

Politique de signalement

Dernière mise à jour: Juillet 2026

Prochaine mise à jour: Juillet 2027

Introduction

Street Child s'efforce toujours à protéger et à agir dans les intérêts des populations vulnérables auprès desquelles nous nous engageons, du public, ainsi que de ses administrateurs, employés, prestataires et bénévoles, conformément à sa Politique de signalement. Tous les membres du personnel (salariés, administrateurs, prestataires et bénévoles) sont tenus d'appeler l'attention de Street Child sur toute pratique ou action de Street Child, de ses employés, de ses partenaires ou de ses autres représentants, y compris les interlocuteurs au sein des gouvernements partenaires, qu'ils estiment raisonnablement comme allant à l'encontre de l'intérêt général, lorsque cette pratique ou action est :

- Une infraction pénale ;
- Une action relevant de la corruption et/ou de la fraude ;
- Un manquement à une obligation légale ;
- Une erreur judiciaire ;
- Un danger pour la santé et la sécurité de tout individu ;
- Une violation des règles de protection des personnes ou de l'enfant ;
- Du harcèlement sexuel ;
- Une violation des règles de santé et de sécurité ;
- Une violation de la législation environnementale ;
- De la discrimination ou du harcèlement ;
- Un danger pour les actions ou la réputation de Street Child ;
- Ou une tentative de dissimuler des informations relatives à l'un ou à plusieurs des faits précités.

Objectif de la Politique de signalement

Une Politique de signalement joue un rôle unique et essentiel dans une organisation, même quand d'autres politiques sont déjà en vigueur. Les autres politiques (comme les politiques relatives aux ressources humaines, aux procédures de grief, ou aux manuels de conformité) portent souvent sur des **questions courantes** (par exemple les disputes entre employés, la performance professionnelle, les avantages sociaux).

La Politique de signalement de Street Child :

- Permet les signalements **anonymes ou confidentiels**.
- Protège les lanceurs d'alerte contre toute forme de **représailles** (par exemple, rétrogradation, licenciement ou harcèlement).
- Encourage les personnes à s'exprimer **sans crainte**, un aspect qui peut ne pas être abordé dans les politiques générales.
- Cible les **préoccupations éthiques ou juridiques graves**.
- Fournit un canal de **sécurisé et dédié au signalement**.

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Champ d'application :

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de Street Child, notamment aux employés, salariés, administrateurs, bénévoles, stagiaires, consultants, prestataires contractuels, travailleurs intérimaires et à toute autre personne travaillant avec Street Child ou en son nom. Certaines personnes bénéficieront d'une protection légale au titre de la législation britannique sur les lanceurs d'alerte, tandis que d'autres n'en bénéficieront peut-être pas. Quel que soit leur statut juridique, Street Child appliquera cette politique afin de protéger toute personne qui soulève une préoccupation de bonne foi contre les représailles ou tout traitement défavorable.

À qui les préoccupations doivent-elles être signalées ?

Pour tout incident avéré ou présumé, ou toute préoccupation, notamment en matière financière, pénale, de santé et de sécurité, juridique ou de conflit d'intérêts, le personnel peut effectuer un signalement :

- De manière anonyme ou en son nom, en utilisant la boîte à plaintes située dans chaque bureau national. Les boîtes sont vérifiées régulièrement et transmises aux personnes compétentes, selon le cas.
- À l'égard d'un membre de la liste de contacts de signalement mondiale (Global Whistleblowing Contacts), dont les coordonnées figurent à l'annexe 1.
- À l'égard de son responsable pays (Country Lead), dont les coordonnées figurent à l'annexe 1.
- De manière anonyme, en remplissant le formulaire de signalement d'alerte disponible sur le site web de Street Child : <https://www.street-child.org/whistleblowing-policy/>

Étant donné que la protection contre les abus et les atteintes (safeguarding) passe par d'autres canaux de signalement, le personnel doit, dans un premier temps, signaler toute préoccupation ou tout incident avéré ou présumé lié au safeguarding par l'un des moyens suivants :

- De manière anonyme ou en son nom, en utilisant la boîte à plaintes située dans chaque bureau national. Les boîtes sont vérifiées régulièrement transmises aux personnes compétentes, selon le cas.
- À l'égard de son responsable hiérarchique ou du point focal chargé du safeguarding, (énumérés dans l'annexe 1).
- À l'égard de tout membre de la liste de contacts de safeguarding mondiale (Global Safeguarding Contacts), (énumérés dans l'annexe 1).
- En envoyant un mail à l'adresse suivante : safeguarding@street-child.org

Si les membres du personnel ne sont pas satisfaits de la réponse obtenue, ils doivent soumettre leur préoccupation par écrit directement au directeur général ou, si nécessaire, au président du conseil d'administration.

Street Child prend très au sérieux toutes possibilités d'incidents, et l'ensemble de son personnel est tenu de les signaler. Tout manquement à cette obligation de la part d'un membre du personnel de Street Child qui a été témoin ou est au courant d'un incident peut entraîner l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Principes de gestion des signalements :

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Afin de protéger son personnel, ses affiliés et sa réputation organisationnelle, Street Child prend également très au sérieux toute implication dans la formulation d'accusations malveillantes ou fausses, ainsi que la diffusion publique d'allégations sans fondements. Tout membre du personnel reconnu comme ayant participé à de tels actes peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Street Child s'efforcera également de veiller à ce que son personnel et ses affiliés soient protégés contre toute forme d'intimidation, de harcèlement, de préjudice ou de licenciement de la part de quiconque, en conséquence du signalement. La protection des lanceurs d'alerte s'applique lorsqu'une personne effectue un signalement protégé concernant un acte répréhensible qu'elle estime raisonnablement comme étant véridique et conforme à l'intérêt général. Lorsque ces conditions sont remplies, la personne bénéficie d'une protection juridique contre tout traitement défavorable et peut saisir le Conseil de Prud'hommes si elle subit un préjudice ou fait l'objet d'un licenciement en conséquence de son signalement. En conséquence, tout administrateur, employé, prestataire ou bénévole qui soulève de telles préoccupations en ayant des motifs raisonnables de les croire fondées, dans l'intérêt général et de bonne foi, ne fera l'objet d'aucun traitement défavorable, ni pendant ni après la fin de son emploi, de son contrat ou de son engagement bénévole.

Toutes les préoccupations seront traitées de manière confidentielle et tous les efforts seront déployés pour ne pas révéler l'identité du lanceur d'alerte, si telle est la volonté de la personne ayant effectué le signalement. Si des procédures disciplinaires ou autres sont engagées à la suite de l'enquête, il se peut qu'il ne soit pas possible de prendre des mesures sur la base des informations communiquées par le membre du personnel sans sa coopération. Le lanceur d'alerte pourra donc être invité à se présenter en tant que témoin. S'il accepte, des conseils et un accompagnement lui seront proposés. Toutefois, la même importance sera accordée aux signalements anonymes, qui seront également traités et examinés dans les délais appropriés. Toutes les plaintes et préoccupations seront traitées conformément à la procédure définie à l'annexe 3.

Glossaire des termes

Affiliés

Ce terme désigne les salariés, les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires, les consultants, les experts intervenant à titre bénévole et les prestataires privés des organisations ayant conclu des accords de partenariat, de sous-subsidation ou de sous-bénéficiaire avec Street Child.

Harcèlement

Le harcèlement englobe un large éventail de comportements à caractère [offensant](#). Il désigne tout comportement qui rabaisse, [humilie](#) ou [intimide](#) une personne. Ces comportements peuvent être perçus comme dérangeants, bouleversants ou menaçants. Lorsque les comportements de harcèlement se répètent, ils sont qualifiés [d'intimidation répétée](#) (bullying). La détresse causée par la continuité ou la répétition de ces comportements peut permettre de distinguer le harcèlement de [l'insulte](#).

Préjudice

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Atteinte aux droits d'une personne sur le plan psychologique, physique, émotionnel ou sexuel. Le préjudice résultant d'une négligence comprend la privation des ressources ou de l'assistance disponibles. L'automutilation désigne le fait de se faire du mal pour faire face à des émotions très difficiles, à des souvenirs douloureux ou à des situations et expériences accablantes. Les potentiels comportements d'automutilation peuvent également inclure une tentative de suicide ou un processus de radicalisation.

Enquête

Action consistant à examiner une situation ou une personne ; examen ou recherche formel(le) ou systématique.

Incident grave

Un incident grave est défini comme un incident ayant causé un préjudice important à une personne affiliée à l'organisation et/ou constituant une menace majeure pour les activités et la réputation de l'organisation. Cela comprend notamment les préoccupations liées à la protection des personnes concernant les abus sexuels, l'exploitation, les violences physiques ou émotionnelles graves, ainsi que la mort.

Exploitation et abus sexuels — tels que définis par le Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies ST/SGB/2003/13 :

L'"exploitation sexuelle" désigne tout abus effectif ou toute tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou d'une relation de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Similairement, les "abus sexuels" désignent toute atteinte physique à caractère sexuel, effective ou sous la menace, commise par la force ou dans des conditions inégalitaires ou coercitives.¹

Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) est interdite, indépendamment de l'âge légal de la majorité ou de l'âge du consentement en vigueur dans le pays concerné. Le fait de croire, à tort, qu'un enfant a atteint l'âge requis ne constitue pas un moyen de défense. Un enfant victime d'abus peut subir plusieurs formes de maltraitance.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement indésirable à caractère sexuel ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer à son égard un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cette définition s'applique indépendamment du fait que le comportement soit verbal, non verbal, physique, écrit ou en ligne. Le harcèlement sexuel peut être explicite ou implicite, se manifester par un incident isolé ou prendre la forme d'un comportement répétitif. Il n'est pas nécessaire que le préjudice ait été intentionnel pour que le comportement soit illégal. Il peut notamment comprendre des commentaires, des plaisanteries, des gestes, des images, des messages, des avances ou des attouchements à caractère sexuel non désirés, ainsi que tout autre comportement de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut être commis par toute personne, y compris par des collègues, des responsables hiérarchiques, des prestataires, des bénévoles, des partenaires, des visiteurs ou des tiers.

1

<https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST%2FSGSB%2F2003%2F13&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Il peut survenir sur le lieu de travail, lors d'activités professionnelles, pendant des déplacements professionnels ou par l'intermédiaire de canaux de communication numériques.

Survivant(e)

Personne ayant subi des abus ou une exploitation. Le terme "survivant(e)" est souvent privilégié par rapport au terme "victime", car il évoque la force, la résilience et la capacité à surmonter les épreuves. Toutefois, il revient aux personnes concernées de choisir le terme par lequel elles souhaitent se définir.

Population vulnérable

Ce terme peut désigner tous les enfants évoluant dans un cadre scolaire, familial ou communautaires, les enfants vivant dans la rue, les enfants réintégrés et réunifiés avec leur famille, ainsi que tous les inscrits dans des centres de formation professionnelle ou d'acquisition de compétences, y compris ceux accueillis dans des centres résidentiels, institutionnels ou des centres de détention. Il comprend également les enfants ayant des problèmes de santé, les enfants déplacés et les enfants réfugiés. Cette définition englobe aussi les adultes participant à l'un des programmes de Street Child dans leurs communautés, leur foyer ou tout autre environnement, et qui sont exposés à un risque de préjudice ou à toute forme de maltraitance ou d'abus.

Politiques connexes

- Politique de Safeguarding de Street Child
- Politique de Protection de l'enfance de Street Child
- Politique informatique de Street Child
- Politique de protection des données de Street Child
- Politique de Street Child en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion
- Politique de Street Child relative aux réseaux sociaux
- Manuel des ressources humaines de Street Child
- Code de conduite de Street Child

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Annexe 1 – Liste des personnes à contacter

Comité chargé des signalements de plaintes :

Toute personne peut contacter ces personnes au sujet d'un signalement

Représentant du Conseil d'Administration – Anthony Wallersteiner :

E: awallersteiner@stowe.co.uk T: +44 (0)1280 818240

Directeur Général – Tom Dannatt

E: tom@street-child.org T: +44 7782 173447

Directeur Général des Programmes AET – Julie Polzerova

E: Julie.polzerova@street-child.org T: +447535349787

Directeur des Finances – Sarah Noak

E: sarah.noak@street-child.org T: +44 7970 820 195

Responsable mondial du conseil et de l'accompagnement stratégique – Ramya Madhavan

E: ramya.madhavan@street-child.org T: +44 (0)7937 147302 (WhatsApp)

Responsables nationaux en matière de signalements :

Point Focal Safeguarding Afghanistan – Shahid Akbar

E: shahid.akbar@street-child.org T: +93 (0) 799 484 258

Point Focal Safeguarding Bangladesh – Kristina Hiya Baroi

E: kristina.baroi@street-child.org T: +1624628794

Point Focal Safeguarding Burundi – Denis Ndayizeye

E: denis.ndayizeye@street-child.org T: WhatsApp: +257 79 320 312/+ 257 61 320 312

Point Focal Safeguarding Cameroun – Dr Godiva Ndang epse Limene

E: Godiva.limene@street-child.org T: +237 237 676379885

Point Focal Safeguarding RDC – Ravaka Ranivoarianja

E: ravaka.ranivoarianja@street-child.org T: +243820628101.

Point Focal Safeguarding Kenya – Rosebella Odhiambo

E: rosebella.odhiambo@street-child.org T: +254 723903191

Point Focal Safeguarding Liberia – à définir

Point Focal Safeguarding Sierra Leone – Emily Tunnacliffe

E: emily.tunnacliffe@street-child.org T: +44 7768 882891

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Point Focal Safeguarding Mozambique – Benigna Matabele
E: benigna.matabele@street-child.org T: +258 877399002

Point Focal Safeguarding Népal – Nilam Subedi
E: nilam.subedi@street-child.org T: +9779846049472

Point Focal Safeguarding Nigeria – Elam Firrichi
E: firrichi.elam@street-child.org T: +234 9033828835

Moldavie – vacant

Point Focal Safeguarding Pakistan – Sadia Hussain
E: sadia.hussain@street-child.org T: +923 007043982

Point Focal Safeguarding Somalie et Somaliland – Mohamed Iidle
E: m.iidle@africaeducationaltrust.org T: +252-612500005. S: iidle101

Point Focal Safeguarding Soudan du Sud – Benjamin Sokiri
E: b.sokiri@street-child.org T: +211 (0) 929616860/ +256 (0) 785571711

Point Focal Safeguarding Ouganda – Henry Muyanja
E: Henry.Muyanja@street-child.org T: +256782469402

Point Focal Safeguarding Royaume-Uni – Queenie Simpkins
E: Queenie.simpkins@street-child.org T: +44 (0) 7976298001

Point Focal Safeguarding UE – Clothilde Bruneton
E: clothilde.bruneton@street-child.org T: +33 6 42 89 38 84

Point Focal Safeguarding Ukraine – Oleksandra KARTVELISHVILI
E: Oleksandra.kartvelishvili@street-child.org T: +380 50 031-4984

Annexe 2 – Formulaire de signalement d'incident

POLITIQUE DE SIGNALEMENT



Formulaire de signalement d'incident

Date :

Nom de la personne effectuant le signalement (facultatif) :

Type de signalement :

- ☐ Corruption, fraude ou pots-de-vin
- ☐ Autre(s) acte(s) criminel(s)
- ☐ Incident ou quasi-incident de sécurité
- ☐ Santé et sécurité
- ☐ Toute autre pratique susceptible de porter atteinte à la réputation de l'organisation
- ☐ Autre – veuillez préciser :

Protection / Safeguarding

- ☐ Intimidations répétées, harcèlement ou maltraitance
- ☐ Protection de l'enfance
- ☐ Harcèlement sexuel, abus ou exploitation sexuelle

Quand l'incident a-t-il eu lieu (date et heure) :

Où exactement l'incident s'est-il produit :

Qui était impliqué :

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Description des faits :

Quelles mesures ont été prises :

Quelles mesures restent à prendre :

Copie du rapport transmise à : [insérer le nom]

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Commentaires sur les mesures prises [À REMPLIR UNIQUEMENT PAR LE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE]

--

Annexe 3 – Procédures d'enquête : résumé chronologique

Étape	Action	Délai
1. Survenue de l'incident – protection	Si l'incident concerne un incident grave lié au safeguarding (protection), et/ou constitue une menace pour la vie d'une personne, et/ou présente un risque important pour la réputation de l'organisation, prendre immédiatement les mesures nécessaires pour protéger la victime. Remarque : Pour consulter la procédure détaillée de traitement des plaintes liées au safeguarding, se référer à la procédure de réponse aux plaintes en matière de protection décrite dans la Politique de Safeguarding de Street Child. Pour tout autre incident, passer directement à l'étape 2.	Immédiatement
2. Incident occurs - report	Pour tous les incidents, à l'exception de ceux liés au safeguarding (notamment, mais sans s'y limiter, les incidents financiers, criminels, les conflits d'intérêts, les questions juridiques ainsi que les problèmes de santé et de sécurité), effectuez un signalement anonyme via une des	Dans les 24 heures, lorsque cela est matériellement possible.

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

	boîtes à plaintes, notre site web, un membre de la liste des contacts pour les signalements (Global Whistleblowing Contacts) ou votre responsable pays (Country Lead). La personne ayant reçu le signalement doit en accuser réception par mail auprès du membre du personnel concerné dans un délai de 3 jours ouvrables. Les signalements peuvent être effectués en envoyant un formulaire de signalement d'incident dûment rempli (annexe 2) aux coordonnées téléphoniques ou aux adresses électroniques indiquées à l'annexe 1. Les signalements peuvent également être déposés, de manière anonyme ou en indiquant son identité, dans la boîte à plaintes située dans chaque bureau national.	
3. L'incident est évalué par le point focal national chargé des signalements, le contact mondial chargé des signalements ou du safeguarding, ou le responsable pays, si nécessaire, dans les cas sensibles ou graves.	Pour tous les incidents, à l'exception de ceux liés au safeguarding: Se référer au point focal chargé des signalements d'alerte ou au comité chargé des signalements d'alerte, s'il en existe un au niveau national. Le comité décidera si la plainte doit être transmise au Comité mondial (Global Whistleblowing Committee) ou devra faire l'objet d'une enquête au niveau national.	Immédiatement, dans les cas d'un incident grave (Menace pour la vie d'une personne, risque grave pour la réputation de l'organisation) Ou Dans les 48 heures suivant la réception du signalement, afin de permettre la poursuite de l'enquête.

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

4. L'incident est signalé au bailleur	Les bureaux de pays et le siège ont la responsabilité de signaler les incidents présumés aux bailleurs de fonds, après avoir discuté et s'être mis d'accord sur les détails.	Dans les 24 heures suivant la réception du signalement de l'incident ou de sa constatation par le siège et par le bureau de pays, conformément aux obligations de signalement aux bailleurs de fonds (aucune vérification n'est requise à ce stade).
5. Après l'évaluation effectuée par le point focal chargé des signalements ou par le comité chargé des signalements, un plan d'action est établi.	Se mettre d'accord sur la prise de décision et les prochaines étapes de l'enquête.	Immédiatement, dans les cas d'un incident grave (Menace pour la vie d'une personne, risque grave pour la réputation de l'organisation) Ou Dans les 24 heures suivant l'évaluation effectuée par le point focal national chargé des signalements ou par le comité chargé des signalements.
6. L'incident fait l'objet d'une enquête menée par le comité chargé des signalements, en collaboration avec les autorités compétentes.	Pour tous les incidents, à l'exception de ceux liés au safeguarding: Le ou les décideurs (et, si nécessaire, le comité chargé des signalements) mettent en œuvre les étapes suivantes, notamment : - Accompagnement du/de la survivant(e) - Enquête - Mesures disciplinaires (si le comité compétent recommande des mesures disciplinaires à l'encontre d'un membre du personnel ou d'un bénévole, le	Dans un délai de deux semaines, si possible.

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

	dossier est transmis à un comité disciplinaire, qui assure le suivi conformément au manuel des ressources humaines). - Signalement aux autorités compétentes.	
7. Clôturer le dossier.	Toutes les enquêtes de suivi sont terminées. Toutes les parties concernées sont informées des conclusions. Toutes les obligations légales et de gouvernance en matière de signalement sont remplies. Le point focal / Comité chargé du signalement doit transmettre une mise à jour finale au membre du personnel ayant effectué le signalement, afin de lui confirmer : 1. Les mesures prises pour enquêter sur l'incident signalé ; 2. Les conclusions de l'enquête ; et 3. Les mesures prises ou à prendre à la suite des conclusions de l'enquête. SI AUCUN ACTE RÉPRÉHENSIBLE N'EST CONSTATÉ Si une enquête conclut qu'aucun acte répréhensible n'a été commis, ou si le membre du personnel ayant effectué le signalement s'est trompé ou n'avait pas connaissance de tous les faits, le point focal chargé des signalements ou le comité	Dans un délai de trois mois, soit 90 jours, à compter de la réception de la plainte ou du signalement de l'incident.

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

	chargé des signalements informera la personne ayant effectué le signalement, dans un délai de cinq (5) jours suivant la clôture de l'enquête, que les incidents soulevés n'ont pas été corroborés par les faits.	
--	--	--