Politique contre la traite des personnes

Mars 2018

1. Objectif

Concern condamne la traite des êtres humains - hommes, femmes et enfants – et cette politique interdit à toutes les personnes et entités avec lesquelles Concern travaille de se livrer à toute forme de traite des êtres humains. La traite des êtres humains est un acte criminel qui viole les droits fondamentaux de l'homme et la dignité et l'intégrité inviolables de la personne humaine. Une mesure disciplinaire pouvant mener au licenciement sera prise contre toute personne ayant violé un aspect de cette politique. Cette politique est en ligne avec la mission et le travail de Concern et vise à se conformer à toutes les exigences réglementaires.

Comme les préoccupations de cette politique sont inextricablement liées au Code de conduite de Concern et à ses politiques associées, cette politique constitue un ajout à et un renforcement de ces politiques.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique de la même manière que le Code de conduite de Concern, c.-à-d. qu'elle s'applique :

a. à tout le personnel de Concern
b. à tout le personnel des organisations partenaires de Concern/organisations sous-bénéficiaires et à tous ceux qui travaillent pour leur compte, tels que les consultants, les contractants, les bénévoles, les stagiaires ou toute personne activement impliquée dans la mise en œuvre des programmes des partenaires/sous-bénéficiaires
c. aux personnes engagées par Concern tels que les consultants, les contractants, les bénévoles, les stagiaires ou toute personne activement impliquée dans les programmes de Concern
d. aux visiteurs des bureaux ou des programmes de Concern et les personnes à charge accompagnant le personnel international

3. Description

L'abus de pouvoir, dans le passé, a conduit à de nombreuses formes d'exploitation au sein du secteur de l'aide et du développement. Concern condamne toute forme de comportement abusif ou d'exploitation et s'engage à la protection des participants[1] à ses programmes, en particulier des

[1] Pour Concern, un **participant au programme** désigne toute personne individuelle associée aux programmes de Concern, notamment : i) les bénéficiaires des programmes délivrés par Concern ou ses partenaires, ii) les personnes engagées par Concern, qu'elles soient d'origine locale ou internationale, travaillant à temps partiel ou complet en tant que consultants, contractants, stagiaires ou bénévoles et toute personne activement impliquée dans les programmes de Concern et iii) les organisations partenaires de Concern, leur personnel et toute personne travaillant pour leur compte.

bénéficiaires, car ils sont les plus vulnérables. Toute personne incluse dans cette politique[2] a l'interdiction formelle de se livrer à la traite des enfants, les femmes et les hommes.

a. Pour atteindre l'objectif de cette politique, toutes les personnes incluses :

1. ont l'interdiction de se livrer à la traite des enfants, des femmes ou des hommes pour l'exploitation sexuelle ou l'acquisition de tout acte sexuel commercial (même si cette pratique est légale dans une région particulière), y compris mais sans se limiter à la prostitution forcée, la prostitution des enfants et la pornographie pédophile.
2. ne se livreront pas à la traite des femmes et des filles à des fins de mariages forcés ou arrangés, ou pour tout système de mariage tarifé.
3. ont l'interdiction de se livrer à la traite des enfants, des femmes et des hommes pour le prélèvement d'organes à des fins de commerce illicite d'organes ou de trafic illicite, de contrebande, ou de trafic de stupéfiants et de drogues.
4. ont l'interdiction d'utiliser de la force, la fraude ou la coercition pour soumettre un enfant, une femme ou un homme pour les contraindre au travail forcé, a la mendicité ou a la servitude involontaire.
5. ne peuvent pas obtenir du travail d'un enfant, d'une femme ou d'un homme par des menaces graves envers cette personne ou une autre personne.

b. Concern interdit les pratiques de recrutement liées à la traite des êtres humains, y compris :

1. détruire, dissimuler, confisquer ou bien refuser l'accès aux documents d'identité ou de l'immigration à l'employé.
2. utiliser des pratiques trompeuses ou frauduleuses pour recruter les employés, comme omettre de divulguer les principaux termes et conditions d'emploi.
3. utiliser des recruteurs qui ne sont pas en conformité avec la législation locale du travail.
4. faire payer des frais de recrutement aux employés.
5. omettre de fournir le transport, à moins d'en être dispensé, à certains employés qui sont amenés dans un pays dans le but de travailler pour une indemnité, y compris un contrat de gouvernement bilatéral ou multilatéral, une subvention, accord de coopération, un contrat de sous-traitance, une sous-subvention, ou toute autre entente auxiliaire.
6. fournir ou aménager un logement qui ne satisfait pas aux normes en matière de logement et de sécurité du pays hôte.
7. refuser de fournir un contrat de travail ou un travail document lorsque cela est exigé par la loi.
8. obtenir sciemment des biens ou services qui ont été fournis ou produits par un travail force ou par des victimes de la traite.

c. En outre, Concern exige :

1. que tous les salaires répondent aux exigences légales du pays hôte.
2. des pratiques de recrutement transparentes qui divulguent intégralement et fidèlement, dans un format et une langue accessible à l'employé, tous les principaux termes et conditions d'emploi, y compris les salaires et les avantages sociaux, les bénéfices, et toutes les conditions de logement ou conditions associées (lorsque cela est fourni ou organisé par Concern) ainsi que tous les coûts significatifs imputables à l'employé.
3. dans les situations où Concern fournit un logement aux employés, que le logement respecte les normes minimales en matière de logement et de sécurité du pays hôte.
4. que des mesures raisonnables soient prises pour s'assurer que toutes les organisations partenaires/sous-bénéficiaires, tous les consultants, les contractants, les bénévoles, les

[2] Le personnel et toute personne engagée par Concern et ses organisations partenaires, tels que les consultants, contractants, bénévoles, stagiaires et toute personne activement impliquée dans les programmes de Concern.

stagiaires ou toute personne impliquée activement dans un programme de Concern se conforme à cette politique.

4. Procédures et formation

Tous les employés de Concern, dans tous les programmes mis en œuvre par Concern, seront informés sur la Politique contre la traite des personnes et ses interdictions liées aux actes de trafic, le système de signalement, les mesures qui seront prises contre l'employé pour en cas de violation, et les conséquences de la violation de la politique.

En outre, les départements de ressources humaines de Concern doivent se conformer aux normes les plus élevées pour le recrutement de personnel, et fournir des informations détaillées aux employés sur leurs droits et avantages. Ces normes interdisent la sollicitation d'une personne aux fins d'emploi ou d'une offre d'emploi, par le biais de prétextes matériellement faux ou frauduleux, de représentations ou de promesses au sujet de cet emploi, et de faire payer des frais de recrutement aux employés et de fournir ou d'aménager un logement qui ne respecte pas les normes en matière de logement et de sécurité du pays hôte.

5. Mécanisme de signalement, suivi et enquêtes

Les procédures de rapport, de suivi et d'enquête des incidents signalés sont les mêmes que celles énoncées dans le Code de conduite de Concern.

Toute les personnes visées par cette politique ont l'obligation de signaler toute violation réelle ou présumée et de coopérer pleinement avec l'enquête sur celles-ci.

La sécurité des personnes qui signalent une violation réelle ou perçue est une considération très importante et ne doit pas être prise à la légère. L'organisation a l'obligation de protéger le personnel qui transmet un rapport sur des actes répréhensibles, réels ou perçus.

Les problèmes signalés à la direction de la ligne seront traitées avec les garanties suivantes :

- *harcèlement ou victimisation* : Concern reconnaît que la décision de signaler un soupçon peut être difficile à prendre, notamment en raison de la crainte de représailles de la part des responsables de l'abus potentiel. Concern, conformément à sa politique de ressources humaines, ne tolérera aucune forme de harcèlement ou de victimisation et prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger ceux qui soulèvent un problème en bonne foi.
- *confidentialité* : Concern s'efforcera de protéger l'identité d'une personne quand il ou elle soulève un problème et ne veut pas que son nom soit divulgué. Il faut toutefois comprendre qu'une enquête sur un abus potentiel peut nécessiter d'identifier la source de l'information et qu'une déclaration de l'individu peut être exigée en tant qu'élément de preuve recueilli au cours du processus d'enquête.
- *fausses allégations* : les employés doivent être conscients que si une allégation est faite de bonne foi, mais n'est pas confirmée par l'enquête, Concern garantit qu'aucune mesure ne sera prise contre le plaignant. Si, cependant, des individus font des allégations malveillantes ou vexatoires, une mesure disciplinaire pouvant mener au licenciement sera envisagée contre toute personne ayant fait une telle allégation.

Si les circonstances sont telles que signaler un soupçon en interne ne convient pas, ou si la personne à qui l'on fait rapport ne peut pas aider, le problème peut alternativement être signalé via la *Global Human Trafficking Hotline* au + 1-844-888-3733 ou son adresse de courrier électronique : help@befree.org.

En tant qu'organisation, Concern coopérera pleinement avec les organismes de réglementation pour effectuer des audits et des enquêtes sur le respect de lutte contre la traite.

6. Mesures découlant des enquêtes

Les personnes jugées coupables de violation de cette politique peuvent avoir commis une faute grave. Ces violations se traduiront par des mesures disciplinaires, jusques et y compris au licenciement. En outre, le cas échéant, Concern réfèrera les violations importantes aux autorités policières locales en vue de lancer les poursuites pénales.

7. Date de prise d'effet

Cette politique a été approuvée et est en vigueur. Elle sera :

- communiquée à tout le personnel, avec une mention claire indiquant qu'elle a été incorporée au Code de conduite de Concern et à ses politiques associées et, par conséquent, s'impose à tout le personnel.
- communiquée à tous les partenaires avec une mention claire indiquant que nous encourageons vivement à l'appliquer immédiatement, mais qu'elle sera officiellement intégrée aux accords de partenariat dans le cadre du Code de conduite de Concern et ses politiques associées au moment de la prochaine mise à jour/révision de l'accord.

Cette politique a été incorporée dans le Code de conduite de Concern et ses politiques associées et sera de fait incluse dans tous les futurs contrats des employés/consultants et accords de partenariat.

8. Révision de cette politique

Dans le but de maintenir les bonnes pratiques, le contenu de cette politique sera révisé conjointement au Code de conduite de Concern et à ses documents de politiques associées. La responsabilité d'initier le processus de révision de cette politique incombe à l'équipe de direction (SMT) à Dublin. 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.