Politique de protection des participants aux programmes

Mars 2018

1. Introduction

Concern est conscient que les prestations de biens et de services fournies à travers ses programmes d'aide et de développement peuvent créer des hiérarchies de pouvoir entre ceux qui sont employés ou engagés par l'organisation et d'autres participants aux programmes. Nous reconnaissons la possibilité que ce déséquilibre de pouvoir soit exploité par des employés de Concern pour obtenir des pots-de-vin, des paiements, des cadeaux et/ou des faveurs sexuelles. Cette politique a été rédigée pour assurer le maximum de protection aux participants aux programmes, notamment aux bénéficiaires, face à l'abus et à l'exploitation et pour clarifier les responsabilités du personnel de Concern, des organisations partenaires et de toute personne engagée par Concern ou qui rend visite aux programmes, ainsi que les normes comportementales qui sont attendues de leur part.

Un **participant au programme** fait référence à tout individu associé aux programmes de Concern et comprend :

- les bénéficiaires des programmes mis en œuvre par Concern ou par ses partenaires
- les membres des communautés dans lesquelles Concern et ses organisations partenaires travaillent
- les personnes employées ou engagées par Concern, qu'il s'agisse de personnel national ou international, à temps plein ou partiel, de consultants, de stagiaires, de contractants, de bénévoles, ou de toute personne qui participe activement aux programmes de Concern
- les organisations partenaires de Concern, leur personnel ainsi que toute personne qui travaille en leur nom

Le déséquilibre du pouvoir conduit à un risque accru d'abus et d'exploitation dans le secteur humanitaire et de développement. **Concern condamne tout comportement d'abus ou d'exploitation et s'engage à la protection de ses participants aux programmes, en particulier les bénéficiaires, car ils sont les plus vulnérables. Toute personne engagée à travailler avec ou pour le compte de Concern doit formellement convenir d'adhérer à cette politique.**

2. Politique de Concern

La politique de Concern est de prendre toutes les mesures raisonnablement possibles afin de protéger les participants aux programmes, en particulier les bénéficiaires - les enfants, les femmes et les hommes - contre le harcèlement et les abus exercés par :

- le personnel de Concern

- le personnel des organisations partenaires de Concern ainsi que toute personne travaillant en leur nom
- les personnes engagées par Concern, notamment les consultants, entrepreneurs, bénévoles, stagiaires ou toute autre personne qui participe activement aux programmes de Concern
- les personnes qui rendent visite aux programmes de Concern ainsi que les personnes à charge accompagnant le personnel international[1].

Cette politique se concentre sur la prévention d'abus pour tous les participants aux programmes. Tous les participants aux programmes ont les mêmes droits de garantie contre l'abus et l'exploitation. C Ces droits sont énoncés dans le droit international relatif aux droits de l'homme et dans les lois nationales de la plupart des pays dans lequel nous travaillons[2].

Nous reconnaissons que certains groupes, tels que les enfants (individus âgés de moins de 18 ans) et les femmes, sont souvent plus exposés au risque d'abus, de harcèlement, de violences physiques et sexuelles. Nous estimons que les enfants méritent une attention particulière compte tenu de leur vulnérabilité potentielle à ces risques spécifiques[3].

Puisque nous travaillons dans des situations qui présentent des risques graves et spécifiques pour les enfants, nous nous assurerons que tous nos programmes traitant des besoins de l'enfant soient exécutés de manière à prendre en compte leur sécurité et leur protection. Nous nous assurerons que les programmes prennent toujours en compte la situation des enfants, les risques spécifiques en matière de protection et les problèmes auxquels ils font face (qui pourront être différents pour les garçons et pour les filles) et leur apportent des solutions concrètes autant que possible. Nous ne tolérerons pas que quiconque employé ou associé à Concern porte atteinte aux enfants.

3. Champ d'application de la politique

Une mention spécifique a été élaborée afin d'être incluse dans tous les types de contrats avec les employés, les partenaires, les consultants et les contractants, et elle est énoncée dans les Lignes Directrices de la Politique de Protection des Participants aux Programmes. Cette mention confirme que la personne/la partie concernée a lu, compris et accepte de respecter et de promouvoir les termes de cette politique. Tout constat de comportement inadéquat par un membre du personnel de Concern ou de toute personne qui travaille au nom de Concern, se soldera par une mesure disciplinaire pouvant mener au licenciement.

---

[1] Toute allégation de non-respect de cette politique par une personne à charge accompagnant le membre du personnel international, fera l'objet d'une enquête et l'équipe de gestion du programme du pays, en consultation avec le Directeur Régional et le Directeur des Ressources Humaines pourra intervenir jusqu'à retirer le statut de personne accompagnante à cet individu et référer ce cas aux autorités nationales. Les personnes employées ou engagées par le personnel international pour travailler dans une maison de Concern (cuisinier, intendant, jardinier, etc.), pour un membre du personnel international ou pour une personne à charge accompagnante (traducteur, chauffeur, enseignant, etc.) sont également protégées par cette politique, même si ces personnes ne font pas partie du personnel de Concern. Le personnel de Concern doit informer le personnel qu'il emploie de la teneur de cette Politique.

[2] Voir http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx

[3] Les enfants ont des atouts, des capacités et de la résilience, mais leur âge, stade de développement, dépendance, statut et manque de puissance et leur place dans les communautés signifient qu'ils sont plus vulnérables à la violence, l'abus et l'exploitation. Certains groupes d'enfants, par exemple les enfants handicapés, peuvent être encore plus vulnérables.

Accepter cette politique est une condition préalable à tout accord de partenariat et ceci devra être clairement indiqué dans tous les accords de partenariat. Le non-respect de cette politique par une organisation partenaire peut mener à la suspension du financement et du soutien.

Ces modalités doivent être incluses comme condition préalable à tout accord avec un/une sous-contractant si la/le sous-contractant est en contact direct avec les bénéficiaires de Concern suite à un contrat signé entre Concern et la/le sous-contractant.

Concern fera de son mieux pour s'assurer que tous les employés, partenaires, consultants et contractants respectent cette politique. Dans le cas où un employé, un partenaire, un consultant ou un sous-contractant enfreindrait cette politique, Concern agira de la manière indiquée dans la Section 6. Cependant, Concern ne peut pas être tenu pour responsable des actions de tierces parties si ces dernières transgressent cette politique, ce qui est reflété dans la formulation à inclure dans leurs contrats.

4. Abus de pouvoir et exploitation sexuelle

Toute forme d'abus de pouvoir et d'exploitation est incompatible avec la conviction fondamentale de Concern en la dignité humaine de tout un chacun, avec les normes et standards juridiques internationaux et avec ses valeurs fondamentales. Le personnel de Concern et les personnes engagées par Concern ne doivent jamais se comporter de manière humiliante, dégradante, abusive ou exploitante de quelque manière que ce soit et dans quelque circonstance que ce soit. Concern interdit l'échange d'argent, d'emploi, de biens et de services contre du sexe (y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement abusif). Ceci comprend également l'échange d'aide destinée aux bénéficiaires.

Se livrer à des transactions[4] sexuelles commerciales va à l'encontre des valeurs fondamentales de Concern et porte atteinte au travail et à la réputation de l'organisation. Dans la plupart des cas, une transaction de la sorte est le résultat d'une dynamique de pouvoir déséquilibrée et, en tant que telle, elle relève de l'exploitation. Un tel comportement jette le discrédit sur l'organisation et une mesure disciplinaire pouvant mener au licenciement sera prise contre tout membre du personnel qui se livre à de telles transactions.

Tout le personnel et toutes les personnes engagées par Concern, ses organisations partenaires et les visiteurs des programmes de Concern doivent respecter les droits et la dignité des enfants, des familles et des communautés locales avec lesquels nous travaillons et/ou avec lesquels nous sommes en contact et doivent toujours agir dans leur meilleur intérêt.

Tout type d'activité sexuelle ou de comportement inapproprié qui pourrait être considéré comme sexuellement injurieux, provocateur ou abusif entre un membre du personnel de Concern et un enfant (une personne âgée de moins de 18 ans) est interdite, quelles que soient les coutumes locales ou la législation locale concernant l'âge de la majorité ou du consentement. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.

Afin de bien comprendre la problématique à laquelle Concern fait face en termes de protection des participants aux programmes, il est essentiel que tout le personnel ait connaissance des pratiques culturelles et religieuses locales. Concern estime que le personnel doit faire son travail dans la reconnaissance et le respect des coutumes et de la culture locales. Néanmoins, le terme « culture »

[4] Aux fins de ce Code, une « transaction » est définie comme un échange d'argent, de biens, de services ou de faveurs avec toute autre personne.

ne peut jamais être utilisé comme excuse ou comme motif pour adopter un comportement inapproprié. Concern n'acceptera pas que le respect de la culture locale soit utilisé pour justifier que l'on encourage ou ferme les yeux sur des pratiques dommageables.

5. Organisations partenaires

Concern travaille de plus en plus avec et par le biais d'ONG partenaires internationales et nationales, d'organisations de la société civile, et de groupes locaux ce qui engendre moins de contact direct entre notre personnel et les bénéficiaires de nos interventions. Accepter et respecter la Politique de protection des participants aux programmes de Concern doit être une condition préalable à tout accord de partenariat ou Protocole d'Accord[5]. En signant un Protocole d'Accord, les organisations partenaires s'engagent à garantir que leur personnel se conformera également à cette politique.

Durant les négociations avec des organisations partenaires potentielles, cette politique doit être utilisée comme un outil pour soulever la question de la conduite du personnel et des autres personnes travaillant avec ou au nom de l'organisation partenaire pour clarifier les normes de comportement qui sont requises dans le cadre d'un partenariat.

Les directeurs des organisations partenaires doivent s'assurer que:

- la teneur de la politique soit disséminée à tout le personnel et à tous ceux qui travaillent au nom de l'organisation tels que les consultants, les bénévoles, les organisations partenaires, etc.
- les bénéficiaires de programmes soient sensibilisés aux normes de comportement requises du personnel de l'organisation et de ceux qui travaillent au nom de l'organisation
- un mécanisme de gestion des plaintes soit mis en place pour les bénéficiaires (avec l'appui de Concern, si nécessaire)
- ils prennent les mesures adéquates lorsque les normes de cette politique ne sont pas respectées, y compris la formation nécessaire du personnel et qu'ils consignent le suivi de cette mise en application dans des rapports réguliers (avec l'appui de Concern, si nécessaire).

Cette politique vise à compléter et à renforcer toutes les politiques, tous les codes ainsi que tout autre instrument existant et ayant déjà été mis sur pied par les organisations partenaires. Elle ne vise pas à remplacer ou déprécier de quelque manière que ce soit ces derniers. Dans le cas où les organisations partenaires ne respectent pas cette politique, Concern se réserve le droit de retirer un financement et/ou de mettre fin à tout accord de partenariat.

6. Mesures de prévention visant à réduire les possibilités d'abus

Le personnel de Concern doit comprendre les dynamiques de pouvoir qui peuvent exister au sein des groupes locaux où Concern travaille ainsi qu'entre le personnel de Concern et d'autres participants aux programmes, notamment les bénéficiaires.

L'abus de pouvoir est souvent à la base d'incidents de harcèlement, d'exploitation et de comportement inapproprié. Les éléments suivants sont considérés comme des mesures visant à réduire les possibilités d'abus de pouvoir et c'est aux Directeurs Pays de s'assurer que ces mesures

[5] La définition de Concern des partenaires comprend les gouvernements locaux. Alors que nous ne pouvons pas les obliger à adopter cette politique, nous devrions nous assurer que les représentants des gouvernements avec lesquels nous travaillons en aient connaissance et en comprennent la teneur.

sont appliquées de manière à résoudre toute situation affectant les participants aux programmes, y compris les enfants:

- s'assurer autant que possible que les équipes de terrain soient composées d'un nombre égal d'hommes et de femmes et ce à tous les niveaux de responsabilité, à la fois dans les bureaux principaux et secondaires
- s'assurer qu'aucun membre du personnel ne peut créer de situation dans laquelle il ou elle est perçu(e) comme étant la seule et unique autorité responsable qui attribue les bénéfices
- désigner un comité dans chaque programme pays qui a pour rôle de former tous les membres du personnel et de sensibiliser tous les participants au programme au contenu de la politique de Concern ainsi qu'au Code de Conduite
- faire savoir à tous les bénéficiaires :
  - qu'ils ont droit à l'aide qui leur est apportée : critères de sélection des bénéficiaires, quantité et variété des articles qu'ils doivent recevoir, manière dont la distribution a lieu (jour, heure, endroit, méthode), etc.
  - que le personnel de Concern et des organisations partenaires a l'obligation d'apporter l'aide sans aucune demande ou forme de discrimination
  - que les biens et les services fournis ne peuvent pas être gardés ou retirés par les membres du personnel ou ceux qui travaillent au nom de Concern ou de ses organisations partenaires
  - qu'il est inacceptable que les membres du personnel ou ceux travaillant au nom de Concern ou de ses partenaires sollicitent ou acceptent des pots-de-vin, des récompenses, des cadeaux, ou des faveurs sexuelles de la part d'un bénéficiaire
  - les normes de comportement attendues de la part des membres du personnel et de ceux qui travaillent au nom de Concern et de ses partenaires
  - les canaux qu'ils peuvent utiliser pour formuler des plaintes concernant l'échec du personnel de Concern ou de ses partenaires de respecter ces normes.

  Il faut tout particulièrement s'assurer que ces informations sont accessibles. Ceci peut impliquer de traduire les documents en plusieurs langues, utiliser des images pour présenter l'information, ou s'assurer que les enfants comprennent le langage utilisé.

Il est de la responsabilité de tous les cadres supérieurs, que ce soit sur le terrain ou au siège, de s'assurer que le personnel de Concern et de ses partenaires, consultants, contractants, bénéficiaires et visiteurs des programmes connaissent les dispositions de cette politique.

Si des actes ont été commis sur des participants aux programmes de Concern, qu'ils soient de nature criminelle, violant les droits de la personne ou enfreignant les principes contenus dans ce document, **l'organisation prendra immédiatement les mesures appropriées aux circonstances et apportera le soutien nécessaire aux personnes impliquées.** Ceci peut vouloir dire :

Pour le personnel ou ceux qui travaillent au nom de Concern	Mesure disciplinaire pouvant mener au licenciement
Pour les bénévoles	Mesure pouvant mener à la résiliation d'un emploi
Pour le personnel des organisations partenaires ou ceux qui travaillent au nom de l'organisation	Mesure pouvant mener au retrait du financement ou du soutien et/ou la résiliation de l'accord de partenariat
Pour les contractants et les consultants	Résiliation de contrat
Pour les visiteurs de Concern	Mesure pouvant mener à la suspension du soutien pour la visite

Toute mesure sera prise conformément aux politiques et aux procédures de Concern et reposera sur la législation nationale. Suivant la nature et les circonstances de l'affaire, Concern fera participer les autorités appropriées, y compris la Commission de surveillance des œuvres de bienfaisance, afin de garantir la protection des participants aux programmes et la transparence du processus.

Il est nécessaire d'indiquer clairement à tous les partenaires existants et potentiels que Concern pourra se trouver dans l'incapacité de continuer le partenariat si, suite à une enquête appropriée, le ou les éléments suivants sont fortement mis en doute :

- la capacité ou la volonté du partenaire à faire respecter cette politique
- le comportement de toute personne travaillant au nom du partenaire ou associée à celui-ci, si ce comportement enfreint cette politique et si l'organisation partenaire ne prend pas les mesures nécessaires pour le corriger.

7. Relations avec les bénéficiaires

Les personnes qui travaillent au nom de Concern et de ses partenaires ont potentiellement un accès plus facile aux biens, aux services et au pouvoir que les membres des communautés locales dans lesquelles Concern travaille. Ceci pourrait être utilisé pour faire pression ou exploiter les bénéficiaires ou autres participants aux programmes.

Les inégalités de pouvoir augmentent la possibilité pour les bénéficiaires de se faire exploiter. C'est la raison pour laquelle Concern croit que les relations sexuelles entre le personnel de Concern et les bénéficiaires sont inappropriées car elles peuvent porter atteinte à la crédibilité et à l'intégrité du travail de Concern. Cependant, Concern reconnaît que son personnel est souvent membre des communautés locales dans lesquelles il travaille, et par conséquent ce personnel pourra nouer des relations avec des membres de ces communautés. Afin de s'assurer que les bénéficiaires sont protégés et afin de protéger le personnel de Concern ainsi que l'organisation de toute allégation de favoritisme ou traitement de faveur envers certains membres de la communauté locale, le personnel de Concern ayant une relation avec un membre de la communauté devra immédiatement en informer son supérieur hiérarchique dans la région du programme.

8. Obligation de faire rapport

Tout cas connu ou soupçonné d'abus, d'exploitation ou de harcèlement sur des participants aux programmes doit toujours être signalé au supérieur hiérarchique, à un membre de l'équipe de direction, au département des Ressources Humaines ou aux points de contact élus pour recevoir les plaintes dans le pays. Dans le cas où les membres du personnel auraient des inquiétudes quant au comportement du Directeur Pays, ils peuvent en référer directement à la Direction des Ressources Humaines à Dublin ou au Directeur Régional.

Le signalement d'une inquiétude peut donner lieu à une enquête. De telles enquêtes pourront réduire le niveau de préoccupation ou permettre de réaliser que de plus amples mesures doivent être prises. Les personnes qui signalent des infractions potentielles et/ou qui font partie de telles enquêtes, y compris l'objet de la plainte, doivent être protégées contre toute forme d'intimidation, de menaces ou de représailles résultant de l'incident présumé. Si l'on constate qu'un membre du personnel tente d'intimider ou d'user de représailles envers la personne qui dépose une plainte ou qui aide l'enquête, une mesure disciplinaire pourra être prise pouvant mener au licenciement. Toutes les informations afférentes à l'affaire seront traitées dans la plus grande confidentialité. Ces informations ne seront divulguées aux parties prenantes pertinentes que si cela est nécessaire pour résoudre l'affaire.

Toute déclaration intentionnellement fausse, malveillante ou abusive, toute déclaration ou accusation inexacte contre un autre membre du personnel ou une tierce partie sera traitée comme une faute grave et entrainera une action disciplinaire pouvant mener au licenciement.

Toutes les inquiétudes concernant de possibles infractions à ces normes de comportement doivent être traitées dans la plus grande confidentialité et consignées par écrit. Ces notes doivent être gardées dans un endroit sûr auprès du Directeur Pays ou de la Direction des Ressources Humaines à Dublin.

Dans le cas où l'allégation concerne un acte criminel, le membre du personnel (l'objet de la plainte) devra être informé qu'outre la mesure disciplinaire, l'enquête pourra être signalée aux autorités juridiques compétentes afin qu'elles mènent une enquête plus approfondie.

Nous pourrions aussi avoir à donner des informations non identifiables sur de tels incidents à nos donateurs et à la Commission de surveillance des œuvres de charité pour répondre à nos exigences légales ou contractuelles envers eux.

9. Révision

L'application de cette politique sera contrôlée par une série d'instruments tels que les évaluations de programme, de pays et de secteurs. Le Directeur Pays doit s'assurer que la politique est traduite dans la langue locale, qu'une formation sur cette politique a lieu et qu'un mécanisme de gestion des plaintes est correctement mis en place, appliqué et contrôlé. Un compte-rendu sur les progrès accomplis quant à l'application de cette politique fera partie des priorités et des rapports annuels pour tous les programmes pays.

Concern reconnaît que les contextes internes et externes changent. Ces changements peuvent avoir une incidence sur le champ d'application et la teneur de cette politique. Par conséquent, cette politique sera révisée régulièrement. Le processus de révision sera consultatif et de nature participative. C'est à l'équipe de direction (SMT) à Dublin qu'incombe la responsabilité d'initier le processus de révision de cette politique. Tout changement de cette politique affectant ses principes fondateurs ou ses fins doit être soumis au Comité de direction de Dublin pour examen et approbation.