

TABLE DES MATIÈRES

Glossaire	2
Préambule	5
Introduction	7
Affirmations principales des institutions membres de l'IAJU	8
Exemple de déclaration sur la sauvegarde des étudiants	9
Émettre une préoccupation ou faire une divulgation	10
Répondre à une préoccupation – Procédures importantes pour l'OSC	11
Prévenir les préjudices envers les étudiants : Recrutement et formation	14
Attentes envers les institutions partenaires	16
Communiquer sur la sauvegarde	17
Autorisation	18
Annexe I : Formulaire d'auto-divulgation en matière de sauvegarde	19
Annexe II : Formulaire d'acceptation en matière de sauvegarde	20

(original : anglais)

GLOSSAIRE

Abus : Il existe différentes définitions juridiques et opérationnelles de la violence faite aux enfants et aux adultes vulnérables selon les pays. Toutes les définitions se réfèrent aux dommages physiques ou psychologiques causés à une autre personne par le comportement abusif d'autrui, ou l'incapacité d'autrui à se protéger contre de tels dommages. Le plus souvent, les catégories de violence couvrent les violences sexuelle, physique et émotionnelle, la négligence et l'exploitation. (OMS – 2002)

Les abus sexuels comprennent les comportements sexuels impliquant au moins deux personnes dans les circonstances suivantes :

- ◆ Une ou plusieurs personnes soudoient, forcent, exploitent, menacent ou exercent une violence envers la personne affectée ;
- ◆ La personne touchée a moins de pouvoir que l'autre personne ;
- ◆ Il existe une disparité importante entre la personne affectée et l'autre personne en matière de capacité intellectuelle ou de maturité.

La violence physique concerne le recours à la force physique qui peut entraîner des blessures corporelles, de la douleur ou des troubles.

La violence psychologique est un type de comportement non physique qui peut sérieusement nuire au développement cognitif, émotionnel, psychologique ou social d'un élève, causant parfois un préjudice plus durable au développement d'un jeune étudiant que la violence physique.

Enfant : Désigne une personne de moins de 18 ans. La définition d'un enfant aux fins de sauvegarde et de protection de l'enfance ne doit pas être confondue avec la définition juridique d'un enfant ou les limites d'âge énoncées dans d'autres lois qui traitent de l'enfance. Le fait qu'une personne de moins de 18 ans ait atteint l'âge local de la majorité, l'âge du consentement sexuel, l'âge du vote, etc., ne modifie pas sa vulnérabilité inhérente en tant qu'enfant.

Protection de l'enfance et des élèves : Acte de prévention et de réponse à la violence, à l'exploitation et aux mauvais traitements à l'égard des enfants et des élèves de plus de 18 ans, y compris l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, la traite, le travail des enfants et les pratiques traditionnelles néfastes, telles que les mutilations génitales féminines/excision et le mariage des enfants (UNICEF).

L'UNICEF identifie dix-sept questions de protection de l'enfance : réduction de la violence armée ; enregistrement des naissances ; travail des enfants ; mariage des enfants ; protection de l'enfance et technologies de l'information et de la communication (ICT) ; recrutement d'enfants par les forces armées ou les groupes armés ; traite des enfants ; enfants sans soins parentaux ; enfants handicapés ; séparation familiale en cas d'urgence ; mutilations génitales féminines/excision ; violence sexiste en cas d'urgence ; justice pour les enfants, mines terrestres et armes explosives ; mécanisme de surveillance et de signalement (MRM) sur les graves violations des droits de l'enfant dans les situations de conflit armé ; soutien psychosocial et bien-être ; violence sexuelle à l'égard des enfants.

Institution partenaires : Établissement universitaire/non universitaire travaillant avec les universités partenaires, par des cours et des conférences d'étudiants, etc., qui a des politiques et des procédures similaires en matière de sécurité des étudiants.

Agent de sécurité communautaire (OSC) : Responsable de la réception des plaintes, de l'ouverture d'enquêtes et des rapports aux autorités.

Plaignant : Personne qui a fait l'objet d'une question de protection et de sauvegarde et qui partage ses préoccupations, sa divulgation ou sa plainte directement ou indirectement par l'entremise d'un tiers.

Mauvais traitements émotionnels : Comportement qui a un impact négatif sur l'estime de soi d'un élève, par exemple intimidation, désignations injurieuses, etc.

Exploitation : Mauvais traitements intentionnels, manipulation ou abus de pouvoir et contrôle sur un élève ; prise d'un avantage égoïste ou injuste à des fins personnelles. Elle peut se manifester sous diverses formes, comme le travail forcé, l'esclavage, la servitude, l'engagement dans des activités criminelles, la mendicité, les avantages ou autres fraudes financières, ou la traite des êtres humains. L'exploitation peut être de nature sexuelle. Les universités doivent connaître l'âge légal du consentement sexuel et la façon dont leurs politiques influenceront sur les relations sexuelles entre les étudiants et les professeurs.

Courtiser : Actions délibérément entreprises dans le but de se lier d'amitié et d'établir un lien affectif avec un élève afin de réduire ses inhibitions en vue d'une activité sexuelle avec lui.

Préjudice : Tout effet préjudiciable de nature significative sur le bien-être physique, psychologique ou émotionnel d'une personne. Il importe peu la façon dont le préjudice est causé. Les préjudices peuvent être causés par la violence physique, psychologique ou émotionnelle ou la négligence, ou par la violence ou l'exploitation sexuelles. Elle peut être causée par un seul acte, omission ou circonstance, ou par une série ou une combinaison d'actes, d'omissions ou de circonstances.

Déclaration obligatoire : Dans certains pays, certaines catégories de personnes (par exemple les enseignants, les médecins) ont l'obligation légale de signaler aux autorités gouvernementales les cas présumés d'abus et de négligence envers les élèves. Des peines légales sont prévues en cas d'inaction. Il est important de noter que la législation sur la déclaration obligatoire l'emporte sur tout code de conduite professionnel ou toutes directives éthiques qui peuvent s'appliquer à une profession.

Personnel : Pour ce qui concerne la présente directive, le personnel désigne toute personne employée ou effectuant un service dans une université. Il comprend tous les employés qu'ils soient professeurs et administrateurs, stagiaires, bénévoles, entrepreneurs, consultants et tout religieux ou laïc affecté au travail sur une propriété universitaire.

Sauvegarde des étudiants : L'IAJU adapte les lignes directrices du document *Keeping Children Safe (Alliance) – 2014* au milieu universitaire : « La protection des enfants concerne la responsabilité des organisations de s'assurer que leur personnel, leurs opérations et leurs programmes ne nuisent pas aux enfants, c'est-à-dire qu'ils n'exposent pas les enfants au risque de préjudice ni d'abus, et que toute préoccupation de l'organisation au sujet de la sécurité des enfants au sein des collectivités dans lesquelles ils travaillent soit signalée aux autorités compétentes. »

Adulte vulnérable : Toute personne dans un état d'infirmité, de déficience physique ou mentale, ou de privation de liberté personnelle qui de fait, même occasionnellement, limite sa capacité de comprendre ou de vouloir ou de résister autrement à une infraction. La privation de liberté personnelle peut être exercée par l'exercice du pouvoir sur un élève, ce qui entraîne des abus, de l'exploitation ou des mauvais traitements à l'égard de cet élève.

PRÉAMBULE

« Marcher avec les pauvres, les parias du monde, ceux dont la dignité a été violée, dans une mission de réconciliation et de justice. » (Préférences apostoliques universelles, n° 2)

Dans la lettre de 2019 par laquelle il transmettait les Préférences apostoliques universelles (PAU), le R.P. Arturo Sosa, S.J., Supérieur Général de la Compagnie de Jésus, écrivait :

Envoyés comme compagnons dans une mission de réconciliation et de justice, nous nous engageons à cheminer avec des personnes et des communautés vulnérables, exclues, marginalisées et humainement appauvries. Nous nous engageons à marcher avec les victimes d'abus de pouvoir, d'abus de conscience et d'abus sexuels ; avec les parias de ce monde ; avec tous ceux que la tradition biblique connaît comme les pauvres de la terre, à qui le Seigneur répond par son incarnation libératrice.

Le souci de la sécurité de toutes les personnes vulnérables au sein de notre communauté, de notre école ou de notre programme est alors un élément indispensable de ce que signifie être une institution jésuite et catholique.

Le leadership du Saint-Père a été la clé de cette prise de conscience de notre besoin de clarté quant à notre attachement au principe de sauvegarde des personnes vulnérables. Lui et d'autres ont insisté pour qu'une « culture de sauvegarde » se caractérise par la transparence et la responsabilité, ce qui incombe à tous les membres de notre collectivité. Le Saint-Père a lui-même été un exemple de notre propre attitude et approche. Par exemple, il a reconnu la douleur et la culpabilité qui ont résulté de notre manque d'attention et de préoccupation à l'effet des victimes de violence ; il a rencontré des victimes ; et il a reconnu ses propres erreurs et son besoin d'apprendre des victimes. Dans le cadre d'un effort plus vaste de la part de la Compagnie de Jésus et d'autres communautés religieuses masculines et féminines (avec leurs partenaires apostoliques),

Nous nous joignons à lui dans sa mission de reconnaître humblement et d'avouer les torts qui ont été faits ; de tendre la main aux victimes ; d'apprendre d'eux comment accompagner ceux qui ont été maltraités et comment ils souhaitent que nous entendions leurs histoires.

(Déclaration de l'Union des Supérieurs Généraux et de l'Union Internationale des Supérieures Générales)

Pour notre part, nous nous engageons à faire de notre mieux pour mieux écouter les victimes, reconnaissant humblement que cela n'a pas toujours été le cas. De plus, nous nous engageons à mettre en œuvre cette directive et ces procédures qui nous rendront particulièrement transparents, responsables et plus sensibles à ceux qui ont été victimes d'abus.

C'est pourquoi, en tant qu'Association internationale des Universités jésuites (IAJU), nous acceptons le mandat qui nous a été confié de communiquer les protocoles de sauvegarde, et de demander à chaque institution au sein des six associations régionales d'examiner leurs protocoles de sauvegarde dans le cadre de leur engagement à devenir membres d'une Association régionale et donc de l'Association internationale. Les directives et les suggestions de protocole proposées ici constituent un modèle pour les protocoles institutionnels adoptés et publiés localement qui devrait être facilement accessible à tous et qui devraient constituer la base de la formation locale à leur pratique. Les protocoles de sauvegarde appropriés au niveau institutionnel devraient refléter au minimum la loi de sauvegarde et promouvoir une culture de sauvegarde pour toutes les personnes vulnérables. Les personnes vulnérables dans les universités sont les moins de 18 ans, ainsi que les plus de 18 ans qui sont étudiants.

(Déclaration de politique générale adoptée par le Conseil d'administration de l'IAJU en octobre 2020)

INTRODUCTION

En tant que membres individuels d'une communauté universitaire jésuite, nous avons la responsabilité de reconnaître le rôle que nous jouons dans la prévention et la réponse aux mauvais traitements. Pour ce faire, il y faut et la sensibilisation et de l'action proactives. Pour créer des environnements sûrs et une conduite éthique, cela doit être clairement énoncé dans des documents d'orientation et dans la mise en œuvre et le suivi de procédures et de pratiques.

En tant qu'universités jésuites, nous rendons des comptes aux étudiants, aux membres du personnel et à toutes les personnes dont nous avons la charge dans nos institutions. Par conséquent, nous avons l'obligation d'énoncer clairement la « tolérance zéro » à l'égard de toutes les formes d'abus et de fournir des mécanismes de plainte facilement accessibles pour signaler les préoccupations ou les problèmes s'ils surviennent. En écoutant activement, en répondant avec respect et en accompagnant les victimes, la confiance peut être rétablie. De leur côté, les personnes dont nous avons la charge ont l'occasion de gagner en confiance sur la responsabilité de leur institution.

Enfin, nous nous engageons à faire preuve de transparence et à communiquer le plus clairement possible. Nous pensons que l'utilisation d'un protocole de sauvegarde et de protection comme outil de communication est un moyen efficace de marcher avec les exclus, en favorisant et en sensibilisant ainsi à l'engagement de la Compagnie et des institutions à éliminer toutes formes d'abus et à créer une culture d'attention et de protection.

Ce qui suit constitue donc des lignes directrices minimales pour la sauvegarde des personnes vulnérables sous la garde du personnel universitaire. Dans les cas où les universités collaborent avec d'autres partenaires et groupes, ces institutions partenaires ont également la responsabilité de respecter ces normes pour ceux dont elles ont la charge dans leurs programmes.

Comme cela a été universellement accepté, nous reconnaissons que la définition d'un enfant en tant que personne de moins de 18 ans est conforme à la définition donnée par le Comité des droits de l'enfant de l'UNESCO. Toutefois, en tant que collectivité engagée à assurer la sécurité de tous, cet engagement comprend dans ses préoccupations la vulnérabilité des élèves, quel que soit leur âge. De plus, nous affirmons qu'un étudiant de plus de 18 ans a le droit d'être protégé contre la violence physique et mentale, les blessures, les mauvais traitements ou l'exploitation, y compris les abus sexuels, quel que soit son âge.

AFFIRMATIONS PRINCIPALES DES INSTITUTIONS MEMBRES DE L'IAJU

- ◆ ... que le bien-être de l'étudiant et des adultes vulnérables est primordial ;
- ◆ ... que les préoccupations ou les allégations d'abus sont toujours prises au sérieux, qu'elles font l'objet d'une enquête et qu'elles sont prises en compte, le cas échéant ;
- ◆ ... que nous soutiendrons la participation des élèves en les valorisant, en les écoutant et en les respectant ;
- ◆ ... que tout membre du personnel a accès à ce protocole, qu'il en a connaissance et qu'il connaît ses propres responsabilités à cet égard ;
- ◆ ... que tout membre du personnel et tout élève peut accéder à l'information sur la façon de signaler des préoccupations ou des allégations d'abus ;
- ◆ ... que nos pratiques de recrutement sont suffisamment solides pour nous assurer que nous ne recruterons pas de personnel, de bénévoles ou d'autres représentants s'ils présentent un risque connu pour la sécurité ou le bien-être des étudiants ;
- ◆ ... que tous ceux qui sont en position d'autorité (y compris le corps professoral et le personnel) sont responsables de la mise en œuvre de ce protocole.

EXEMPLE DE DÉCLARATION SUR LA SAUVEGARDE DES ÉTUDIANTS

Nous _____, croyons que tous les élèves, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap ou de leur origine ethnique, ont le droit d'être protégés contre toutes formes de préjudice, d'abus, de négligence et d'exploitation. Nous nous engageons à protéger tous les enfants de moins de 18 ans, conformément au Comité des droits de l'enfant. Nous nous engageons également à protéger les élèves et les adultes vulnérables de plus de 18 ans sous notre protection.

Nous attendons de tout notre personnel qu'il reconnaisse comme enfant toute personne de moins de 18 ans. Nous ferons raisonnablement tout notre possible pour protéger les enfants et prévenir les préjudices.

Il est de la responsabilité de tout notre personnel de soulever des préoccupations au sujet de la sécurité des élèves. Il incombe à l'université de nommer un agent de sécurité communautaire (OSC) pour recevoir, enquêter et signaler les plaintes.

Il incombe à tous les gestionnaires d'assurer la mise en œuvre de cette politique. Toute préoccupation d'abus doit être portée à la connaissance de l'OSC désigné.

L'exemple de protocole qui suit concerne les divulgations, la responsabilité de l'agent de sécurité communautaire (OSC) – c'est-à-dire la personne responsable du suivi des réclamations contre la politique de sauvegarde de l'établissement – et la conduite des membres du personnel, qui contribuent à établir un environnement sécuritaire pour tous les élèves.

ÉMETTRE UNE PRÉOCCUPATION OU FAIRE UNE DIVULGATION

N'importe qui peut émettre une préoccupation ou déposer une plainte au sujet de quelque chose qu'il a vécu ou vu, ou divulguer des renseignements qu'il a reçus concernant la protection des étudiants. Ceux qui ont émis une préoccupation ou une allégation doivent recevoir une réponse compatissante du personnel et se voir offrir l'accès à des soins, des conseils et un soutien appropriés.

Les plaignants doivent être écoutés et entendus pour qu'on puisse être assuré que toute allégation ou divulgation d'abus est traitée avec compassion, efficacité et professionnalisme. La divulgation des abus demande énormément de courage et exige un haut niveau de confiance. De par sa nature même, les mauvais traitements infligés aux élèves peuvent nuire à la confiance ; il est donc impératif que lorsqu'un plaignant est prêt à raconter son histoire, l'auditeur répond avec beaucoup de sensibilité et de compassion.

Ce qui suit peut aider à guider tout membre du personnel qui reçoit une préoccupation ou une divulgation :

- *Restez calme et agissez normalement ; ne dites pas ou ne montrez pas que vous êtes choqué.* Si un étudiant vous signale directement des mauvais traitements, posez seulement des questions pour obtenir suffisamment d'information pour comprendre la plainte (p. ex. les questions « qui, quoi, où, quand » mais pas « pourquoi »). Ne demandez pas à l'étudiant des détails précis ou graphiques qui pourraient le traumatiser. Acceptez ce que dit l'étudiant. Il n'est pas de votre responsabilité de juger ou d'enquêter sur une allégation.
- *Rassurez l'élève en lui disant qu'il a fait ce qu'il fallait en vous parlant et faites-lui savoir que vous devez le dire à quelqu'un d'autre.* N'acceptez jamais de garder un secret : un membre de notre personnel ne doit pas garder pour lui des confidences qui soulèvent des préoccupations de sauvegarde au sujet d'un étudiant. Toute information offerte doit être reçue sur la base qu'elle devra être partagée avec l'agent de sécurité communautaire (OSC). Ceci s'applique à tous les membres de notre personnel et à tous nos représentants, y compris ceux qui jouent des rôles de conseiller ou de ministre religieux, qu'ils soient laïcs ou religieux. Dans les cas où une personne a partagé une préoccupation de sauvegarde ou a divulgué une conversation qui avait été comprise d'abord comme étant sous le sceau du secret, le membre du personnel concerné est tenu de signaler la préoccupation à l'OSC.

RÉPONDRE À UNE PRÉOCCUPATION : PRINCIPALES PROCÉDURES POUR L'OSC

1. Faites savoir à l'élève ce que vous allez faire ensuite, et que vous ferez en sorte qu'il sache ce qui se passe. Si vous n'êtes pas certain que la préoccupation soulevée constitue une violation du droit national, faites part de la préoccupation à l'OSC.
2. Évitez tout retard. Ne vous attardez pas sur les allégations ou les soupçons d'abus ou de divulgation. Bien que l'action de conseil fera partie de la réponse, cela ne doit pas être la réaction immédiate. La priorité est la sécurité et le bien-être immédiats de l'étudiant et de soumettre la préoccupation à l'OSC.
3. N'entrez pas en contestation avec les accusés.
4. Enregistrez tous les détails dès que possible, alors que l'information est encore claire, et soumettez la préoccupation ou la divulgation verbalement ou par écrit immédiatement à l'OSC, même si elle se rapporte à quelque chose qui s'est produit il y a longtemps.
5. Aucun élève n'est tenu de signaler à un membre du personnel les incidents qui lui sont arrivés, ni maintenant ni à l'avenir.

Une fois qu'une préoccupation a été transmise à l'OSC, on doit suivre un ensemble de procédures. Des procédures plus détaillées pour guider l'OSC devront être disponibles sous la forme de protocoles concernant les ressources humaines.

On doit toujours agir rapidement dans tous les cas de divulgation ou de soupçon. En raison du caractère sensible des allégations relatives à l'abus et à l'exploitation, tous les cas signalés doivent être traités sérieusement, avec le plus grand professionnalisme et la plus grande confidentialité afin de protéger les droits de toutes les parties concernées. On suivra la procédure de réponse suivante :

- Si possible, essayez de préciser si le plaignant (la personne qui fait l'objet de la préoccupation ou de la divulgation) a moins de 18 ans – et, dans ce cas, veuillez suivre les politiques et procédures nationales. Si la personne a 18 ans et plus, veuillez consulter les procédures RH. Si l'OSC n'est pas certain si la personne a plus ou moins de 18 ans, il devra suivre tout l'ensemble des procédures.

- S'il y a une situation d'urgence concernant la protection des élèves (p. ex. si un élève est en danger imminent d'abus), l'OSC et les cadres supérieurs compétents devront prendre des mesures de protection immédiates, dont le remplissage du formulaire de préoccupation en matière de protection des élèves (annexe II).
- Lorsqu'il est établi que l'allégation ou la divulgation constitue une violation des lois nationales, l'OSC devra renvoyer l'affaire aux autorités législatives concernées, telles que la police et les autorités locales, pour que des enquêtes soient menées afin que des poursuites judiciaires puissent être entreprises. Le rôle principal de l'OSC est de transmettre les affaires aux autorités concernées en cas de violation potentielle des lois qui concernent la protection de l'étudiant, et non pas de présider les affaires. Des exceptions peuvent être faites dans les pays où une affaire ne ferait pas l'objet d'une enquête ou lorsque, si l'on renvoyait une affaire aux autorités législatives, cela entraînerait très probablement un préjudice supplémentaire pour l'étudiant. Dans de tels cas, un comité de sauvegarde devra être convoqué pour une discussion plus approfondie.
- Si la personne faisant l'objet de l'allégation fait partie du personnel, on peut mettre cette personne en congé ou la suspendre de ses fonctions jusqu'à ce qu'une enquête soit terminée, afin de protéger toutes les parties pendant qu'une enquête est entreprise.
- Au besoin et dans la mesure du possible, l'université fournira des services d'orientation et de conseil pour contribuer au soutien d'un étudiant qui aura été victime de violence physique, émotionnelle ou psychologique. On peut également répondre en aidant l'étudiant à obtenir les soins et le soutien psychologique d'un hôpital. Les victimes et anciennes victimes peuvent choisir parmi les types de soutien qui leur sont offerts, comme ils le souhaitent.
- Si un membre du personnel universitaire, une fois les enquêtes menées, est trouvé coupable d'avoir enfreint ce protocole, il fera l'objet de mesures disciplinaires conformément aux procédures de ressources humaines et aux lois nationales du pays où cela se produit. Lorsqu'il est établi qu'il y a eu abus, des mesures disciplinaires immédiates seront prises, ce qui peut inclure le congédiement sommaire et la résiliation du contrat.
- Si les allégations sont jugées fausses ou s'il est établi qu'il n'y a pas eu d'abus, nous travaillerons avec les parties concernées pour rétablir leur réputation et des mesures seront prises pour rétablir sans délai et avec délicatesse le membre du personnel.

Les élèves ont le droit d'être entendus, écoutés et pris au sérieux. Tout en prenant en compte leur âge et leur capacité de compréhension, ils doivent être consultés et impliqués dans toutes les questions et décisions qui peuvent affecter leur vie.

PRÉVENIR LES PRÉJUDICES ENVERS LES ÉTUDIANTS : RECRUTEMENT ET FORMATION

Recrutement

Recrutement du personnel : Les personnes engagées dans le processus de recrutement doivent être bien formées et expérimentées pour entreprendre cette tâche.

Description de poste : Toutes les descriptions de poste et leurs annonces doivent indiquer que l'ensemble personnel est contrôlé et doit respecter notre politique et procédures de sauvegarde des étudiants.

Formulaires de candidature : Les formulaires de candidature doivent comprendre une déclaration de sauvegarde des étudiants et une référence à notre protocole et à nos procédures de sauvegarde des étudiants.

Vérification des références : Les personnes présélectionnées et envisagées pour une nomination doivent être invitées à fournir des références écrites. On doit demander aux répondants, que ce soit dans le formulaire de référence, en face-à-face ou au téléphone, s'il y a une raison pour laquelle cette personne ne devrait pas travailler avec de jeunes adultes, ou s'ils sont au courant d'allégations, de condamnations ou d'enquêtes relativement à des abus ou à des mesures de protection. La personne ne doit pas se voir offrir un poste tant que la vérification des références n'a pas eu lieu.

Confirmation d'identité : Les personnes présélectionnées doivent confirmer leur identité avec des documents et une preuve des qualifications pertinentes, le cas échéant.

Autorisation administrative : Les personnes présélectionnées et envisagées pour un rendez-vous seront invitées à fournir une autorisation administrative si le service est fourni à l'échelle nationale ou locale.

** Note : Lorsque les agences de recrutement ou le personnel sont sous-traités, leurs propres procédures doivent être examinées afin de s'assurer qu'elles sont conformes à ce protocole.*

Auto-divulgation et acceptation : Les candidats présélectionnés recevront le Protocole en matière de sauvegarde des étudiants et devront signer le Formulaire d'auto-divulgation en matière de sauvegarde (Annexe I) et le formulaire d'acceptation (annexe II). Pour les nouveaux employés, cela doit être fait avant qu'on n'édite leur lettre d'embauche.

Accord d'adhésion à au protocole : Tout nouveau membre du personnel, sans exception, doit signer le formulaire d'acceptation et accepter de s'y conformer avant qu'il ne reçoive la lettre d'embauche. Dans le cas où le formulaire d'acceptation est nouvellement introduit au sein de l'organisation, tout le personnel déjà en emploi actuellement sera prié de le signer. Si un membre du personnel refuse de signer le formulaire d'acceptation et si ses fonctions impliquent un contact direct avec les étudiants ou s'il présente un risque pour les étudiants dont il a la charge, il peut être renvoyé de son poste, qu'il soit rémunéré ou en volontariat.

Rendez-vous d'embauche : Au moment du rendez-vous, le candidat au poste doit :

- recevoir sa description de poste, qui doit contenir l'énoncé selon lequel la personne respectera le protocole et les procédures de sauvegarde de l'étudiant
- se voir présenter le protocole par un superviseur. On devra s'assurer que l'embauché comprend parfaitement comment partager toute préoccupation.

Période probatoire : Envisager le recours à des périodes probatoires pour assurer l'adéquation une fois la personne entrée en fonction.

Formation

Tous les membres de l'université doivent recevoir une formation sur la politique de sauvegarde.

Initiation : On effectuera une première initiation à la politique et aux procédures de sauvegarde des étudiants après l'embauche d'un membre du personnel et dans les deux semaines suivant la prise de fonction. Tout membre du personnel de l'université, qu'il ait à traiter directement ou indirectement avec des étudiants, reçoit une formation ou une séance d'information sur ses obligations, d'après le protocole, de ne pas nuire aux étudiants et de signaler à l'OSC les allégations d'abus envers les étudiants.

Formations régulières : L'OSC devra faciliter la participation à des formations régulières quant à la sauvegarde des étudiants à tout membre du personnel, afin de s'assurer que chacun est au courant de ses responsabilités, du processus de déclaration d'une préoccupation, des mesures disciplinaires et de son rôle dans le renforcement des systèmes de surveillance. L'OSC gardera en archive le dossier des formations suivies par le personnel.

Formation supplémentaire : Tout membre du personnel qui nécessite une formation ou une amélioration spécifique par rapport à son travail (si cela améliore la qualité des services de sauvegarde et de protection des étudiants) devra recevoir un soutien à cet égard. Cela peut s'appliquer à l'offre de cours de formation externes ou à la participation à des conférences/forums sur la protection des étudiants et les droits des étudiants.

Universités qui offrent des logements étudiants : Les universités qui proposent des logements étudiants devront avoir des orientations claires pour l'accès des non-résidents, en particulier du personnel et des visiteurs non universitaires. On devra élaborer des lignes directrices pour expliquer la politique universitaire aux étudiants et au personnel travaillant en lien avec les étudiants dans le logement.

Campus avec logements religieux : Les communautés religieuses sont des lieux spéciaux d'hospitalité. Les procédures qui garantissent la vie privée de ces religieux et l'admission d'invités doivent être clarifiées et affichées de manière visible pour tous les invités.

Médias, enregistrements audio et visuels : Chaque élève a droit à la vie privée et à la protection contre toute forme d'exploitation. Si des enregistrements audio ou visuels impliquent d'interviewer un élève, assurez-vous que l'élève ne pourra pas être mis en danger ni affecté négativement. Pour garantir sa vie privée, n'utilisez pas le nom complet de l'élève, évitez d'indiquer l'endroit où vit l'étudiant et demandez à l'étudiant la permission de publier des enregistrements.

De plus, les photographies et les vidéos ne doivent jamais être humiliantes ou irrespectueuses de la dignité des personnes représentées. Les droits, la sécurité et le bien-être des personnes représentées doivent toujours être protégés. La représentation gratuite de la souffrance extrême est toujours à éviter. L'édition doit maintenir l'intégrité du contenu et du contexte des images photographiques et vidéo. Aucun changement ne doit être apporté qui fausse le contexte de l'image, ou qui rendent une situation pire qu'elle ne l'est.

Les gens doivent toujours être suffisamment vêtus. Ils ne doivent jamais être représentés dans des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives, érotiques ou obscènes. Des images qui à l'origine n'étaient pas à caractère sexuel peuvent être « sexualisées » lorsqu'elles sont vues et/ou partagées par certaines personnes, en particulier en ligne.

ATTENTES ENVERS LES INSTITUTIONS PARTENAIRES

Nous attendons des institutions partenaires de nos universités qu'elles mettent en œuvre des procédures de sauvegarde efficaces. Si nous recevons une préoccupation de sauvegarde d'un étudiant qui se rapporte à un établissement partenaire, nous informerons l'établissement partenaire et nous attendrons de sa part qu'il réponde rapidement et de façon appropriée. Nous aiderons l'institution partenaire à s'assurer de ses obligations en vertu du droit local à renvoyer l'affaire à la police ou à d'autres autorités légales pour enquête criminelle. Le cas échéant, nous pouvons collaborer avec l'institution partenaire pour régler le problème au moyen d'une enquête indépendante appropriée, qui ne doit pas interférer avec toute enquête criminelle menée par les autorités publiques.

S'il apparaît qu'un mauvais traitement a été commis à l'encontre d'un élève, le ou les agresseur(s) concerné(s) ne doit plus être impliqué dans le travail en cours avec l'établissement partenaire. S'il y a lieu de croire qu'une allégation d'abus a été traitée de façon inappropriée par une institution partenaire, cette institution risque la perte de toute collaboration future. Nous attendons également des institutions partenaires qu'elles nous informent de tout incident de sauvegarde qu'elles seraient en train de traiter, si cet incident n'avait pas été porté à notre attention.

COMMUNIQUER SUR LA SAUVEGARDE

Accès au protocole : Tous les membres de l'IAJU veilleront à ce qu'une copie papier du protocole de sauvegarde soit disponible dans les manuels des étudiants, des professeurs et du personnel. Le protocole sera traduit dans les langues locales dans la mesure du possible. Tous les membres du personnel ayant une adresse e-mail active recevront ce protocole par courriel.

Sensibilisation : Tous les élèves seront sensibilisés à leurs droits, à ce qui constitue des mauvais traitements, ainsi qu'à l'exploitation et à la négligence dont ils sont victimes. Le protocole leur sera communiqué quant à ce qui concerne les personnes à qui ils doivent faire rapport ou demander conseil s'ils estiment avoir été violés ou offensés.

Suivi de la conformité : Les institutions de l'IAJU devront examiner comment la sauvegarde est mise efficacement en œuvre et si une formation est nécessaire pour le personnel. Des ressources seront mises à disposition pour la mise en œuvre intégrale du protocole : cela constituera la base du suivi des progrès réalisés.

On conservera les données suivantes :

- Nombre de formulaires d'auto-divulgence et d'acceptation remplis, à comparer au nombre de personnes recrutés.
- Initiations et formations offertes en matière de sauvegarde des élèves, nombre de personnes qui y ont assisté et dates.
- Toutes les préoccupations et divulgations de protection signalées à l'OSC, qui seront entreposées dans les locaux de l'université et conservées dans un endroit sûr et confidentiel.
- Descriptions de poste et annonces de recrutement, afin d'être en mesure de confirmer qu'elles contiennent tout ce qui engage le protocole de sauvegarde des étudiants.

Toutes les institutions de l'IAJU doivent examiner, au moins tous les trois ans, les nouveaux processus, les modifications apportées à la législation, aux lignes directrices et aux pratiques, qui seront incorporés en fonction de l'expérience.

AUTORISATION

Ce protocole a été examiné et approuvé par les autorités suivantes. Toutes les mises à jour ou modifications du protocole feront l'objet d'une distribution à tout membre du personnel.

Protocole créé le [date de mise en application] : _____

Protocole à revoir le [prochaine date d'examen] : _____

Signature de l'OSC : _____

Nom : _____

Autre responsable : _____

Signature : _____

Date : _____

ANNEXE I : FORMULAIRE D'AUTO-DIVULGATION EN MATIÈRE DE SAUVEGARDE

Formulaire confidentiel d'auto-divulgence : (Nom de l'université) s'engage à protéger tous les étudiants et adultes vulnérables, ainsi que tous les étudiants de moins de 18 ans, conformément au Comité des droits de l'enfant (l'organe de surveillance de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, qui a encouragé les États à revoir l'âge de la majorité s'il est inférieur à 18 ans). Conformément à ce protocole universitaire, les personnes qui travaillent ou font du bénévolat avec (nom de l'université) respectent les bonnes pratiques et acceptent de protéger les étudiants contre les préjudices lorsqu'ils sont en relation et travaillent avec eux. En outre, nous demandons à chaque personne de déclarer ce qui suit :

Avez-vous déjà été déclaré coupable d'une infraction d'abus sexuel ou concernant la sauvegarde ou faites-vous l'objet d'une enquête en cours sur un abus sexuel ou concernant la sauvegarde par une autorité administrative ou un organisme d'éducation ? oui _____ non _____
Si oui, veuillez indiquer ci-dessous la nature et de la date de l'infraction, de l'affaire ou de l'allégation :

Avez-vous déjà fait l'objet de procédures disciplinaires ou vous a-t-on demandé de quitter un emploi ou une activité volontaire en raison d'un comportement inapproprié envers un enfant ou un adulte ?

oui _____ non _____

Nom complet (imprimé) : _____

Nom(s) en usage antérieurement : _____

Adresse : _____

Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____

Déclaration : Je comprends que, s'il est constaté que j'ai caché des renseignements ou inclus des renseignements faux ou trompeurs ci-dessus, je peux être renvoyé de mon poste, qu'il soit rémunéré ou volontaire, sans préavis. Je comprends que l'information sera conservée en toute sécurité par l'institution. Je comprends que si une allégation est faite contre moi, je dois en informer immédiatement mon responsable de service. Je déclare par la présente que les renseignements que j'ai fournis sont exacts.

Signature : _____ Date : _____

ANNEXE II : FORMULAIRE D'ACCEPTATION EN MATIÈRE DE SAUVEGARDE

Moi, soussigné _____ en tant que membre du personnel affilié à l'université, je reconnais que j'ai pris le temps de lire et de comprendre la politique de sauvegarde des étudiants et que je respecterai cette politique et les déclarations stipulées ci-dessous. J'ai eu l'occasion de poser des questions et d'obtenir des éclaircissements sur des points qui ne m'étaient pas clairs.

Je veux : 1. Traiter tous les élèves sur un pied d'égalité, en considérant leur dignité personnelle indépendamment de leur âge, sexe, langue, tribu, religion, handicap, opinion ou autre statut. 2. Signaler immédiatement toute préoccupation ou allégation de violence envers les élèves conformément à notre politique de sauvegarde des élèves. 3. Appliquer les questions d'auto-évaluation suivantes concernant les limites que je m'impose dans le cadre professionnel :

- Est-ce que je traite un élève de manière différente qu'une autre personne dans les mêmes circonstances ?
- Ma tenue/disponibilité/langue avec tel étudiant particulier, est-elle différente de la normale ?
- Est-ce que je ferais ou dirais cela à tel étudiant si un collègue était présent ?
- Est-ce que je tolérerais ma conduite si je l'observais chez un autre adulte ?

Je refuse de : 1. Mettre un élève au risque de préjudice par inaction (y compris l'omission de signaler une préoccupation). 2. Participer à toute activité liée aux étudiants qui soit illégale, exploiteuse, dangereuse ou abusive et même la tolérer (y compris le comportement d'autres élèves). 3. Utiliser des ordinateurs, des téléphones mobiles, des images vidéo ou numériques pour exploiter ou harceler les élèves ou pour accéder à la pornographie juvénile par n'importe quel support. 4. Utiliser un langage ou un comportement à l'égard des élèves qui harcèlent, abusent, provoquent sexuellement ou qui ont pour but d'harasser, d'humilier ou d'abuser émotionnellement ou de mettre un élève en risque d'abus. 5. Frapper ou agresser physiquement un élève indépendamment des normes culturelles, y compris aux fins de discipline. 6. Abuser de ma position pour refuser une aide professionnelle ou pour donner un traitement préférentiel, des cadeaux ou un paiement de toute nature à un étudiant, ou une autre personne par rapport à un étudiant, afin de solliciter toute forme d'avantage ou de faveur sexuelle d'un étudiant. 7. Chercher à entrer en contact ou à passer du temps avec tout étudiant avec qui je suis en relation dans le cadre de mon travail, sauf dans le cadre des activités définies par mon rôle. 8. Faire des choses de nature intime pour un étudiant avec qui je suis en relation dans le cadre de mon travail, que l'étudiant peut faire pour lui-même (p. ex. toilettes, bain, habillage). 9. Visitez seul le logement d'un étudiant ; inviter des étudiants non accompagnés dans ma résidence ou mon logement ; passer trop de temps seul avec les élèves loin des autres ; partager une chambre ou dormir près d'un étudiant non supervisé lors d'une visite sur le terrain. 10. Avoir des rapports sexuels ou participer à toute forme d'activité sexuelle, y compris le paiement de rapports sexuels, avec toute personne qui est étudiante dans mon établissement ; séduire ou me laisser séduire par une forme ou un acte d'activité sexuelle avec les élèves.

Signature : _____ Fonction : _____
Date : _____