre la violence, l'exploitation, les abus et la négligence. Elle est intégralement liée à tous les autres droits de l'enfant. Chaque enfant a droit à la protection.
La sécurité de l'enfance fait référence aux politiques et procédures institutionnelles/internes visant à garantir que les enfants ne sont pas exposés à des préjudices et à des abus lors de leurs contacts avec l'organisation, son personnel et leur participation à des projets et programmes, et que les opérations de l'organisation ne nuisent en aucune façon aux enfants.
La violence physique est un acte ou des actes susceptibles d'entraîner des blessures ou la mort d'un enfant.
La violence psychologique est un acte ou une absence d'acte de la part d'un parent, d'un tuteur ou d'une personne qui s'occupe d'un enfant, qui entraîne une altération du fonctionnement et du développement psychologique et/ou émotionnel de l'enfant, qui peut se manifester par de l'anxiété, un repli sur soi, de l'agressivité, de la dépression ou un retard de développement. La violence psychologique est souvent difficile à détecter.
La violence verbale est un ou plusieurs actes qui aboutissent à l'exploitation d'un enfant, avec ou sans son consentement, à des fins de gratification sexuelle ou érotique. Ces actes peuvent être commis par des adultes ou d'autres jeunes qui sont intellectuellement, émotionnellement, physiquement ou sexuellement plus mûrs que l'enfant victime. Les types d'abus sexuels comprennent, entre autres, l'inceste, le viol, l'exhibition, la sodomie, la prostitution enfantine, la pédophilie, la pornographie, le voyeurisme et le cybersexe.
La violence verbale comprend la communication par les mots (c'est-à-dire les injures dérogatoires proférées par des adultes ou d'autres enfants, les critiques négatives, les cris comme forme de discipline), les tonalités vocales, les railleries raciales et le langage corporel et les attitudes qui les accompagnent et qui déprécient la valeur d'une personne.
La négligence est ce que vous faites ou ne faites pas en tant que parent, tuteur ou soignant et qui peut blesser un enfant, voire l'amener à quitter le domicile familial.
La sécurité technologique (**e-sécurité**) désigne la protection des enfants contre tout dommage pouvant être causé par la technologie, notamment le téléphone, le téléphone portable, l'ordinateur, les tablettes, l'ordinateur portable et l'internet ou tout autre dispositif d'information et de communication.

b. Personnes concernées

- Collaborateurs et collaboratrices de FXB International
- Membres du Comité
- Collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques
- Personnes et/ou organisations mandatées pour la réalisation d'un projet
- Bénéficiaires subventions projets FXB

- Partenaires
- Bénéficiaires
- Bénévoles

c. Comportements à adopter

La responsabilité de FXB comme organisation est d'assurer qu'elle n'expose pas les enfants et les personnes vulnérables à un risque de préjudice et/ou d'abus par ses activités, et que toute préoccupation relative à la protection des enfants et des personnes vulnérables au sein des communautés où elle opère soit signalée aux autorités compétentes[11]. Utiliser la violence physique comme punition ou représailles, recourir à un langage ayant pour but de dénigrer, humilier ou dégrader et maltraiter un enfant (y compris avoir des relations sexuelles avec quiconque n'ayant pas atteint l'âge de majorité sexuelle ou ses 18 ans, selon la limite établie par la loi applicable) ou une personne vulnérable n'est pas toléré par FXB. Tout acte néfaste et inapproprié sur les enfants (y compris le problème de l'e-sécurité) ou les personnes vulnérables doit immédiatement être signalé auprès des personnes de référence ou à travers le mécanisme de gestion des plaintes.

Toutes les personnes mentionnées ci-dessus susceptibles d'être en contact avec des enfants ne doivent jamais :

- Frapper ou agresser physiquement de quelque manière que ce soit les enfants ou les maltraiter physiquement ;
- Développer des relations physiques / sexuelles avec les enfants ;
- Développer des relations avec les enfants qui pourraient être considérées comme de l'exploitation ou de la maltraitance ;
- Agir d'une manière qui pourrait être abusive ou qui pourrait exposer un enfant à un risque d'abus ;
- Utiliser un langage, faire des suggestions ou donner des conseils inappropriés, offensants ou abusifs ;
- Se comporter physiquement d'une manière inappropriée ou sexuellement provocante
- Approuver ou participer à un comportement illégal, dangereux ou abusif de la part d'un enfant
- Agir de manière à faire honte aux enfants, à les humilier, à les rabaisser ou à les dégrader, ou perpétrer toute autre forme de violence psychologique ;
- Discriminer, montrer un traitement préférentiel ou favoriser certains enfants à l'exclusion d'autres enfants.
- Cette liste n'est ni exhaustive ni exclusive. Le principe est que le personnel et les bénévoles doivent éviter les actions ou les comportements qui peuvent constituer une mauvaise pratique ou un comportement potentiellement abusif.

d. Dispositifs de réduction des risques

- FXB entreprend une analyse détaillée des descriptions de poste afin d'évaluer le niveau de contact avec les enfants, et donc le niveau de risque.
- FXB vérifie systématiquement les références et demande à tou·te·s les candidat·e·s d'indiquer officiellement s'ils ont fait l'objet d'une enquête.

[11] Pour les enfants : Keeping Children Safe Coalition - www.keepingchildrensafe.org.uk

- Les contrats de travail, les contrats de collaboration entre FXB et les partenaires stratégiques font référence à la PPAP.
- Toutes les personnes impliquées dans les activités de FXB sont sensibilisées aux enjeux liés à la PPE et à la défense des personnes vulnérables. Elles connaissent également les sanctions encourues.
- Les partenaires stratégiques informent la population bénéficiaire des conditions de réalisation du programme ou projet, dont l'interdiction formelle de recourir à du travail d'enfants, ainsi qu'aux transactions (espèces, en nature, service, etc.) qui en découleront. FXB s'assure que la population bénéficiaire comprend qu'aucune faveur ne peut être demandée en échange de ce qui est fourni, et que personne n'a le pouvoir d'influencer positivement ou négativement le soutien reçu.
- Durant la mise en œuvre des projets, les groupements/population bénéficiaires sont sensibilisés aux enjeux de la protection de l'enfance et des personnes vulnérables et à l'intérêt de mettre en place des mécanismes de plaintes.
- Les questions relatives à la protection de l'enfance et à des personnes vulnérables font partie intégrante des audits que FXB effectue auprès des partenaires stratégiques et des partenaires locaux qui travaillent avec des enfants.
- Pour toutes les personnes, il est conseillé dans la mesure du possible d'être visible lorsqu'on travaille avec des enfants ou des personnes vulnérables et ne jamais être seul·e avec l'un·e d'entre eux·elles.
- En général, il est inapproprié de passer trop de temps seul avec les enfants, à l'écart des autres, à moins que le personnel n'organise des séances de conseil individuelles, et d'emmener les enfants au lieu d'hébergement du personnel bénévole ou chez lui, en dehors des activités clairement définies du programme.
- Des comportements inadéquats en matière de protection des enfants et défense des personnes vulnérables observés dans des structures soutenues sont relatés aux autorités compétentes, afin de clarifier la situation. Un suivi externe est mené par notre partenaire stratégique pour s'assurer d'un changement effectif.
- Le consentement éclairé (écrit ou verbal) des personnes qui s'occupent de l'enfant et de l'enfant doit être obtenu avant toute prise de vue, et la manière dont les images seront utilisées doit être clairement expliquée. Les images prises préservent la dignité de l'enfant et respectent sa vie privée.
- Lorsque des photographies d'enfants sont utilisées, elles ne comportent pas d'informations permettant de les identifier, telles que leur nom complet ou leur adresse.
- Lors de l'organisation d'événements susceptibles d'être photographiés, des mesures sont prises pour clarifier et promouvoir les règles relatives à la photographie auprès de l'ensemble du personnel, des bénévoles, des spectateurs, des parents et des enfants participants.
- Durant les voyages de suivi dans nos pays d'intervention, les Chargé·e·s de Programme sont attentif·ve·s à détecter d'éventuels comportements inadéquats ou étranges. En cas de doute, des investigations sont menées.

3.3) Lutter contre la corruption

a. Définition

La corruption consiste, pour le corrupteur, à **octroyer un avantage quelconque** à une personne (le corrompu) pour qu'elle **accomplisse ou qu'elle n'accomplisse pas un acte qui relève de sa fonction et/ou de ses prérogatives**. Les deux personnes agissent en connaissance de cause. Pour qu'il y ait corruption, il faut qu'il y ait un lien de causalité entre l'action du corrompu et la contrepartie de cette action. Cette contrepartie peut prendre différentes formes : don, cadeau, octroi de projet, position au sein d'un groupement, etc.

Il y a **corruption active** lorsque la personne qui corrompt est initiatrice de la corruption et **corruption passive** lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue, c'est-à-dire de la personne qui accomplit ou n'accomplit pas un acte en échange d'une contrepartie.

b. Personnes concernées

- Collaborateurs et collaboratrices de FXB International
- Membres du Comité
- Collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques
- Personnes et/ou organisations mandatées pour la réalisation d'un projet
- Bénéficiaires subventions projets FXB
- Partenaires locaux
- Bénéficiaires

c. Comportements à adopter

FXB exige un comportement irréprochable de toutes les personnes impliquées dans ses actions. La corruption mène à une utilisation inefficiente des ressources et entrave le développement économique durable. Toute tentative ou acte de corruption doit immédiatement être signalé auprès des personnes de référence ou à travers le mécanisme de plaintes.

d. Dispositifs de réduction des risques

Les dispositifs suivants sont mis en place pour réduire les risques liés à la corruption. Ils doivent impérativement être appliqués :

- Les contrats de travail des collaborateurs et collaboratrices de FXB, les contrats de collaboration entre FXB et les partenaires stratégiques et les contrats de travail des collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques dans nos pays d'intervention font référence à ce document de Politique de Protection contre les Abus de Pouvoir (PPAP) qui stipule l'interdiction de pratiquer de la corruption et l'obligation de dénoncer de tels agissements.
- Une stratégie d'intervention est élaborée selon la stratégique institutionnelle. Le choix doit se faire sur les bases des données fiables et objectives récoltées sur le terrain. Aucune contrepartie n'est tolérée.
- Les critères de sélection des programmes et projets doivent respecter le Manuel de Gestion du Cycle de Projet. Aucune contrepartie n'est autorisée pour influencer le choix du projet.

- Les *« Conventions spécifiques »* des programmes comprennent les modalités de financement et du montant maximal alloué à chaque projet et se réfèrent à un budget détaillé dans le dossier de projet. Toutes les dépenses doivent être justifiées par des pièces comptables.
- Les partenaires stratégiques informent la population bénéficiaire des conditions de réalisation du programme ou projet ainsi que sur les transactions (espèces, en nature, service, etc.) qui en découleront. La transparence est le mot d'ordre.
- L'argent transite par notre partenaire stratégique pour payer directement les factures liées à la réalisation des programmes ou projets. Les intermédiaires sont limités au strict minimum.
- Le principe de double contrôle est systématiquement appliqué dans le paiement de factures aussi bien en Suisse que dans nos pays d'intervention.
- Les biens en nature ou en espèces remis par les bénéficiaires des projets, la structure partenaire ou les autorités politiques ne doivent pas être acceptés lorsque leur valeur dépasse le caractère symbolique. Pour éviter les incompréhensions, un éventuel refus doit toujours être argumenté avec sensibilité en prenant en compte les coutumes.
- Un audit de la comptabilité de FXB International est effectué par une fiduciaire agréée selon la norme ZEWO et la comptabilité de nos partenaires stratégiques fait également l'objet d'un audit externe annuel.
- Tous les actrices et acteurs impliqué·e·s dans les activités de FXB sont sensibilisé·e·s aux enjeux liés à la corruption et connaissent les sanctions encourues.
- Tout changement durant la réalisation du projet par rapport au dossier de base doit être signalé pour aval au Chargé·e de Programme en Suisse. Une fois le projet réalisé, le/la Chargé·e de Programme effectuera une vérification. En cas d'incohérences entre le dossier du projet, le rapport et la réalisation effective, une enquête est ouverte pour clarifier la situation.

3.4) Intransigeance face aux détournements de fonds/biens

a. Définition

Le détournement de fonds[12] est l'**appropriation frauduleuse par une personne ou organisation**, au préjudice d'autrui (individu ou organisation), pour son propre intérêt, **de fonds ou/et de biens qui lui ont été remis et qu'elle a accepté pour un objectif spécifique déterminé**.

Il ne s'agit donc pas d'un avantage accordé par un tiers, mais d'une faveur qu'une personne ou une organisation tire directement de sa position[13].

b. Personnes concernées

- Collaborateurs et collaboratrices de FXB
- Collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques
- Personnes et/ou organisations mandatées pour la réalisation d'un projet

[12] En termes juridiques, il s'agit d'un abus de confiance.
[13] Spécificité par rapport à la corruption où il faut une interaction entre deux entités (personnes ou structures).

- Bénéficiaires subventions projets FXB
- Partenaires
- Bénéficiaires

c. Comportements à adopter

Le détournement de fonds peut avoir des effets directs sur la réalisation des projets et l'efficience des actions menées par FXB. Toute tentative ou acte de détournement de fonds/biens doit immédiatement être signalé auprès des personnes de référence ou à travers le mécanisme de plaintes.

d. Dispositifs de réduction des risques

- Les contrats de travail des collaborateurs et collaboratrices de FXB, les contrats de collaboration entre FXB et les partenaires stratégiques et les contrats de travail des collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques dans nos pays d'intervention font référence à ce document de PPAP qui stipule l'interdiction de pratiquer du détournement de fonds et l'obligation de dénoncer de tels agissements.
- Lors du recrutement des collaborateurs et collaboratrices, leur intégrité et leurs compétences sont soigneusement évaluées par deux personnes.
- Les partenaires stratégiques informent la population bénéficiaire des conditions de réalisation du programme ou projet ainsi que sur les transactions (espèces, en nature, service, etc.) qui en découleront. La transparence est le mot d'ordre.
- Les fonds envoyés sont destinés à une utilisation précise. Ils doivent être exclusivement engagés pour leur attribution initiale et ne peuvent en aucun cas être utilisés pour couvrir d'autres dépenses sans aval préalable du/de la Chargé·e de Programme. La traçabilité des fonds doit être garantie.
- L'argent transite exclusivement par notre partenaire stratégique pour payer les factures liées à la réalisation des projets. Les intermédiaires sont limités au strict minimum.
- La gestion des stocks de matériaux de construction pour la réalisation d'un programme ou projet doit être établie par écrit, au minimum par deux personnes, dont une du partenaire stratégique. En cas d'écart entre le stock effectif et celui théorique, les supérieur·e·s sont immédiatement averti·e·s et une enquête est effectuée.
- Le principe de double contrôle est systématiquement appliqué dans le paiement de factures aussi bien en Suisse que dans nos pays d'intervention
- Un audit de la comptabilité de FXB International est effectué par une fiduciaire agréée selon les normes ZEWO. La comptabilité de nos partenaires stratégiques fait l'objet d'audits externes annuels systématiques.
- Tout changement de la réalisation du projet par rapport au dossier de base doit être signalé au/à la Chargé·e de Programme en Suisse qui doit donner son aval. Une fois le projet réalisé, le/la Chargé·e de Programme effectuera une vérification. En cas d'incohérences entre le dossier du projet, le rapport et la réalisation effective, une enquête est ouverte pour clarifier la situation.

- L'usage de biens (bureau, bus, voitures, motos, …) appartenant à FXB ou aux partenaires stratégiques à des fins privées doit se faire avec l'aval du/de la Chargé·e de Programme selon des conditions clairement définies et en toute transparence.

3.5) Non au favoritisme (non-discrimination)

a. Définition

Le favoritisme[14] est l'attitude qui consiste pour une personne ou une structure **à accorder des faveurs injustifiées à une autre personne ou à une structure** sans prendre en considération les compétences, les capacités, le mérite et l'équité. Le pouvoir est utilisé à des fins privées pour **privilégier des relations** à l'encontre du principe d'égalité de traitement et de chance qui sont chers à FXB. Ce privilège peut se matérialiser sous de nombreuses formes ; de l'octroi d'un projet, d'un emploi, jusqu'à l'affectation des bénévoles à des manifestations.

b. Personnes concernées

- Collaborateurs et collaboratrices de FXB
- Membres du Comité
- Collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques
- Personnes et/ou organisation mandatées pour la réalisation d'un projet
- Bénéficiaires subventions projets FXB
- Partenaires locaux
- Bénéficiaires
- Bénévoles

c. Comportements à adopter

Le favoritisme peut avoir des effets directs sur les actions de FXB aussi bien en Suisse que dans les pays d'intervention. Au lieu que l'égalité des chances prévale, le risque est que l'arbitraire sévisse. FXB exige des processus transparents et clairs dans toutes les démarches d'attribution aussi diverses soient-elles. Tout acte de favoritisme doit être abordé avec la personne de référence ou communiqué par le mécanisme de plaintes. Le favoritisme doit être combattu, car il mène régulièrement à des tensions interpersonnelles et à des ressentiments d'inégalités de traitement. C'est un poison qui nuit à la création d'une culture d'organisation positive et constructive, essentielle à la réalisation des objectifs fixés.

d. Dispositifs de réduction des risques

- Les activités professionnelles doivent être séparées de la vie privée. Une imbrication comporte des risques importants.
- Le réseau FXB ne peut être activé qu'à des fins professionnelles et non pour des raisons privées.

[14] On parle de népotisme lorsqu'on privilégie des relations familiales.

- Le choix des pays d'intervention, l'élaboration des stratégies d'intervention et la sélection de programmes ou projets se font sur la base des processus existants par plusieurs personnes. Tout choix doit pouvoir être justifié par des arguments objectifs.
- Pour l'attribution des chantiers, les entreprises de construction principales ou/et les artisans doivent être choisis suite à un appel d'offres. Les compétences techniques, l'expérience acquise, la qualité du travail, le prix et l'éthique sont les principaux critères à prendre en compte. Une entreprise ne sera sélectionnée que pour autant qu'elle remplisse tous les critères. La sélection se fait par au moins deux personnes.
- Toute discrimination directe ou indirecte en raison de la couleur de peau, de la caste, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, de la religion ou de la croyance, du statut, de l'opinion politique, du genre, de l'orientation sexuelle, de la situation de handicap ou encore de l'âge est interdite.
- L'achat de biens ou de services dépassant les montants de CHF 10'000.- doit se faire sur la base de plusieurs offres et doivent être décidées par au moins deux personnes.
- Le recrutement de personnel (y compris stagiaires) en Suisse comme dans nos pays d'intervention se fait selon leurs compétences et leurs capacités vérifiables afin de répondre aux exigences du cahier des charges préalablement défini.
- Le recrutement final est décidé sur la base d'un entretien mené par au moins deux personnes.
- En cas de souhait d'engager un membre de la famille ou une connaissance personnelle, au moins deux supérieurs hiérarchiques de FXB doivent en être informés à l'avance et des justificatifs supplémentaires devront être fournis. Une autorisation formelle doit être émise de la part de FXB.
- Lorsque FXB dispose d'entrées pour des festivals, des concerts, des séances de cinémas, etc. une politique de distribution est déterminée selon des critères précis déterminés par au moins deux personnes du bureau, dont la directrice.

3.6) Des interventions d'urgence centrées sur l'humain (Sphere)

a. Définition

FXB opère sur le long terme. Les programmes ou les projets de développement ne se réalisent donc pas dans des contextes d'urgence. Il est néanmoins possible que **des catastrophes** (famines, cyclones, inondations, tremblements de terre, etc.) **se produisent dans nos régions d'intervention**. Ces évènements peuvent amener FXB à intervenir pour soutenir les communautés selon leurs besoins urgents (nourriture, reconstruction, etc.).

Lors d'interventions de type humanitaire d'urgence, FXB se réfère **aux standards Sphere**[15]. Ces derniers définissent les enjeux d'une telle intervention, les précautions à prendre et les standards à respecter. L'objectif est d'éviter toute forme d'abus dans une situation de vulnérabilité extrême. Toutes les clauses de ce document restent valables.

b. Personnes concernées

- Collaborateurs et collaboratrices de FXB International

[15] https://www.spherestandards.org/

- Collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques
- Personnes et/ou organisations mandatées pour la réalisation de l'intervention
- Bénéficiaires subventions projets FXB
- Partenaires
- Bénéficiaires

c. Comportements à adopter

Tous les acteurs et actrices lié·e·s à FXB (partenaires stratégiques ou mandataires) opérant lors d'une intervention humanitaire prennent les mesures nécessaires pour éviter ou réduire au minimum tout effet négatif de leur intervention, en particulier le risque d'exposer les personnes à des dangers accrus ou à une violation de leurs droits[16]. Les personnes nécessiteuses ont accès à l'assistance humanitaire en fonction de leurs besoins et sans discrimination. Elles sont protégées des actes de violence, des pressions ou de la contrainte qui pourraient être exercés sur elles pour les forcer à agir contre leur gré. La vulnérabilité de la population liée à la situation d'urgence ne doit en aucun cas être exploitée. Le respect et la dignité sont les mots d'ordre. Tout comportement inadéquat dans ces situations particulières doit être signalé auprès des personnes de référence ou à travers le mécanisme de plaintes.

d. Dispositifs de réduction des risques

- FXB soutient des projets d'urgence uniquement dans ses pays et régions d'intervention et respecte toujours le Manuel de Gestion du Cycle de Projet. La connaissance précise du contexte et des acteur·trice·s en présence permet de gagner un temps précieux pour organiser une intervention appropriée.
- La capacité et les stratégies que développe une population pour survivre dans la dignité font partie intégrante de la conception et des méthodes de l'intervention humanitaire. Ses avis sont systématiquement pris en compte.
- Les besoins prioritaires de la population touchée par une catastrophe sont recensés au moyen d'une évaluation systématique du contexte, des risques pour une vie dans la dignité et de la capacité des personnes concernées et des autorités compétentes à y faire face.
- L'intervention humanitaire est planifiée et mise en œuvre en coordination avec les autorités compétentes, les autres agences humanitaires présentes et les organisations de la société civile engagées dans une action humanitaire impartiale, toutes travaillant ensemble pour atteindre un niveau d'efficacité et d'efficience et une couverture maximale.
- Malgré l'urgence de l'intervention, nos partenaires stratégiques doivent soumettre un dossier de projet, selon le Manuel de Gestion du Cycle de Projet. Un rapport est également attendu afin d'évaluer la pertinence et l'efficience de l'intervention.
- La performance de l'intervention de FXB est examinée en permanence et fait l'objet de communications régulières aux parties prenantes. Les projets sont adaptés en fonction de la performance. Une coordination entre les acteur·trice·s est mise en place.
- FXB assure un soutien approprié en gestion, en supervision et en accompagnement psychosocial, qui permet à ses partenaires stratégiques d'avoir les connaissances, les

[16] Selon le concept « Do no harm ».

compétences, le comportement et les attitudes nécessaires pour planifier et mettre en œuvre une intervention humanitaire efficace avec humanité et respect**.**

3.7) Garantir un travail de qualité

a. Définition

Toute personne contribuant à la réalisation des activités de FXB doit pouvoir **effectuer son travail dans des conditions de qualité et de sécurité** garantissant son épanouissement. FXB tient à être un employeur exemplaire. La confiance est la valeur de base régissant la relation entre l'employeur, les employé·e·s et les mandataires aussi bien au siège que dans nos pays d'intervention. En contrepartie un travail de haute qualité est attendu, ainsi qu'une prise de responsabilité selon le cahier des charges. Les rapports de pouvoir arbitraires sont bannis. Une culture d'entreprise ouverte, bienveillante, de tolérance et de transparence est activement promue.

b. Personnes concernées

- Collaborateurs et collaboratrices de FXB International
- Collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques
- Personnes et/ou organisations mandatées pour la réalisation d'un programme ou d'un projet
- Bénéficiaires subventions projets FXB

c. Comportements à adopter

Nous accordons la plus grande importance à nos employé·e·s et mandataires qui font la force de notre organisation, au siège, comme dans nos pays d'intervention. Nous prenons nos responsabilités très aux sérieux concernant leur sélection, leur accompagnement, leur supervision, leur formation et leurs conditions de travail. Des échanges sont prévus afin que les employé·e·s et les mandataires puissent exprimer leurs ressentis et inquiétudes. FXB est à l'écoute et entreprendra ce qui est dans ses compétences pour trouver des solutions appropriées. D'éventuels dysfonctionnements doivent être signalés auprès des personnes de référence ou à travers le mécanisme de plaintes pour pouvoir rapidement ajuster la situation.

d. Dispositifs de réduction des risques

- Tous les collaborateurs au siège, nos partenaires stratégiques ainsi que les mandataires disposent d'un contrat de travail, auquel est joint un cahier des charges détaillé.
- Des critiques se font uniquement sur des questions professionnelles et ne touchent jamais les questions personnelles. Elles sont constructives et formulées avec tact. Les relations sont empreintes de respect et visent à instaurer un esprit d'équipe, essentiel à la bonne réalisation des objectifs.
- Des entretiens individualisés sont effectués avec le personnel aussi bien au siège par la directrice (une fois par an minimum) que dans nos pays d'intervention par les Chargé·e·s de Programme (une fois tous les deux ans minimum). L'entretien permet entre autres de mesurer le degré de satisfaction.

- Les rémunérations doivent permettre aux employé·e·s de vivre dignement dans leur pays. Elles sont déterminées en fonction des qualifications, des responsabilités, des postes similaires dans des organisations d'entraide et de l'ancienneté. Des avantages (flexibilité des horaires, possibilité de travail à domicile, repas de midi offerts, etc.) doivent également être pris en compte lors de la fixation des salaires.
- La sécurité des employé·e·s et des mandataires est garantie en tout temps.
- Un contrat de prestation est signé avec l'entreprise ou les artisans pour définir les conditions dans lesquelles le programme ou projet doit être réalisé. Le travail des enfants est interdit, ainsi que des pratiques d'exploitation.
- La transparence et la traçabilité des chaînes d'approvisionnement des matériaux sont garanties aussi bien en Suisse que dans nos pays d'intervention. Les fournisseurs sont évalués selon des conditions économiques, sociales et environnementales.
- La sous-traitance n'est pas tolérée. Toute personne exécutant des interventions au nom ou pour FXB doit être connue.

4) Les mécanismes de plaintes

Afin que la Politique de Protection des Abus de Pouvoir (PPAP) soit efficace, il est nécessaire de mettre en place un mécanisme de plaintes opérationnel. La confidentialité sera strictement respectée tout au long de la procédure pour toutes les parties prenantes. Des formations seront dispensées aux collaborateurs et collaboratrices de FXB au siège ainsi qu'aux partenaires stratégiques pour leur permettre de s'approprier la matière et agir par la suite de manière irréprochable. Des séances de sensibilisation auront également lieu auprès des partenaires locaux/population bénéficiaires.

La gestion des plaintes se fait à deux niveaux selon leur provenance. Nous prenons en effet en compte les défis au niveau des langues locales parlées dans nos pays d'intervention et de l'analphabétisme de certain·e·s acteur·trice·s. Les niveaux sont les suivants :

- Tous les soupçons et les signalements provenant du Comité, des collaborateurs et collaboratrices de FXB au siège, des collaborateurs et collaboratrices des partenaires stratégiques et des bénévoles doivent être transmis, dans le canevas standardisé par e-mail à sos@fxb.org ou par voie postale à l'adresse de FXB International à Rue de Lausanne 44, 1201 Genève. Ils sont directement réceptionnés par le responsable PPAP. Ce dernier est nommé par le Comité en son sein ou en externe afin qu'il soit hors des activités opérationnelles.

- Les soupçons et les signalements provenant des personnes mandatées pour la réalisation de programmes ou de projets, des structures bénéficiaires, des bénéficiaires ou d'autres protagonistes au niveau des pays d'intervention transiteront par la ou les personnes de référence, dont au moins une femme [17][18]. La ou les personne·s de référence du pays d'intervention devra/devront en informer, au plus vite, conjointement le responsable PPAP et le/la Chargé·e de Programme en Suisse, sauf si ce dernier est lui-même impliqué. Le formulaire de plainte standardisé sera systématiquement utilisé pour disposer d'une trace écrite. Tous les soupçons et signalements enregistrés doivent être communiqués au responsable PPAP et au/à la Chargé·e de Programme en Suisse.

- Les partenaires stratégiques mettent en place un mécanisme opérationnel et efficace pour réceptionner les plaintes du terrain en toute confidentialité. Ils soumettent la procédure locale au/à la Chargé·e de Programme en Suisse pour validation[19]. Celle-ci est évaluée lors des visites de terrain. Avant le démarrage des programmes ou projets, tous et toutes les protagonistes doivent être informé·e·s de l'existence d'un tel mécanisme et des explications précises sont données quant à son utilisation et à son but.

- Durant l'implémentation des programmes ou des projets le partenaire stratégique promeut également auprès des partenaires locaux la mise en place de systèmes d'alerte aux abus de pouvoir internes et indépendants. L'objectif est de diffuser cette

[17] Nécessité d'écrire (enjeu de l'analphabétisme) et/ou traduire la plainte.

[18] Il peut s'agir du directeur du partenaire stratégique ou d'un·e collaborateur·trice. Il est important qu'il/elle ne soit pas directement impliqué·e dans la mise en œuvre du projet (pour réduire les risques de conflit d'intérêt).

[19] La mise à disposition d'une ligne de téléphone directe et confidentielle vers le responsable PPAP est la solution à privilégier.

pratique de bonne gouvernance et qu'elle puisse fonctionner de manière indépendante sur le long terme après avoir clos le projet.

Tous les soupçons et signalements seront traités aussi rapidement que possible à tous les niveaux. Dès qu'une plainte est enregistrée, un échange aura lieu avec la victime pour définir les protections à mettre en place pour garantir sa sécurité. La victime sera également tenue au courant de l'avancement de l'enquête sans que son contenu ne soit divulgué pour autant. L'objectif est qu'une plainte puisse être traitée au maximum dans les 6 mois après son enregistrement.

Le comité d'investigation sera constitué a priori du responsable PPAP, de la directrice, du/de la Chargé·e de Programme et du directeur du bureau du pays d'intervention. Si une de ces personnes est impliquée, elle est exclue du comité d'investigation. Si nécessaire, un auditeur externe peut prendre le relai. Les personnes menant les investigations ne doivent avoir aucun rapport avec l'affaire (éviter tout conflit d'intérêt).

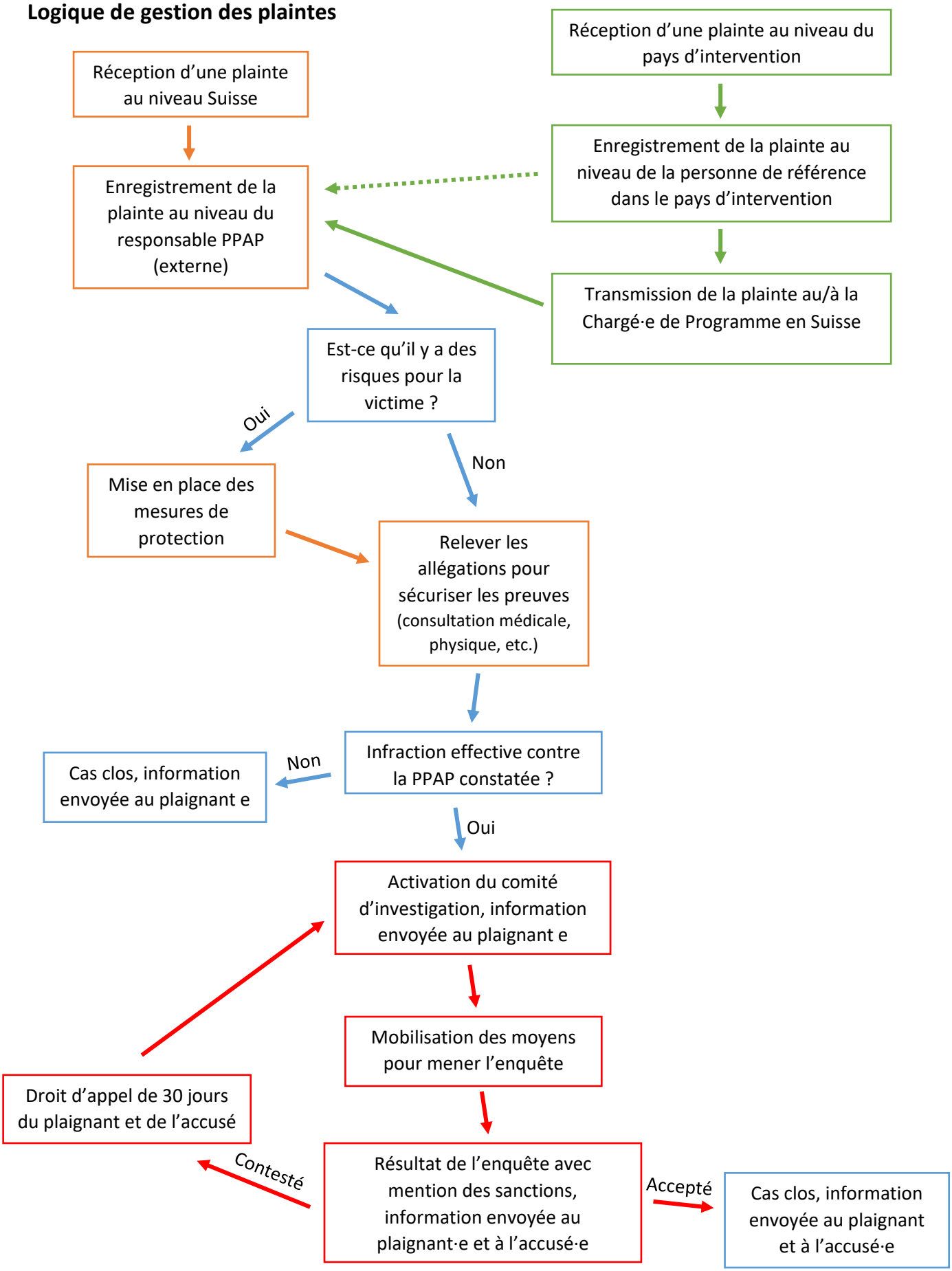
Le comité d'investigation prendra toutes les mesures qui seront jugées nécessaires :

- Établir les faits de la façon la plus objective possible (la présomption d'innocence prévaut) tout en protégeant la réputation et l'anonymat de la/des personne(s) impliquée(s).
- Si la transgression est avérée, dénoncer le cas aux autorités compétentes en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées.
- Prononcer les sanctions disciplinaires correspondantes, pouvant aller jusqu'à la suspension ou à la résiliation immédiate (pour graves motifs) du contrat de travail.
- Se réserver le droit d'informer d'autres organisations qui pourraient demander des références professionnelles concernant la résiliation du contrat suite à une grave violation de la PPAP, dans les limites des lois applicables relatives à la protection des personnes et de leurs données.
- Définir les mesures appropriées pour empêcher que de tels incidents ne se reproduisent en mettant à jour les processus correspondants.

L'objectif n'est pas d'instaurer une culture de la délation ni de suspicion permanente, mais de disposer d'un cadre clair qui fixe des limites à ne pas dépasser. Toute personne se livrant à des dénonciations abusives visant à nuire à FXB ou à nuire à un·e collaborateur·trice ou à un mandataire sera soumise à des mesures disciplinaires et selon la gravité pourra être dénoncée à l'autorité compétente.

5) La gestion des plaintes

Logique de gestion des plaintes



Formulaire de plaintes

Le formulaire permet de déposer une plainte par e-mail ou par poste pour dénoncer un comportement et/ou une action enfreignant la Politique de Protection contre les Abus de Pouvoir (PPAP). Elle sera traitée de manière confidentielle, mais la partie plaignante ne peut pas faire cette démarche de manière anonyme. Il n'est en effet pas possible d'entamer une telle procédure sans connaître l'identité du plaignant ou de la plaignante. Une demande anonyme préalable peut par contre être effectuée pour clarifier si un comportement ou/et une action enfreignent à priori la PPAP.

Formulaire de signalement d'abus de pouvoir

VAINCRE LA PAUVRETÉ, RESTAURER LA DIGNITÉ

A remplir aussi précisément que possible.

Référent:

Nom : Adresse:

Moyen de contact (tél, e-mail, etc.):

Relation avec FXB: Relation avec la victime:

Victime ou témoin de l'abus :

Nom :

Genre :

Adresse :

Moyen de contact (tél, e-mail, etc.) :

Date de naissance ou âge :

Relation avec FXB :

Auteur de l'abus :

Nom :

Genre :

Adresse :

Date de naissance ou âge :

Relation avec FXB :

Relation avec la victime :

Description de l'abus /du problème / incident :

Date :

Lieu exact et pays :

Autres acteur·rice·s et/ou témoins présent·e·s :

Description (si possible en utilisant les mots de la victime) :

6) Sanctions encourues

Nous appliquons une tolérance zéro face à toute forme d'abus de pouvoir que ce soit envers nos bénéficiaires, les collaborateurs et collaboratrices au siège et nos partenaires stratégiques, les membres des communautés auprès desquelles nous intervenons, ou toute autre personne en situation de vulnérabilité – exercée par un·e membre de notre personnel ou tout·e mandataire agissant en notre nom.

FXB prendra des mesures disciplinaires en cas d'abus de pouvoir avéré. Une enquête sera systématiquement menée pour clarifier les allégations. Le responsable PPAP, la directrice, le ou le/la Chargé·e de Programme et le directeur du bureau du pays d'intervention en sont responsables ou si une de ces personnes est impliquée, le comité de direction de FXB ou un auditeur externe. Les personnes menant les investigations ne doivent avoir aucun rapport avec l'affaire pour éviter tout conflit d'intérêt. Durant cette période la partie incriminée sera démise temporairement de ses fonctions et les réalisations en cours seront suspendues si nécessaire. Une fois la situation clarifiée à travers une enquête (interne ou externe selon la gravité des agissements), FXB définira la sanction en fonction de la gravité des faits : formation complémentaire (en cas de cas mineur), avertissement, licenciement, rupture de contrat et/ou plainte (signalement à la police ou actions en justice). Dans tous les cas FXB s'efforcera de comprendre les raisons des comportements illégitimes en vue d'améliorer le dispositif anti-abus de pouvoir.

7) Sécurité des données

FXB s'assure que les enregistrements et les données collectés par l'intermédiaire de l'un des mécanismes de plainte ne sont utiles que pour l'enquête potentielle sur le cas d'abus de pouvoir. Les personnes qui partagent des données pour compléter les dossiers doivent bien comprendre cela.

La question de la confidentialité est de la plus haute importance lorsqu'il s'agit de traiter des questions et des préoccupations concernant un éventuel abus. Les membres du personnel et les bénévoles de FXB doivent faire preuve d'une extrême vigilance dans la protection des informations et doivent transmettre ces informations par le biais du processus de signalement tel que décrit. Lorsque l'on travaille avec des enfants, la question de la confidentialité devient parfois très difficile. Lorsqu'une victime (y compris un enfant) révèle un abus, la personne qui lui répond ne peut pas promettre de garder le secret. C'est pourquoi il est essentiel de préciser qu'il n'est peut-être pas possible de garder ces informations totalement confidentielles. L'idéal est de le faire avant que la question ne se pose. Un document écrit ou une déclaration peut être utilisé pour obtenir l'autorisation de la victime de partager l'information avec certaines personnes. La procédure doit être discutée avec la victime afin qu'elle sache à tout moment à quoi s'attendre.

Toute préoccupation, allégation ou divulgation doit être consignée par écrit au moment où elle est exprimée ou dès que possible après qu'elle a été soulevée. Les dossiers doivent toujours être signés et datés.

Il est très important de disposer de dossiers détaillés, en particulier lorsque la victime révèle un abus ou fait une allégation. Chaque détail de la maltraitance présumée doit être consigné et toutes les actions ultérieures doivent être documentées.

Les dossiers papier doivent être conservés dans un endroit sûr où ils ne sont pas accessibles à tous. Si possible, les dossiers doivent être mis sous clé. Les enregistrements numériques sont stockés sur le serveur de FXB et ne sont accessibles qu'au responsable PPAP et au comité d'enquête. Les informations ne peuvent être partagées qu'avec les parties concernées et cela doit toujours être fait de manière à préserver la confidentialité.

Plus généralement, les données sur les bénéficiaires (enfants, femmes, hommes, groupes, coopératives, etc.) sont des informations sensibles. Lors de la collecte de données, FXB commence toujours par expliquer à la personne interrogée pourquoi les données sont collectées. La gestion, la conservation et la destruction des dossiers et des données sur les bénéficiaires doivent suivre la même procédure que tout autre document confidentiel de l'organisation, conformément au Manuel administratif et financier.

Enfin, les informations personnelles du personnel et des bénévoles ainsi que les noms et coordonnées des bénéficiaires ne sont pas publiés en ligne. Lorsque des témoignages sont diffusés par le biais de canaux de communication, les noms et les coordonnées des bénéficiaires sont modifiés.

8) Conclusion

FXB travaille jour après jour auprès des populations les plus vulnérables. Les projets et programmes de FXB visent notamment à prévenir et à réduire toutes les formes de violence et d'insécurité, en promouvant un environnement sûr, sécurisé et protecteur pour l'ensemble de nos collaborateurs au siège, des collaborateurs de nos partenaires stratégiques et de nos bénéficiaires. Il est donc de la plus haute importance que l'organisation ait mis en place une politique claire sur la protection contre l'abus de pouvoir et la maltraitance.

Ce document est ainsi destiné à les protéger. Il est essentiel, afin de remplir notre mission, que les activités portées par FXB ne soient en aucun cas vectrice de quelconque abus de pouvoir ou maltraitance. En instaurant cette Politique de Protection contre les Abus de Pouvoir (PPAP), nous souhaitons briser le tabou et faciliter la libération de la parole. Les mécanismes de protection doivent être connus de tous et accessibles pour que les victimes se sentent protégées et en sécurité.

PPAP validée par le Comité par voie de circulation le 24.03.2023

La PPAP remplace les politiques de protection de l'enfant et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels de 2019 et mises en jour en 2021

La PPAP de FXB s'inspire de celle de Nouvelle Planète