



Politique de Protection des Participants aux Programmes

Mars 2018

1. Introduction

Concern est conscient que les biens et de services fournis par le biais de ses programmes d'aide humanitaire et de développement peuvent créer des rapports de force inégaux entre les employés ou les personnes engagées par Concern et d'autres participants aux programmes. Nous admettons donc qu'il est possible que ce déséquilibre de pouvoir soit exploité par le personnel de Concern pour obtenir des pots de vin, des rétributions, des cadeaux et/ou des faveurs sexuelles. Par conséquent, cette politique a été élaborée pour assurer une protection maximale aux participants aux programmes, en particulier les bénéficiaires, face aux abus et à l'exploitation, mais aussi pour clarifier les responsabilités du personnel de Concern, des organisations partenaires et de toute personne engagée par Concern ou qui se rend sur les lieux des programmes, ainsi que les normes de conduite que l'on attend d'eux.

Un participant au programme est un individu associé aux programmes de Concern. Ceci inclut :

- Les bénéficiaires des programmes mis en œuvre par Concern ou ses partenaires
- Les membres des communautés au sein desquelles Concern et ses partenaires travaillent
- Les personnes employées ou engagées par Concern, qu'elles soient nationales ou internationales, à plein temps ou à temps partiel, consultants, stagiaires, entrepreneurs ou bénévoles, ou toute personne activement impliquée dans les programmes de Concern ou ses organisations partenaires
- Les organisations partenaires de Concern, leur personnel ainsi que toute personne travaillant en leur nom

Le déséquilibre du pouvoir entraîne un risque accru d'abus et d'exploitation dans le secteur humanitaire et du développement. **Concern condamne tout comportement abusif ou toute forme d'exploitation et s'engage à protéger les participants à ses programmes, en particulier les bénéficiaires, car ce sont les plus vulnérables. Toute personne contractée pour travailler avec ou au nom de Concern doit s'engager formellement à adhérer à cette politique.**

2. Politique de Concern

La politique de Concern est de prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger tous les participants aux programmes, notamment en particulier les bénéficiaires - enfants, femmes et hommes - contre le harcèlement et les abus perpétrés par :

- le personnel de Concern
- le personnel des organisations partenaires de Concern ainsi que toute personne travaillant en leur nom
- les personnes embauchées par Concern telles que les consultants, prestataires, bénévoles, stagiaires, ou toute autre personne impliquée activement dans les programmes de Concern

- les visiteurs se rendant dans les zones des programmes de Concern ainsi que les personnes à charge accompagnant les personnels expatriés¹

Cette politique porte sur la prévention d'abus vis-à-vis de tous les participants aux programmes. Tous les participants au programme ont le même droit à la protection contre les abus et l'exploitation. Ces droits sont énoncés dans le droit international humanitaire et dans les lois nationales de la plupart des pays dans lesquels nous travaillons.²

Nous reconnaissons que certains groupes, tels que les enfants (individus âgés de moins de 18 ans) et les femmes, sont très souvent les plus exposés aux risques d'abus, de harcèlement, et à la violence physique et sexuelle. Nous estimons que les enfants méritent une attention particulière étant donné leur potentielle vulnérabilité à des risques spécifiques.³

Étant donné que nous travaillons dans des situations présentant des risques majeurs et spécifiques pour les enfants, nous nous assurerons que tous nos programmes répondant aux besoins des enfants soient implémentés de manière à prendre en compte leur sécurité et leur protection. Nous veillerons à ce que les programmes prennent toujours en compte la situation des enfants, les risques spécifiques en matière de protection et les problèmes auxquels ils sont confrontés (qui peuvent être différents pour les garçons et les filles) et apportent des réponses autant que possible. Nous ne tolérerons quiconque, employé ou associé à Concern, qui cause un préjudice aux enfants.

3. *Champ d'application de la politique*

Un libellé spécifique a été conçu pour être inclus dans les contrats avec les employés, les partenaires, les consultants et les prestataires, et est énoncé dans les lignes directrices sur la Politique de Protection des Participants aux Programmes. Ce libellé des contrats confirme que l'individu/la partie concernée a lu, compris et accepté de respecter et de promouvoir les dispositions du Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes. Toute constatation de comportement inapproprié par un membre du personnel de Concern ou toute personne travaillant pour ou au nom de Concern entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'acceptation de cette politique est une condition préalable à la conclusion de tout accord de partenariat, et cela doit être clairement énoncé dans tous les accords de partenariat. Le refus d'une organisation partenaire à adhérer à cette politique peut entraîner des actions pouvant aller jusqu'au retrait du financement et du soutien.

Dans le cadre des contrats avec les fournisseurs, ceci devrait être inclus comme condition préalable à la conclusion de tout contrat si le fournisseur est en contact direct avec les bénéficiaires de Concern en raison de son travail.

Concern fera tout son possible pour s'assurer que l'ensemble des employés, partenaires, consultants et fournisseurs concernés se conforment aux exigences de cette politique. En cas de violation des dispositions

¹ Dans le cas d'allégations de violation de cette politique de la part d'une personne à charge accompagnant un membre expatrié du personnel, ces allégations feront l'objet d'une enquête et l'équipe de gestion du programme du pays, en collaboration avec le Directeur Régional et le Directeur des Ressources Humaines pourra prendre des mesures allant jusqu'au retrait du statut d'accompagnant à la personne en question et pourra référer le cas aux autorités nationales. Les personnes employées ou embauchées par le personnel international pour travailler dans une maison de Concern (cuisinier(e), aide-ménagère, jardinière, etc.) ou pour travailler pour un expatrié ou pour un accompagnant à charge (traducteur.trice, chauffeur.e, enseignant.e, etc.) sont également visées par cette politique et doivent y adhérer, bien que ces personnes ne fassent pas partie du personnel de Concern. Le personnel de Concern a la responsabilité d'informer le personnel qu'il emploie sur le contenu du Code de Conduite et ses politiques connexes.

² Voir : <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

³ Les enfants ont des forces, des aptitudes et sont résilients, mais leur âge, leur niveau de développement et de dépendance, leur statut, leur absence de pouvoir ainsi que la position qu'ils occupent au sein de leur communauté fait qu'ils sont plus exposés aux risques de violence, abus et exploitation. Certains groupes d'enfants tels que les enfants handicapés sont particulièrement vulnérables.

de cette politique par un employé, un partenaire, un consultant ou un important fournisseur, les mesures pouvant être prises par Concern sont détaillées dans la section 6. Concern ne peut toutefois être tenue pour responsable des actions de ces tiers en cas de violation de cette politique, et les contrats ont été formulés en conséquence.

4. *Abus de pouvoir et exploitation sexuelle*

Concern reste profondément convaincue que toutes les formes d'abus de pouvoir et d'exploitation sont incompatibles avec la dignité humaine pour tous les hommes, les normes et standards juridiques internationaux et les valeurs fondamentales de l'organisation. Le personnel de Concern et toute personne travaillant avec ou pour Concern ne doit en aucun cas se livrer à un comportement humiliant, dégradant, violent ou abusif. Concern interdit tout échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe (notamment des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement abusif). Ceci inclut explicitement tout échange d'assistance due aux bénéficiaires.

Concern estime que s'engager dans des transactions commerciales à caractère sexuel⁴ est contraire à ses valeurs fondamentales et de nature à saper le travail et la réputation de l'organisation. Dans la plupart des cas, une transaction de ce genre résulte d'une dynamique de déséquilibre de pouvoir et, en tant que telle, relève de l'abus. Un tel comportement jette le discrédit sur l'organisation, et des mesures disciplinaires - allant jusqu'au licenciement - seront prises à l'encontre de tout membre du personnel participant à de telles transactions.

Tout le personnel ainsi que l'ensemble des personnes engagées par Concern, ses organisations partenaires et les personnes se rendant sur les lieux 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 le meilleur intérêt desdits enfants, familles et communautés.

Toute activité à caractère sexuel ou tout type de comportement inapproprié pouvant être considéré comme offensant, provocateur ou abusif entre un membre du personnel de Concern et un enfant (individu âgé de moins de 18 ans) est interdit, quelles que soient les coutumes locales, l'âge légal de la majorité ou du consentement au niveau local. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme défense pour de tels agissements.

Pour être pleinement conscient des problèmes rencontrés par Concern dans le cadre de la 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 devrait travailler en reconnaissant et en respectant les coutumes et la culture locales. Cependant, la culture ne pourrait être utilisée comme une excuse ou un motif de comportement inapproprié. Concern n'acceptera pas d'utiliser le respect de la culture locale comme justification pour soutenir ou ne pas signaler des pratiques préjudiciables.

5. *Organisations partenaires*

Concern travaille avec et par le biais d'ONG partenaires nationales et internationales, d'organisations de la société civile ainsi que de groupes communautaires de sorte que dans certains pays dans lesquels nous opérons, il y a peu de contacts directs entre notre personnel et les bénéficiaires de nos interventions. L'acceptation et le respect de cette Politique de Protection des Participants aux Programmes doivent être une condition préalable à tout accord de partenariat ou protocole d'accord (MoU).⁵ En signant un protocole d'accord, les organisations partenaires s'engagent à garantir que leur personnel adhère également à cette politique.

⁴ Aux fins de ce Code, une 'transaction' est définie comme tout échange d'argent, biens, services ou faveurs avec quiconque

⁵ Les partenaires, tels que définis par Concern incluent les gouvernements locaux. Bien que nous ne puissions pas les obliger à adhérer à cette politique, nous devrions nous assurer que les représentants des gouvernements avec qui nous collaborons connaissent et comprennent cette politique.

Lors de négociations avec de potentielles organisations partenaires, cette politique doit permettre d'aborder la question du comportement du personnel et des autres personnes travaillant avec ou pour le compte de l'organisation partenaire pour clarifier les normes de conduite requises dans le cadre de tout partenariat.

Les directeurs des organisations partenaires doivent s'assurer que:

- le contenu de la politique est diffusé auprès de leur personnel et ceux qui travaillent pour le compte de l'organisation, tels que les consultants, les bénévoles, les organisations partenaires, etc.
- les bénéficiaires du programme sont informés des normes de conduite attendues du personnel de l'organisation et de ceux qui travaillent pour le compte de l'organisation
- un mécanisme de plainte et de réponse est mis sur pied pour les bénéficiaires (avec le soutien de Concern, si nécessaire)
- des mesures appropriées sont prises lorsque les normes de cette politique ne sont pas respectées
- ils établissent un plan d'action pour la mise en œuvre de la politique, notamment la formation du personnel nécessaire et ils rendront compte de la mise en œuvre de façon régulière (avec le soutien de Concern si nécessaire)

Cette politique vise à compléter et renforcer les politiques, codes ou autres instruments existants déjà développés par les organisations partenaires. Elle n'a pas l'intention de les remplacer ou de les restreindre de quelque façon. En cas de non-respect de cette politique par les organisations partenaires, Concern se réserve le droit de suspendre le financement et/ou de résilier tout accord de partenariat conclu.

6. Mesures préventives pour réduire les risques d'abus

Le personnel de Concern doit être conscient des rapports de force qui peuvent exister au sein des communautés dans lesquelles nous sommes opérationnels, et des rapports entre le personnel de Concern et les autres participants au programme, en particulier les bénéficiaires.

L'abus de pouvoir est souvent à la base d'incidents de harcèlement, d'exploitation et de comportements inappropriés. Ci-après des mesures visant à réduire les risques d'abus. Aussi est-il de la responsabilité des directeurs pays de veiller à ce que ces mesures soient prises et qu'elles résolvent la situation de tous les participants au programme, notamment des enfants :

- s'assurer, dans la mesure du possible, que la parité hommes-femmes soit respectée au sein des équipes pour tous les postes et à tous les niveaux de responsabilité, tant dans les bureaux principaux que dans les bureaux auxiliaires
- veiller à ce qu'aucun membre du personnel ne puisse créer une situation où il est perçu comme seul et unique responsable de l'attribution des avantages
- désigner un comité au sein de chaque programme national visant à former tous les membres du personnel et sensibiliser l'ensemble des participants aux programmes au contenu de cette politique et du Code de Conduite de Concern
- faire prendre conscience aux bénéficiaires:
 - qu'ils ont droit à une assistance et à des messages clairs concernant les critères de sélection des bénéficiaires; la quantité et la variété des articles qu'ils devraient recevoir; quand et comment se déroule la distribution (jour, heure, lieu, méthode); etc.
 - que le personnel de Concern et de ses organisations partenaires ont le devoir de fournir une assistance sans aucune contrepartie ou forme de discrimination
 - que les biens et services fournis ne peuvent être refusés ou retirés par le personnel ou ceux qui travaillent pour le compte de Concern ou ses organisations partenaires
 - qu'il est inacceptable que le personnel de Concern et de ses organisations partenaires demandent ou acceptent des pots-de-vin, des rétributions, des dons ou des faveurs sexuelles de la part d'un bénéficiaire
 - les normes de conduite attendues du personnel et de ceux travaillant pour le compte de Concern et ses partenaires

- des canaux qu'ils peuvent utiliser pour formuler leurs plaintes sur les possibles défaillances du personnel de Concern et de ses organisations partenaires en cas de non-respect de ces normes

Une attention particulière doit être accordée à l'accessibilité de cette information. Dans ce sens, une traduction de ces textes dans différentes langues peut être nécessaire, ainsi que l'utilisation d'images, et de s'assurer que les enfants sont en mesure de comprendre le langage utilisé.

Il est de la responsabilité de toute l'équipe dirigeante sur le terrain et au niveau du siège de s'assurer que tout le personnel de Concern, des agences partenaires, les consultants, fournisseurs, bénéficiaires et personnes se rendant sur les programmes soient informés et acceptent de se conformer aux exigences de cette politique.

Si des actes criminels ont été commis à l'encontre de participants à notre programme, portent atteinte aux droits de la personne ou vont à l'encontre des principes contenus dans ce document, **l'organisation prendra des mesures immédiates adaptées aux circonstances et répondra au besoin de soutien des personnes impliquées.** Il peut s'agir de:

Personnel ou personnes travaillant pour le compte de Concern	mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement
Bénévoles	mesures pouvant aller jusqu'à la cessation de fonctions
Personnel des organisations partenaires ou ceux travaillant pour le compte de ces organisations	mesures pouvant aller jusqu'au retrait de financements et de soutien et/ou la résiliation des accords de partenariat
Fournisseurs/Consultants	résiliation du contrat
Visiteurs à Concern	mesures appropriées pouvant aller jusqu'à la suspension de la visite

Toute mesure prise sera conforme aux politiques et aux procédures de Concern et en accord avec les lois nationales. Selon la nature et les circonstances de l'affaire, Concern impliquera les autorités compétentes, notamment la Commission de surveillance des œuvres de bienfaisance, pour assurer la protection de tous les participants au programme et la transparence de nos procédures.

Il convient de préciser clairement à tous les partenaires actuels et potentiels que Concern pourrait être dans l'impossibilité de poursuivre le partenariat si, après une enquête en bonne et due forme - de sérieux doutes sérieux persistent sur:

- la capacité ou la volonté de l'organisation partenaire de respecter cette politique
- le comportement de tout individu travaillant pour le compte de, ou associée à l'organisation partenaire - si ce comportement enfreint à la présente politique et si l'organisation partenaire ne prend pas les mesures appropriées pour y remédier

7. Relations avec les bénéficiaires

Les personnes travaillant avec ou pour le compte de Concern et ses organisations partenaires ont potentiellement un plus grand accès aux biens, aux services et au pouvoir que les membres des communautés dans lesquelles nous opérons. Ce privilège pourrait être utilisé pour faire pression ou pour exploiter les bénéficiaires ou d'autres participants au programme.

Les déséquilibres de pouvoir augmentent les risques pour les bénéficiaires d'être placés dans des positions relevant de l'exploitation. Pour cette raison, Concern estime que les relations sexuelles entre le personnel de Concern et les bénéficiaires sont inappropriées car elles peuvent nuire à la crédibilité et à l'intégrité de notre travail. Nous reconnaissons toutefois que les membres du personnel de Concern font souvent partie des communautés au sein desquelles nous travaillons et pourraient, par conséquent, développer des relations dans ces communautés. Afin de s'assurer que les bénéficiaires sont protégés et pour protéger le personnel de Concern ainsi que l'organisation de toute allégation de traitement partial ou favorable

réservés à certains membres de la communauté, le personnel de Concern doit immédiatement notifier une telle relation au coordonnateur du programme dans la zone.

8. Obligation de signalement

Tout cas avéré ou présumé d'abus, d'exploitation ou de harcèlement à l'encontre de participants au programme doit toujours être porté à l'attention du supérieur hiérarchique, d'un responsable, du département des Ressources Humaines ou des points focaux désignés au niveau national pour recevoir ce type de plaintes. En cas de suspicion des membres du personnel sur le comportement du Directeur Pays, ils peuvent en faire part directement auprès de la Direction des Ressources Humaines à Dublin ou auprès de leur Directeur Régional.

Le signalement d'une affaire peut donner lieu à une enquête. Ces enquêtes doivent être confidentielles, approfondies et rapides. Elles peuvent calmer les esprits ou conduire à réaliser que d'autres actions sont nécessaires. Les personnes signalant d'éventuelles violations et/ou impliquées dans de telles enquêtes (y compris la personne faisant l'objet de la plainte) doivent être protégées contre toute forme d'intimidation, de menace ou de représailles résultant de leur enquête sur l'incident présumé. S'il s'avère qu'un membre du personnel intimide ou exerce des représailles contre une personne qui porte plainte ou mène une enquête ou aide à celle-ci, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement seront prises. Toute information relative à l'affaire sera strictement confidentielle, et ne sera divulguée qu'en cas de nécessité absolue aux parties prenantes concernées pour résoudre le problème.

Toute déclaration intentionnellement fausse, malveillante ou vexatoire, toute fausse déclaration ou accusation contre un autre membre du personnel ou une tierce personne sera considérée comme une faute lourde et entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout soupçon de violation de ces normes de comportement doit être traité avec la plus grande confidentialité, enregistré, et le dossier tenu dans un endroit sûr auprès du Directeur Pays ou de la Direction des Ressources Humaines à Dublin.

Dans le cas d'une allégation impliquant une infraction pénale, le membre du personnel faisant l'objet de la plainte doit être informé du fait qu'en plus des mesures disciplinaires, l'enquête peut être signalée aux autorités compétentes pour un complément d'enquête.

Nous pouvons également être dans l'obligation de fournir des informations non identifiantes sur de tels incidents à nos bailleurs ainsi qu'à la Commission de surveillance des œuvres de bienfaisance afin de satisfaire à leurs exigences légales ou contractuelles.

9. Révision de la politique

La mise en œuvre de cette politique fera l'objet d'un suivi à travers une série d'instruments tels que les évaluations de programme, les évaluations nationales et évaluations sectorielles. Le Directeur Pays est chargé de veiller à ce que la politique soit traduite dans la langue locale, qu'une formation sur la politique soit organisée et qu'un mécanisme de plaintes soit correctement développé, mis en œuvre et fasse l'objet d'un suivi. Les remarques sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique doivent figurer parmi les priorités annuelles et dans les rapports de tous les programmes nationaux.

Concern reconnaît que les contextes internes et externes changent. De tels changements peuvent avoir une incidence sur la portée et le contenu de cette politique. Par conséquent, celle-ci sera revue périodiquement. Le processus de révision sera consultatif et participatif. La responsabilité de lancer le processus de révision des politiques incombe à l'équipe de Direction à Dublin. Tout changement apporté à la politique ayant une incidence sur ses principes ou objectifs sous-jacents sera soumis au Conseil d'Administration à Dublin pour examen et approbation.