



Code de Conduite de Concern

Avril 2021

Dans ce document, l'expression **comportement interdit** qui vise à inclure, mais sans s'y limiter, ce qui suit:

- Intimidation (*Bullying*)
- Harcèlement de nature verbale, physique ou sexuelle
- Viol et tentative de viol
- Exploitation (y compris l'exploitation sexuelle)
- Abus (y compris les abus sexuels et l'abus de pouvoir)
- Tout acte portant atteinte aux enfants ou les exposant à des risques
- Intimidation
- Toute forme de discrimination
- Nouer des relations qui peuvent causer des conflits d'intérêt au travail
- Se comporter de manière à porter effectivement ou potentiellement atteinte à l'organisation
- Manquer de respect à la dignité des autres
- Se comporter d'une manière culturellement insensible
- Se comporter d'une manière qui entraîne ou qui pourrait potentiellement entraîner des problèmes de santé ou de sécurité pour l'individu concerné et/ou pour d'autres personnes
- Vol
- Possession et utilisation non-autorisées de la propriété de Concern ou de la propriété d'une tierce personne, en agissant ou en prétendant agir au nom de Concern, et négligence grave ou mauvaise utilisation délibérée de la propriété de Concern
- Toute tentative de fraude, toute tentative de soudoyer ou recevoir un pot-de-vin

Concern interdit et exerce une politique de tolérance zéro concernant l'exploitation sexuelle, l'abus ou le harcèlement des participants au programme et de notre personnel. Toute constatation de comportement interdit, notamment les actions décrites ci-dessus, commis par quiconque travaillant pour ou, commis par quiconque travaillant pour ou au nom de Concern entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Code de Conduite de Concern

Introduction

Concern en tant qu'organisation humanitaire internationale non gouvernementale dédiée à la réduction de la pauvreté, cherche à mettre en œuvre des programmes d'urgence et de développement efficaces par son engagement à respecter les normes de bonnes pratiques et par la qualité du travail de son personnel et de ses organisations partenaires.

Le personnel de Concern travaille souvent dans des situations de pouvoir et de confiance (vis-à-vis des bénéficiaires, d'autres organisations et réciproquement). Ce pouvoir et cette confiance ne doivent jamais entraîner des abus. Le personnel de Concern a la responsabilité envers l'organisation de s'efforcer de maintenir les plus hauts standards dans la conduite quotidienne de son travail. Toute forme de comportement interdit est incompatible avec la conviction fondamentale de Concern en la dignité humaine de tous ainsi qu'avec ses valeurs fondamentales.

Un code de conduite est un instrument clé pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation, de l'abus et/ou d'un comportement interdit de la part du personnel. Le Code de Conduite de Concern (ci-après dénommé "le Code") et ses politiques connexes (la Politique de Protection des Participants aux Programmes, la Politique de Protection de l'Enfant et la Politique Contre la Traite des Personnes¹) décrivent les normes de conduite attendues du personnel de Concern et de toute personne engagée par Concern, et s'attachent à promouvoir des bonnes pratiques. Le Code fournit des directives claires sur les normes de conduite que l'organisation exige de tout le personnel et de toute personne travaillant pour ou au nom de Concern ou des organisations partenaires de Concern, ainsi que des exemples de conduite jugée inacceptable. Le Code est conçu pour guider et protéger l'ensemble du personnel et des participants aux programmes². Tout manquement à ce Code par un membre du personnel de Concern peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En ce qui concerne le personnel des organisations partenaires, toute violation de ce Code peut entraîner la suspension ou la résiliation de l'accord de partenariat.

Tout en reconnaissant que les lois et les cultures diffèrent considérablement d'un pays à l'autre, le Code repose sur les bonnes pratiques internationales.³ En outre, il reflète les valeurs fondamentales de l'organisation et son engagement à veiller à ce que le personnel agisse toujours dans le meilleur intérêt de tous les participants au programme. Ce Code s'applique à toutes les personnes engagées par Concern, notamment les organisations partenaires travaillant sur les programmes de Concern, indépendamment du lieu où elles opèrent, qu'il s'agisse de personnel national ou international, travaillant à plein temps ou à temps partiel, et qu'il s'agisse de consultants, stagiaires, prestataires ou bénévoles, et doit être respecté en tout temps.

¹ Toute référence aux «politiques connexes» ci-après indique ces trois documents.

² Le terme participant à un programme désigne tout individu associé aux programmes de Concern et inclut : i) les bénéficiaires de programmes mis en œuvre par Concern ou par ses partenaires; ii) les membres des communautés au sein desquelles Concern et ses partenaires travaillent; iii) les personnes employées ou embauchées par Concern, qu'il s'agisse de personnel national ou international, travaillant à temps plein ou partiel, consultants, stagiaires, prestataires ou bénévoles, et toute autre personne impliquée activement dans les programmes de Concern ou de ses partenaires; et iv) les organisations partenaires de Concern, leur personnel ainsi que toute personne travaillant en leur nom.

³ Par exemple, la *Déclaration d'engagement en faveur de l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis par le personnel de l'ONU et d'autres entités* signée par le Directeur Général de Concern à l'occasion de la Conférence de haut niveau des Nations Unies sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels perpétrés sur le terrain par les personnels de l'ONU et des ONG en décembre 2006 à New York: <https://interagencystandingcommittee.org/focal-points/documents-public/statement-commitmenteliminating-sexual-exploitation-and-abuse-un-and>.

Ce Code et ses politiques connexes sont complémentaires et doivent être prises en considération **de manière conjointe**. Les organisations partenaires de Concern doivent se conformer aux normes de comportement décrites dans ce Code et dans les politiques connexes. Lors de leur visite, tous les visiteurs se rendant sur les lieux des programmes de Concern sont placés sous l'autorité du Directeur Pays de Concern et doivent adhérer au Code et à ses politiques associées. Si un visiteur refuse de se conformer aux exigences du Code, le nom de la personne et le motif de son refus doivent être consignés par la direction et le cas doit être signalé au Directeur Régional qui décidera de l'action à entreprendre. Cela peut inclure le retrait du soutien à leur présence dans le pays, le refus de permission de visiter les programmes ou les bureaux de Concern, ou de rester dans n'importe quel logement en location ou propriété de Concern.

L'ensemble du personnel de Concern, les représentants des organisations partenaires, les visiteurs et toute personne associée aux programmes de Concern doivent recevoir une copie de ce Code ainsi que de ses politiques connexes dans une langue qu'ils comprennent, et recevoir des explications sur le contenu de ces documents. Ils doivent ensuite confirmer qu'ils les ont lus, qu'ils ont compris leur contenu et confirmer qu'ils acceptent de se comporter conformément aux dispositions écrites.⁴

Il est de la responsabilité de tous les membres du personnel de Concern de se conformer aux dispositions du Code de Conduite de Concern et ses de ses politiques connexes.

Révision du Code

Concern reconnaît que les contextes internes et externes changent. De tels changements peuvent avoir une incidence sur la portée et le contenu de ce Code. Par conséquent, celui-ci ainsi que ses politiques connexes feront l'objet de révisions périodiques. Le processus de révision sera consultatif et participatif. La responsabilité de lancer le processus de révision des politiques incombe à l'équipe de Direction de Concern (SMT). 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.

⁴ Le personnel de Concern responsable de l'élaboration d'accords de partenariat, de la passation de marchés de consultants et de l'acceptation ou de l'organisation de visites sur le terrain a l'**obligation** de veiller à ce que cela soit fait.

Normes de conduite

En tant que membre du personnel de Concern, je m'engage à:

1. Être responsable de l'utilisation de l'information, des biens et des ressources auxquels j'ai accès en raison de mon travail pour Concern.

1. Je m'assurerai d'utiliser les biens et les ressources qui me sont confiés de manière responsable et je comptabiliserai tous les fonds et biens conformément aux politiques et aux procédures appropriées.
2. Je n'utiliserai pas le matériel informatique ou toute autre technologie ou équipement⁵ ou service de l'organisation en infraction du Règlement IT de Concern pour me livrer à des activités illégales en vertu de la loi locale, nationale ou internationale, ou encourager une conduite qui constituerait une infraction criminelle. Ceci inclut tout matériel qui victimise, harcèle, dégrade ou intimide un individu ou un groupe d'individus sur la base du genre, de la race, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, de l'ethnicité ou d'autres caractéristiques personnelles.
3. Je n'utiliserai pas l'équipement informatique de Concern ni d'autres technologies ou équipements⁶ pour visionner, télécharger, créer, distribuer ou enregistrer dans un format quelconque du contenu interdit, notamment, mais sans s'y limiter, de la pornographie adulte ou enfantine.
4. J'utiliserai tous les biens et services du projet, notamment ceux fournis par ou qui sont la propriété d'un tiers⁷, d'une manière appropriée.
5. Je ne divulguerai pas à des tiers des informations privées ou confidentielles relatives à Concern (ou dont Concern est responsable) à moins d'y être légalement tenu.

2. Être responsable de ma propre santé, sécurité et bien-être, et de celles des personnes sous ma responsabilité.

1. Je respecterai toutes les règles et procédures organisationnelles en matière de santé et de sécurité en vigueur sur mon lieu de travail.
2. Je me conformerai à toutes les consignes de sécurité locales et d'une manière conforme à la politique de sécurité de Concern.
3. Je me comporterai d'une manière à éviter de créer des risques inutiles pour la sécurité, la santé, la sécurité et le bien-être de moi-même ou des autres (notamment les organisations partenaires et les bénéficiaires).

3. M'assurer que ma conduite personnelle et professionnelle est (et est perçue comme étant) irréprochable et en accord avec les convictions, les valeurs et la mission de Concern.

1. Je traiterai tout le monde avec respect et dignité. Je ferai pas de discrimination, je ne traiterai pas de façon différente ni ne favoriserai des individus en particulier à l'exclusion des autres.
2. Dans tous nos programmes, je promouvrai le bien-être et le développement des enfants et n'adopterai pas un comportement susceptible de causer des préjudices, notamment des sévices physiques, sexuels, émotionnels et de la négligence.
3. Je respecterai toutes les lois nationales et me comporterai d'une manière culturellement sensible.⁸

⁵ Les systèmes liés à internet, l'intranet et l'extranet, incluant (mais ne se limitant pas) le matériel informatique, logiciels, systèmes d'exploitation, supports de stockage, systèmes téléphoniques, réseaux fournissant des comptes de courrier électronique, de navigation internet et protocole de transfert de fichier (FTP), sont couverts par le règlement des utilisateurs des systèmes de technologie informatique de Concern Worldwide.

⁶ Cf. ci-dessus.

⁷ Les exemples de biens et de services fournis par un tiers incluent, sans s'y limiter, l'aide alimentaire du PAM, les véhicules prêtés par un membre d'Alliance2015 ou d'autres organisations, etc.

⁸ Toutefois, de telles lois ou pratiques culturelles ne peuvent jamais être utilisées en tant qu'excuse ou motif de comportement interdit.

4. Je ne travaillerai pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues (à l'exception des médicaments prescrits pour des raisons de santé) ou des substances illégales⁹ qui affectent ma capacité à exercer mes fonctions.
5. Je n'utiliserai pas, ne distribuerai pas, ne vendrai pas ou ne serai pas en possession de substances illégales¹⁰ dans les locaux de Concern, lors de mes activités afférant à Concern, ou lors de l'utilisation de véhicules Concern.
6. Je m'assurerai que mon comportement pendant et en dehors du travail ne discrédite pas Concern et n'a pas d'impact sur ou ne sape pas ma capacité à assumer le rôle pour lequel je suis employé.
7. Je n'abuserai pas de mon statut de membre du personnel Concern en faisant des demandes, ne solliciterai pas ou n'accepterai pas de rétribution, don, service ou faveur (notamment des faveurs sexuelles) d'autres personnes, que ce soit pour mon bénéficiaire personnel ou pour le bénéficiaire d'une autre personne, en échange du soutien, des biens ou des services de Concern.
8. Je ne m'engagerai, à aucun moment, dans des transactions sexuelles à caractère commerciale.¹¹

4. Exercer mes fonctions et mener ma vie privée de manière à éviter de possibles conflits d'intérêts avec le travail ou la réputation de Concern et mon travail en tant que membre du personnel de l'organisation.

1. J'éviterai les situations où mes intérêts personnels pourraient entrer en conflit, ou semblent raisonnablement entrer en conflit avec les intérêts de Concern. Par conséquent, je n'entrerai dans aucune relation d'affaires au nom de Concern avec des membres de ma famille, des amis ou d'autres contacts personnels/professionnels pour la fourniture de biens ou services à Concern ou toute question liée à l'emploi sans autorisation de la direction. Je déclarerai tout conflit d'intérêts potentiel à mon supérieur hiérarchique.
2. Je ne serai pas impliqué dans l'attribution de prestations, de contrats de biens/services, l'emploi ou la promotion au sein de l'organisation de/à toute personne avec qui j'ai des intérêts financiers, personnels, familiaux (ou des relations privilégiées).¹²
3. Je n'accepterai pas de pots-de-vin ou de dons (sauf de petites marques d'attention) ou toute rémunération qui m'ait été offerte à la suite de mon emploi chez Concern par des gouvernements, bénéficiaires, partenaires, fournisseurs ou toute autre personne. J'informerai mon supérieur hiérarchique de tous les dons de quelque nature que ce soit, aussi petits soient-ils.¹³
4. Je suis conscient que les relations sexuelles entre un membre du personnel de Concern et un bénéficiaire sont susceptibles d'être basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et discréditent la crédibilité de l'organisation et son travail. Je sais que Concern considère que de telles relations sexuelles sont interdites.¹⁴
5. Je n'engagerai pas de travaux ou de charges en dehors de Concern qui influencent négativement ma capacité à exercer ma fonction, ou qui peuvent avoir un impact négatif sur le travail de Concern.

⁹ La législation nationale dans certains des pays dans lesquels Concern travaille est particulièrement stricte en ce qui concerne la possession de substances illicites pour la consommation personnelle, et prévoit des peines très sévères pour ceux qui enfreignent les lois. L'ensemble du personnel doit se conformer pleinement à la législation nationale en ce qui concerne ces questions.

¹⁰ Cf. ci-dessus.

¹¹ Aux fins de ce Code, une 'transaction' est définie comme tout échange d'argent, biens, services ou faveurs avec quiconque.

¹² L'ensemble du personnel de Concern doit éviter d'être directement responsable de l'embauche ou de la supervision d'un membre de sa famille. L'embauche des membres de la famille n'est autorisée que si les membres du personnel n'ont pas de lien hiérarchique direct.

¹³ En général, la valeur des cadeaux ne doit pas constituer un enrichissement personnel pour le destinataire et ces cadeaux ne devraient pas sembler excessifs aux yeux d'un observateur objectif. L'équipe de gestion du programme de pays examinera la liste des cadeaux reçus et indiquera s'ils sont appropriés ou non.

¹⁴ Concern reconnaît que le personnel fait souvent partie des communautés au sein desquelles nous travaillons et que, par conséquent, peut avoir ou développer des relations avec des membres de ces communautés. Afin de s'assurer que les bénéficiaires sont protégés, pour protéger le personnel de Concern ainsi que l'organisation de toute allégation de traitement partial ou de réserver un traitement plus favorable à certains membres de la communauté, le personnel de Concern doit informer immédiatement le responsable de la zone du programme.

- 5. Veiller à assurer la protection de tous les participants aux programmes et éviter de s'impliquer dans des activités illégales, contrevenir aux droits de l'homme¹⁵ ou compromettre le travail de Concern.**
1. Je veillerai au respect total de la politique de lutte contre la traite des personnes et ne participerai ni ne soutiendrai aucune activité illégale, en particulier en ce qui concerne la traite des personnes.¹⁶
 2. Je ne m'engagerai dans aucune relation sexuelle ou activité sexuelle avec un enfant. Un « enfant » est considéré comme toute personne âgée de moins de 18 ans, peu importe la coutume locale ou l'âge de la majorité ou le consentement local.
 3. Conformément à la politique de protection de l'enfance de Concern, je considérerai toujours et j'agirai dans le meilleur intérêt des enfants dans toutes les actions les concernant. Je n'abuserai ni n'exploiterai d'aucune manière les enfants ou les adultes et signalerai tout comportement de ce type à un cadre supérieur.¹⁷
 4. Je m'abstiendrai de tout comportement ou acte susceptible de compromettre la réputation de Concern.
- 6. Éviter toute forme de harcèlement, discrimination, abus, intimidation ou exploitation.**
1. J'agirai de façon juste et honnête et traiterai les autres avec dignité et respect, quel que soit leur statut - tels que, mais sans s'y limiter, leur genre, race, religion ou manque de religion, couleur, origine nationale ou ethnique, langue, état matrimonial, situation familiale, naissance, orientation sexuelle, âge, handicap, origine socio-économique, caste, conviction politique, statut VIH et SIDA, apparence physique, mode de vie ou autre statut.
 2. Je ne m'engagerai jamais dans un comportement humiliant, dégradant ou exploiteur.
 3. Je n'utiliserai ou ne tolérerai aucun langage inapproprié, humiliant ou offensant envers les autres.
- 7. Signaler tout incident, inquiétude ou suspicion de violation des dispositions du présent Code.**
1. Je porterai à l'attention du directeur concerné, ou du directeur des ressources humaines de Concern, tout incident, abus ou préoccupation potentiels dont je suis témoin, dont j'ai connaissance ou que je soupçonne, qui semble enfreindre les normes contenues dans ce Code.
 2. Je ne ferai pas intentionnellement d'accusations malveillantes ou fausses à l'encontre de ce Code ou de ses politiques associées contre un participant au programme.
 3. Je m'assurerai que toutes les informations concernant les violations de ce Code et les politiques associées sont traitées avec la plus grande discrétion.

Je déclare avoir soigneusement lu et compris le **Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes**, j'accepte de me conformer à leurs exigences et m'engage à respecter les normes de conduite nécessaires pour porter les valeurs fondamentales et la mission de Concern.

Je comprends que le non-respect des principes contenus dans ce **Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes** pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et, le cas échéant, entraîner des poursuites civiles ou pénales à mon encontre.

¹⁵ Outre la Déclaration universelle des droits de l'homme, il est important de reconnaître également les droits des femmes et des enfants, tels que mentionnés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant, particulièrement en ce qui concerne le principe directeur de « l'intérêt supérieur de l'enfant » (Article 3): <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

¹⁶ Cf. *Politique Contre la Traite des Personnes* de Concern – Avril 2021.

¹⁷ Les personnes employées ou embauchées par le personnel international pour travailler dans une maison de Concern (cuisinier.e, aide-ménagère, jardinier.e, etc.) ou pour travailler pour un expatrié ou pour un accompagnant à charge (traducteur.trice, chauffeur.e, enseignant.e, etc.) sont également visées par ce Code, 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.

Nom :

Signature :

Date :

Organisation :

Lieu :



Politique de Protection des Participants aux Programmes

Avril 2021

1. *Introduction*

Concern est conscient que les biens et les 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 interdit 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 expatriés¹⁸

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.¹⁹

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.²⁰

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 interdit 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.

¹⁸ 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 (traducteurs, chauffeurs, enseignants, 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.

¹⁹ Voir : <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

²⁰ 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.

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 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 sexuel²¹ 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 avec des enfants (individus âgés de moins de 18 ans) est interdite, quels que soient 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 interdit. 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

²¹ Aux fins de ce Code, une 'transaction' est définie comme tout échange d'argent, biens, services ou faveurs avec quiconque.

une condition préalable à tout accord de partenariat ou protocole d'accord (MoU).²² En signant un protocole d'accord, les organisations partenaires s'engagent à garantir que leur personnel adhère également à 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 autres formes de comportements interdits. 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.

²² 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.

- 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. Les relations sexuelles entre un membre de l'équipe de Concern et un bénéficiaire risquent de provoquer un déséquilibre de pouvoir qui sapera la crédibilité de l'organisation et son travail. Concern interdit de telles relations sexuelles.

Nous reconnaissons toutefois que les membres du personnel de Concern font souvent partie des communautés au sein desquelles nous travaillons et pourraient, par conséquent, avoir ou 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 qui signalent 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.



Politique de Protection de l'Enfant

Avril 2021

1. Objectif

La Déclaration de Vision de Concern est celle d' « un monde où personne ne vit dans la pauvreté, la peur ou l'oppression ; où tous ont accès à un niveau de vie décent et à des possibilités et des choix essentiels pour une vie longue, saine et créative ; un monde où chacun est traité avec dignité et respect ».

Pour concrétiser cette vision, ainsi que la mission « d'aider les personnes vivant dans l'extrême pauvreté à obtenir des améliorations majeures dans leurs vies, qui soient durables et se propagent sans le soutien continu de Concern », des actions visant à préserver le bien-être d'hommes, femmes, garçons et filles et à prévenir les préjudices, les abus ou l'exploitation sont essentielles, indépendamment de leurs capacités, ethnie, croyances, genre, orientation sexuelle ou culture. Concern est conscient que certains groupes, tels que les enfants (individus âgés de moins de 18 ans) et les femmes sont le plus souvent exposés aux risques d'abus, harcèlement, et des violences physiques et sexuelles. Concern estime que les enfants méritent une protection particulière étant donné leur potentielle vulnérabilité à des risques spécifiques. 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, d'abus et d'exploitation. Certains groupes d'enfants tels que les enfants handicapés sont particulièrement vulnérables.

La protection des enfants est un élément clé du Code de Conduite de Concern et de ses politiques connexes²³, et la présente politique doit être lue et comprise conjointement avec ces documents et vue dans le cadre de la politique organisationnelle existante qui comprend ces documents, les politiques et manuels sur les Ressources Humaines et la Politique d'Egalité. La présente politique a pour objectif de s'assurer que le personnel et les programmes de Concern intègrent des mécanismes robustes pour prévenir et atténuer le risque de préjudice et d'abus envers les enfants. Elle vise également à garantir que toutes les questions relatives à la protection des enfants soient signalées et gérées de manière appropriée. Lors du recrutement, tout le personnel doit accepter de se conformer au cadre de la politique organisationnelle et aux procédures relatives à la protection des participants au programme, y compris cette politique.²⁴

2. Définitions

Bien que toutes les définitions pertinentes relatives à la protection des participants aux programmes figurent à l'**annexe 1**, les définitions clés en matière de protection des enfants sont les suivantes:

Enfant: Concern définit un enfant comme tout individu âgé de moins de 18 ans, indépendamment des coutumes locales, de l'âge légal de la majorité ou du consentement au niveau local.

²³ La Politique de Protection des Participants aux Programmes, la Politique de Protection de l'Enfant et la Politique Contre la Traite des Personnes, Avril 2021.

²⁴ En ce qui concerne la sélection du personnel, les personnes citées comme référence par les candidats qui sont susceptibles de travailler directement avec des enfants se verront poser des questions directement liées à l'adéquation des candidats par rapport aux normes de protection de l'enfant, et toutes les vérifications appropriées seront effectuées pour assurer la conformité aux normes pertinentes.

Maltraitance des enfants : ‘toutes les formes de mauvais traitements physiques et/ou affectifs, de sévices sexuels, de négligence ou de traitement négligent, ou d’exploitation commerciale ou autre, entraînant un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l’enfant, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d’une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir’²⁵. Cette définition met en évidence cinq sous-types de maltraitance : la violence physique, la violence psychologique, la négligence, les abus sexuels et l’exploitation commerciale ou d’autres types d’exploitation d’un enfant.

Dans tous les aspects de notre travail, Concern cherche à promouvoir les principes clés de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l’enfant, en particulier:

- garantir, sans aucune forme de discrimination, les droits des enfants
- considérer l’intérêt supérieur des enfants dans toutes les actions les concernant
- reconnaître le droit à la vie, à la survie et au développement de chaque enfant
- refléter le point de vue des enfants sur les questions les concernant

3. Champ d’application

Au même titre que le Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes, la présente politique s’applique à **l’ensemble des membres du personnel de Concern** ainsi qu’à ceux travaillant pour ou au nom de Concern, y compris :

- les membres du personnel des organisations partenaires de Concern et quiconque travaillant pour leur compte, tels que consultants, prestataires, bénévoles, stagiaires, et toute personne impliquée activement dans les programmes de Concern
- les personnes employées par Concern tels que consultants, prestataires, bénévoles, stagiaires, et toute personne impliquée activement dans les programmes de Concern
- les visiteurs se rendant sur des programmes de Concern ou dans les locaux de Concern et les accompagnants à charge de membres internationaux du personnel²⁶

4. Engagements organisationnels

La prévention et la réponse au risque de préjudice, d’exploitation et d’abus des enfants, de manière directe ou indirecte, exigent une variété de mesures²⁷ devant être mises en œuvre par différents acteurs au sein de l’organisation, y compris la prudence à l’égard de l’utilisation des images et des informations d’identification qui pourraient accroître les risques pour les enfants²⁸. En fin de compte, ces mesures combinées devraient conduire à :

- une meilleure **compréhension** des risques encourus par les enfants et des mesures d’atténuation visant à y remédier
- le **comportement** du personnel, leurs connaissances et les compétences nécessaires pour protéger les enfants

²⁵ <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs150/en/>.

²⁶ 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, jardinier.e, 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.

²⁷ Ces mesures sont décrites dans l’annexe sur les rôles et responsabilités au sein de Concern Worldwide.

²⁸ En ce qui concerne l’utilisation d’images d’enfants, le consentement d’un parent ou d’un tuteur est nécessaire et la collecte d’informations d’identification sur les enfants est particulièrement sensible (il est donc essentiel qu’un enfant ne puisse pas être localisé). Pour des directives détaillées, se référer au Guide Illustratif du Code de Conduite de [Dochas sur les images et messages](#), notamment la section 6 sur la protection des enfants.

- des **actions** dans tous les aspects du cycle du programme conçues et exécutées de manière à garantir que les meilleurs intérêts des enfants sont pris en compte
- les communautés **connaissent les politiques de protection** pertinentes et **savent comment se plaindre** en cas de violation de celles-ci
- la mise en place d'un **système** sûr de signalement et de gestion dans le cas où des problèmes de protection des enfants seraient soulevés

5. L'obligation de signalement

Cette politique décrit spécifiquement la position de Concern sur la protection des enfants, mais doit être considérée conjointement avec le Code de Conduite de Concern et ses politiques associées. **Il incombe à tous les responsables du terrain et du siège de s'assurer que tout le personnel de Concern, le personnel des agences partenaires, les consultants, prestataires, bénéficiaires et visiteurs des programmes Concern connaissent et acceptent les exigences de cette politique.**

Chaque équipe de programme de pays doit s'assurer qu'elle satisfait à toutes les exigences légales du pays dans lequel elle opère en matière de protection des enfants. Toutes les questions liées au bien-être d'un enfant, ou les informations concernant un incident ou un cas présumé de maltraitance impliquant des membres du personnel de Concern ou d'une organisation partenaire doivent être signalées conformément aux exigences et procédures en vigueur dans le pays en question. Conjointement avec le Code de Conduite de Concern et ses politiques associées, chaque équipe de programme de pays doit veiller à ce que tout le personnel connaisse l'identité du point focal de protection et les procédures internes de signalement et les voies externes de référencement.

Le signalement d'un agissement peut donner lieu à une enquête. Ces enquêtes doivent être confidentielles, approfondies et rapides. Elles peuvent calmer les esprits ou conduire à la prise de conscience que d'autres actions sont nécessaires. Les personnes qui signalent 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 l'incident présumé.

Toute déclaration intentionnellement fautive, malveillante ou vexatoire, toute fautive 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.

6. Conséquences en cas de faute

Si des actes criminels ont été commis à l'encontre de participants à notre programme, qu'ils empiètent sur les droits individuels ou contreviennent aux principes contenus dans ce document ou dans le Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes, **Concern prendra des mesures immédiates adaptées aux circonstances et répondra au besoin de soutien des personnes impliquées.**

Dans le cas d'une allégation impliquant une infraction pénale, l'objet de la plainte doit être informé que, en plus des mesures disciplinaires, l'enquête peut être référée aux autorités judiciaires compétentes pour une enquête plus approfondie. Les mesures disciplinaires peuvent inclure:

<i>Personnel ou personnes travaillant pour le compte de Concern</i>	mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement
<i>Bénévoles</i>	mesures pouvant aller jusqu'à cessation de fonctions
<i>Personnel des organisations partenaires ou ceux travaillant pour le compte de ces organisations</i>	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 dans le cadre des lois nationales**. Selon la nature et les circonstances de l'affaire, Concern impliquera les autorités compétentes, y compris la Commission de surveillance des œuvres de bienfaisance, pour assurer la protection de tous les participants au programme et la transparence de nos procédures.



Politique Contre la Traite des Personnes

Avril 2021

1. Objectif

Concern interdit le trafic d'êtres humains, qu'il s'agisse d'enfants, femmes ou hommes, et cette politique interdit à tous les individus et les entités avec lesquels Concern travaille de se livrer à toute forme de traite des êtres humains. La traite des personnes est un acte criminel qui porte atteinte aux droits les plus fondamentaux de la personne ainsi qu'à la dignité et l'intégrité inviolables de la personne humaine. Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement seront prises à l'encontre de toute personne contrevenant à tout aspect de cette politique.

Cette politique est conforme à la mission et au travail de Concern et a été conçue de manière à respecter toutes les exigences réglementaires.

Étant donné que les questions abordées par cette politique sont inextricablement liées au Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes, cette politique vient s'ajouter à ces politiques et vise à les améliorer.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique de la même manière que le Code de Conduite de Concern, c'est-à-dire qu'il s'applique à :

- a. L'ensemble du personnel de Concern
- b. L'ensemble du personnel des organisations partenaires de Concern et des organismes bénéficiaires de subventions en cascade, et quiconque travaillant pour leur compte, tels que consultants, prestataires, bénévoles, stagiaires, et toute personne impliquée activement dans l'implémentation des programmes des organisations partenaires de Concern et des organismes bénéficiaires de subventions en cascade
- c. L'ensemble des personnes employées par Concern tels que consultants, prestataires, bénévoles, stagiaires, et toute personne impliquée activement dans les programmes de Concern
- d. Les visiteurs se rendant sur des programmes de Concern ou dans les locaux de Concern et les accompagnants à charge de membres internationaux du personnel

3. Description

Par le passé, l'abus de pouvoir a conduit à de nombreuses formes d'exploitation dans les secteurs de l'urgence et du développement. Concern interdit toute forme de comportement abusif ou d'exploitation des individus et s'engage à protéger les participants à son programme²⁹, en particulier les bénéficiaires, car ce

²⁹ Pour Concern, un **participant à un programme** désigne tout individu associé aux programmes de Concern et inclut: i. les bénéficiaires de programmes mis en œuvre par Concern ou par ses partenaires; ii. les membres des communautés au sein desquelles Concern et ses partenaires travaillent; iii. les personnes employées ou embauchées par Concern, qu'il s'agisse de personnel national ou international, travaillant à temps plein ou partiel, consultants, stagiaires, prestataires ou bénévoles, et toute autre personne impliquée activement dans les programmes de Concern ou de ses partenaires; et iv. les organisations partenaires de Concern, leur personnel ainsi que toute personne travaillant en leur nom.

sont eux les plus vulnérables. Il est interdit à toute personne visée par cette politique³⁰ de se livrer au trafic d'enfants, de femmes et d'hommes.

- a. Pour atteindre l'objectif de la présente politique, tous ceux visés par celle-ci :
 1. il leur est interdit de se livrer à la traite d'enfants, femmes ou hommes à des fins d'exploitation sexuelle ou d'actes sexuels à des fins commerciales (même si cette pratique est légale dans une zone particulière), notamment la prostitution forcée, la prostitution infantile et la pédopornographie.
 2. ne doivent pas se livrer à la traite des femmes et des filles à des fins de mariage forcé ou arrangé, ou tout système de «prix de la mariée».
 3. Il leur est interdit de se livrer au trafic d'enfants, de femmes et d'hommes pour le prélèvement d'organes destinés au commerce illicite d'organes ou à la vente, transport ou trafic illicites de stupéfiants et de drogues.
 4. ne doivent pas utiliser la force, la fraude ou la coercition pour soumettre un enfant, une femme ou un homme au travail forcé, à la mendicité ou à la servitude involontaire.
 5. ne doivent pas forcer un enfant, femme ou homme à travailler à travers des menaces de préjudice grave à cette personne ou à une autre personne.

- b. Concern interdit toute pratique en matière d'emploi concernant la traite de personnes, y compris :
 1. détruire, dissimuler, confisquer ou refuser tout accès aux documents d'identité ou d'immigration d'un employé.
 2. avoir recours à des pratiques frauduleuses ou trompeuses pour le recrutement de personnel, par exemple en omettant de préciser certaines conditions de travail.
 3. avoir recours à des recruteurs qui ne respectent pas la législation locale en matière de travail.
 4. charger des frais de recrutement.
 5. ne pas fournir de transport, sauf exonération, à certains employés qui sont amenés dans un pays pour y travailler, y compris dans le cadre de contrats gouvernementaux bilatéraux ou multilatéraux, subventions, accords de coopération, contrat de sous-traitance, sous-subvention, ou tout autre sous-accord.
 6. fournir ou aménager un logement qui ne répond pas aux normes de logement et de sécurité du pays hôte.
 7. ne pas fournir de contrat de travail ou tout document de travail lorsque la loi l'exige.
 8. obtenir sciemment des biens ou des services fournis ou produits par des victimes de la traite ou du travail forcé.

- c. Par ailleurs, Concern exige que :
 1. tous les salaires répondent aux exigences légales du pays d'accueil.
 2. les pratiques transparentes de recrutement fournissent des renseignements complets et précis, dans un format et un langage accessibles à l'employé, indiquant les conditions clés du travail, y compris les salaires et avantages sociaux, les conditions de vie et de logement ou tout arrangement connexe (fourni ou organisé par Concern), et les principaux frais à charge de l'employé.
 3. dans les situations où Concern fournit un logement à l'employé, le logement répondra au minimum aux normes en matière d'habitation et de sécurité du pays d'accueil.
 4. des mesures raisonnables sont prises pour garantir que l'ensemble des organisations partenaires et des organismes bénéficiaires de subventions en cascade, consultants, prestataires, bénévoles,

³⁰ Les membres du personnel et toute personne embauchée par Concern et ses organisations partenaires tels que les consultants, prestataires, bénévoles, stagiaires, ou toute autre personne impliquée activement dans les programmes de Concern.

stagiaires et toute personne impliquée activement dans un programme de Concern respecte les dispositions de la présente politique.

4. Procédures et formation

L'ensemble du personnel de Concern dans tous les programmes gérés par Concern sera informé de Politique Contre la Traite des Personnes de Concern et de ses interdictions liées à la traite, du système de signalement, des mesures qui pourront être prises à l'encontre de l'employé en cas de violations ainsi que des conséquences d'une violation de la présente politique.

En outre, les départements de Ressources Humaines de Concern doivent se conformer aux normes les plus strictes en matière de recrutement de personnel et doivent fournir des informations détaillées aux employés concernant leurs droits et avantages. Ces normes interdisent la sollicitation d'une personne à des fins d'emploi ou offrant un emploi sous de faux prétextes, des présentations mensongères ou des promesses concernant cet emploi, ou de charger des frais de recrutement et fournir un logement qui ne répond pas aux normes nationales en matière d'habitation et de sécurité.

5. Mécanisme de signalement, de suivi et d'enquête

Les procédures pour signaler, suivre et enquêter sur des incidents sont les mêmes que celles décrites dans le Code de Conduite de Concern.

Toute personne relevant du champ d'application de cette politique est tenue de signaler les violations avérées ou présumées et de coopérer pleinement à toute enquête en ce sens.

La sécurité des personnes qui signalent des violations réelles ou présumées est très importante, et ne doit pas être prise à la légère. L'organisation a l'obligation de protéger le personnel qui signale des actes répréhensibles réels ou présumés.

Les problèmes signalés à la hiérarchie seront traités avec les garanties suivantes:

- **Harcèlement ou victimisation** : Concern reconnaît que la décision de signaler un fait présumé peut être difficile à prendre, notamment en raison de la crainte de représailles de la part des personnes responsables de la faute professionnelle présumée. Concern, conformément à ses politiques en matière de Ressources Humaines, ne tolérera aucune forme de harcèlement ni de victimisation et prendra toutes les mesures nécessaires pour la protection de ceux qui signalent en toute bonne foi un quelconque agissement.
- **Confidentialité** : Concern s'efforcera de protéger l'identité d'une personne lorsqu'elle signale un agissement et ne souhaite pas que son nom soit divulgué. Il faut toutefois comprendre qu'une enquête sur toute faute professionnelle potentielle peut nécessiter d'identifier la source de l'information et qu'une déclaration de l'individu peut être exigée dans le cadre de toute preuve recueillie lors du processus d'enquête.
- **Fausse allégation** : Les employés doivent savoir que si une allégation est faite en toute bonne foi, mais qu'elle n'est pas confirmée suite à une enquête, Concern ne sera pas en mesure de garantir que des mesures seront prises contre la personne faisant l'objet de l'enquête. Dans le cas où un individu formule des allégations malveillantes ou vexatoires, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement seront envisagées contre toute personne faisant de telles allégations.

Si les circonstances sont telles qu'il s'avère impossible de faire un signalement par voie interne, ou si le signalement a été fait en interne mais la personne en charge de le recevoir n'est pas en mesure d'apporter

une réponse, la question peut également être signalée au service d'assistance mondial contre le trafic d'êtres humains : 1-844-888-3733 par téléphone ou help@befree.org par courrier électronique.

En tant qu'organisation, Concern coopérera pleinement avec les organismes de réglementation pour mener des audits et des enquêtes dans le cadre de la lutte contre la traite des personnes.

6. Actions résultant d'une enquête

Les personnes qui sont jugées coupables de violation de cette politique peuvent avoir commis une faute grave. De telles violations entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

En outre, le cas échéant, Concern se réserve le droit de référer des violations importantes aux autorités locales chargées de l'application de la loi en vue d'engager des poursuites pénales.

7. Date d'entrée en vigueur

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

- à l'ensemble du **personnel**, avec une notification claire qui indique qu'elle a été intégrée au Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes, et que de ce fait elle a force obligatoire pour l'ensemble du personnel.
- à tous les **partenaires**, avec une notification claire qui indique que nous les encourageons fortement à l'appliquer immédiatement, et qu'entre-temps elle sera formellement intégrée dans les accords de partenariat dans le cadre du Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes au moment de la prochaine mise à jour ou révision de l'accord.

La présente politique a été intégrée dans le Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes et sera intégrée de fait dans tous les futurs contrats de travail, contrats de consultants et accords de partenariat.

8. Révision de la présente politique

Dans le but de maintenir de bonnes pratiques, le contenu de cette politique sera révisé conjointement avec le Code de Conduite de Concern et ses documents de politiques connexes. La responsabilité de lancer le processus de révision des politiques incombe à l'équipe de Direction de Concern (SMT). 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.

Annexe 1

Terminologie pour le Code de Conduite de Concern et de ses politiques connexes

Avril 2021

Des définitions claires des termes que nous utilisons en matière de protection sont essentielles pour nous permettre d'assurer le signalement adéquat des cas d'abus ou d'exploitation, de répondre à ces cas, et de veiller à ce que tous ces signalements soient traités de manière appropriée et cohérente. L'exercice de clarification des définitions de comportements interdits avec les membres du personnel et les autres participants au programme doit être inclus dans les ateliers et les séances d'induction autour du Code de Conduite de Concern et ses documents de politiques connexes.

Ce document fournit les définitions de Concern des termes utilisés dans le Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes, mais il faut noter que les membres du personnel sont également liés par les lois des pays dans lesquels ils travaillent.

Abus

Un abus est l'utilisation ou traitement mauvais ou inadéquat de quelque chose ou quelqu'un et qui cause du tort, des dommages, qui blesse ou entraîne des souffrances. Il existe plusieurs formes d'abus (tels que la violence physique, la violence verbale, l'abus sexuel, la violence psychologique, etc.), dont tout ou partie peuvent être perpétrés à la suite d'une intention délibérée, de la négligence ou de l'ignorance.

Bullying

Le *bullying* ou intimidation sur le lieu de travail est un comportement répété, direct ou indirect, verbal, physique ou autre, commis par une ou plusieurs personnes contre une ou plusieurs personnes, sur le lieu de travail et/ou dans le cadre de l'emploi, et qui pourrait raisonnablement être considéré comme une atteinte au droit de l'individu à la dignité au travail.

Un incident isolé du comportement décrit ci-dessus peut être un affront à la dignité au travail, mais, s'agissant d'un incident ponctuel, il n'est pas considéré comme du *bullying*. L'exercice normal des droits d'encadrement ainsi que l'exercice normal des droits et responsabilités des employés n'est pas de l'intimidation. Des différences interpersonnelles et conflits peuvent survenir sur le lieu de travail pour diverses raisons, y compris la mise en œuvre légitime des directives d'encadrement.

La répétition de l'un des comportements suivants peut être considérée comme du *bullying* :

- abus verbaux ou insultes;
- être traité moins favorablement que ses collègues;
- intrusion, espionnage ou harcèlement;
- comportements menaçants;
- intimidation;
- surveillance excessive du travail;
- humiliation;
- rétention volontaire d'informations liées au travail;
- manipulation et modification constante de la description du poste et des objectifs d'une personne;
- rendre quelqu'un responsable pour des choses qui échappent à son contrôle;
- atteinte à la réputation de la victime par la rumeur, les ragots ou le ridicule;

- empêcher la victime de parler en formulant des critiques ou des obscénités;
- moquerie ou critique qui se concentre sur une caractéristique personnelle;
- exclusion ou victimisation;
- comportement agressif envers les autres, y compris la colère ou les cris déraisonnables;
- abus ou menaces d'abus;
- manipuler constamment la nature du travail ou la capacité de la victime à effectuer le travail (par exemple en la surchargeant, en fixant des objectifs avec des échéances impossibles, en retenant délibérément des informations sur le travail, ou en attribuant des tâches insignifiantes ou irréalisables);
- critique répétée du travail sans faire un contrepois avec du feedback positif dans la mesure du possible, ou sans offrir de solutions;
- critiquer un individu devant les autres.

Enfant

Comme beaucoup d'autres organisations humanitaires, Concern définit un enfant comme tout individu âgé de moins de 18 ans, en accord avec la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant³¹ indépendamment de la législation nationale et des coutumes locales concernant l'âge légal de la majorité ou du consentement.

Maltraitance infantile

La maltraitance et négligence infantile, aussi qualifiée de violence à l'égard des enfants, désigne toutes les formes de mauvais traitements physiques et/ou affectifs, de sévices sexuels, de négligence ou de traitement négligent, ou d'exploitation commerciale ou autre, entraînant un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

Dans la définition de maltraitance, on peut distinguer cinq sous-types de maltraitance:

1. **La violence physique** est une atteinte physique réelle ou présumée envers un enfant, telle que frapper, donner des coups de pied ou secouer, lorsqu'il y a une connaissance certaine, ou une suspicion raisonnable, que la blessure a été infligée ou n'a pas été volontairement empêchée. (CAFOD)
2. **La violence psychologique** est un préjudice causé par un mauvais traitement ou un rejet émotionnel persistant ou grave, tel que des punitions dégradantes, des menaces, l'intimidation ou l'indifférence, entraînant des effets négatifs sur le comportement et le développement émotionnel d'un enfant ou d'un adolescent. (CAFOD)
3. **La négligence** survient lorsque les besoins de base de l'enfant tels que la nourriture, l'affection et les soins médicaux ne sont pas satisfaits ou lorsque l'enfant est exposé à un danger quelconque, entraînant une atteinte grave à sa santé ou à son développement. (CAFOD)
4. **L'abus sexuel** se produit si un enfant ou un adolescent est poussé ou contraint à prendre part à toute activité sexuelle, que l'enfant soit conscient ou non de ce qui se passe. L'abus sexuel comprend l'inceste, le viol et les attouchements. Il peut également inclure des activités n'impliquant aucun contact telles que montrer à un enfant des images pornographiques, l'engager dans des activités à caractère sexuel sur internet, ainsi que la visualisation d'images pédopornographiques. L'abus sexuel peut impliquer des frères et sœurs ou d'autres membres de la famille, ou des personnes en dehors de la famille. (CAFOD)

³¹ La Convention indique que les États qui substituent un âge antérieur à des fins spécifiques doivent le faire dans le contexte des principes directeurs de la Convention en matière de non-discrimination (Article 2), en prenant compte l'intérêt supérieur de l'enfant (Article 3), assurer dans toute la mesure possible la survie et le développement de l'enfant (Article 6), et la participation de l'enfant (Article 12): <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

- 5. L'exploitation commerciale ou d'autres types d'exploitation d'un enfant** se réfère à l'utilisation de l'enfant pour le travail ou d'autres activités au profit d'autres. Cela inclut, mais sans s'y limiter, au travail des enfants et la prostitution des enfants. Ces activités sont au détriment de la santé physique ou mentale de l'enfant, de son éducation et de son développement moral ou socio-affectif (OMS, 1999).

Discrimination

Il s'agit d'un traitement inégal d'individus ou groupes sur la base de caractéristiques personnelles telles que le handicap ou l'apparence ou des caractéristiques de groupe telles que l'ethnicité, l'orientation religieuse, etc. Les formes de discrimination les plus communes peuvent inclure, mais ne se limitent pas à : la prise de décisions programmatiques fondées sur la situation familiale, la race, l'appartenance à un groupe minoritaire, le sexe, la pratique d'une religion (ou la non-pratique), la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, les convictions politiques, le milieu socioéconomique, la caste, le statut VIH / SIDA ou d'autres maladies, et l'apparence physique ou le mode de vie.

Des exemples de discrimination peuvent inclure, mais ne sont pas limités à :

- Des programmes qui ne sont pas fondés sur une évaluation correcte des besoins ou une analyse de la situation entraînant des interventions qui profitent davantage aux hommes qu'aux femmes ou vice versa;
- La priorité accordée en matière d'emploi à une religion ou des groupes ethniques spécifiques par rapport aux membres d'autres confessions ou groupes;
- La stigmatisation ou le déni de service à quiconque sur la base de leur statut VIH et SIDA ou de leur état de santé;
- La prestation de services uniquement à des groupes ethniques, religieux ou politiques particuliers.

Exploitation

C'est l'utilisation d'une position d'autorité, d'influence ou de contrôle sur les ressources, pour faire pression, forcer, contraindre ou manipuler quelqu'un pour faire quelque chose contre sa volonté ou son intérêt et son bien-être. Ceci inclut la menace de suspendre l'aide du projet, menacer de faire de fausses allégations à propos d'une personne en public, ou toute autre répercussion négative sur le lieu de travail ou la communauté.

Quelques exemples d'exploitation incluent, sans s'y limiter :

- Offrir des avantages spéciaux aux bénéficiaires ou aux autres participants au programme en échange de faveurs demandées explicite ou implicitement (y compris des faveurs sexuelles) ou en échange d'avantages, soit à un membre du personnel, soit à un tiers;
- Menacer ou laisser supposer que le refus ou la réticence d'un individu de se soumettre à des demandes affectera le droit de cette personne à recevoir de l'assistance et du soutien dans le cadre d'un projet, ou affectera les conditions de son emploi;
- Implication d'un enfant dans des travaux lourds, dangereux et/ou des horaires de travail prolongés ou travail forcé;
- L'achat, la vente ou le transport d'enfants, femmes ou hommes en recourant à la contrainte ou à la tromperie dans le but d'obtenir des avantages économiques ou autres.³²

³² Se référer à la Politique Contre la Traite des Personnes de Avril 2021 ainsi que les éléments du droit international actuel sur la traite des êtres humains dans la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée – également connue comme la Convention de Palerme (2000) – et les deux protocoles s'y rapportant: le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants et le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, mer et air.

Fraude³³

La fraude est le vol ou l'utilisation abusive des fonds de Concern ou d'autres ressources, par un membre du personnel ou un tiers, qui peut ou non comporter également des déclarations inexactes ou erronées de documents financiers ou de dossiers pour dissimuler le vol ou le détournement.

Quelques exemples de fraude incluent, sans s'y limiter:

- Vol de fonds ou de toute autre propriété de Concern, ou de biens confiés à Concern ;
- Falsification de coûts ou de dépenses;
- Falsification ou altération de documents;
- Destruction ou suppression de dossiers ou documents;
- Utilisation inappropriée des biens de Concern à des fins personnelles;
- Des membres du personnel qui demandent ou acceptent de l'argent, des cadeaux ou d'autres avantages de tiers pour favoriser ces tiers dans leurs relations avec Concern;
- Chantage ou extorsion;
- Le paiement de prix excessifs ou de frais à des tiers pour en tirer un gain personnel.

Harcèlement³⁴

Le harcèlement se réfère à toute forme de comportement indésirable en rapport avec des caractéristiques personnelles telles que la race, l'appartenance à un groupe minoritaire, le sexe, la pratique d'un religion ou la non-pratique, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'état matrimonial, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, les convictions politiques, le milieu socio-économique, la caste, le statut VIH / SIDA ou d'autres maladies, et l'apparence physique ou le mode de vie et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la personne. Un tel comportement indésirable peut consister en actes, demandes, paroles, gestes ou la production, l'affichage ou la diffusion d'écrits, d'images ou d'autres contenus.

Le harcèlement peut aussi se traduire par un traitement moins favorable envers une personne par rapport à d'autres au motif qu'elle a rejeté ou s'est soumis au type de comportement décrit ci-dessus.

Il est important de noter que:

- Toute personne peut être victime de harcèlement;
- Le harcèlement peut se traduire par un incident isolé ou des actions répétées;
- Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes et peut impliquer des documents écrits et l'utilisation de l'informatique, y compris le courrier électronique, la messagerie de texte, des photographies ou des images.

De nombreuses formes de comportement peuvent constituer du harcèlement, notamment:

- Le harcèlement verbal : blagues, commentaires, gestes de ridiculisation ou chansons;
- Le harcèlement écrit, y compris via télécopies (fax), messages de texte, courriers électroniques ou les avis et notifications;
- Le harcèlement physique: bousculades ou toute autre forme d'agression;
- L'intimidation par des gestes ou attitude menaçantes;
- Des supports visuels tels que des affiches, des emblèmes ou des badges;
- L'isolement ou l'exclusion des activités sociales;

³³ Définition extraite de la politique Anti-Fraude de Concern Worldwide.

³⁴ Adapté des lois irlandaises sur l'égalité en matière d'emploi (1998 – 2008).

- Faire pression sur quelqu'un pour le contraindre à se comporter d'une manière que l'individu pense inappropriée, par exemple obliger une personne à s'habiller d'une manière inadaptée par rapport à son appartenance ethnique ou religieuse.

Intimidation

C'est l'acte volontaire consistant à rendre quelqu'un craintif, et à l'assujettir par la peur. L'intimidation se traduit par le fait de provoquer la peur ou un sentiment d'infériorité chez une autre personne dans le but de l'obliger à faire quelque chose, ou de la dissuader de le faire, à travers de menaces ou face à la crainte de possibles conséquences contre la personne en question, sa famille ou ses amis. Dans de telles circonstances, la personne intimidée se sent contrainte ou inhibée par les menaces. Les actes d'intimidation peuvent être verbaux, non verbaux ou physiques.

Participant à un programme

Aux fins de la présente politique, un « participant à un programme » est un individu associé aux programmes de Concern et inclut :

- Les bénéficiaires de programmes mis en œuvre par Concern ou par ses partenaires
- Les membres des communautés au sein desquelles Concern et ses partenaires travaillent
- Les personnes employées ou embauchées par Concern, qu'il s'agisse de personnel national ou international, travaillant à temps plein ou partiel, consultants, stagiaires, prestataires ou bénévoles, et toute autre personne impliquée activement dans les programmes de Concern ou de ses partenaires
- Les organisations partenaires de Concern, leur personnel ainsi que toute personne travaillant en leur nom

Viol et tentative de viol³⁵

Le viol est un acte de relations sexuelles non consenties. Tout acte de pénétration est considéré comme un viol lorsqu'il inclut les deux éléments suivants:

- L'auteur a pris possession du corps d'une personne de telle manière qu'il y a eu pénétration, même superficielle, d'une partie du corps de la victime ou de l'auteur par un organe sexuel, ou de l'anus ou du vagin de la victime par un objet ou toute partie du corps.
- L'acte a été commis par la force ou en usant à l'encontre de ladite ou desdites ou de tierces personnes de la menace de la force ou de la coercition, telle que celle causée par la menace de violences, contrainte, détention, pressions psychologiques, abus de pouvoir, ou bien à la faveur d'un environnement coercitif, ou encore en profitant de l'incapacité de ladite personne de donner son libre consentement.

Une personne peut être incapable de donner un véritable consentement si elle est affectée par une incapacité naturelle, induite ou liée à l'âge. Le véritable consentement n'inclut pas le consentement obtenu par tromperie ou coercition ou lorsque l'exploitation est un facteur dans l'octroi du consentement.

L'abus sexuel

Il s'agit de toute atteinte sexuelle ou menace d'atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Cette définition comprend les agressions sexuelles ou les actes sexuels auxquels une personne n'a pas consenti, n'est pas en mesure de consentir ou est forcée d'y consentir.

Exploitation sexuelle

Ce terme désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris (mais non exclusivement) en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

³⁵ Document «Éléments des crimes» de la Cour pénale internationale (CPI) PCNICC/2000/1/Add.2 (2000).

Harcèlement sexuel

Il s'agit de toute forme de comportement non désiré verbal, non-verbal ou physique à connotation sexuelle. Un incident unique peut être considéré comme du harcèlement sexuel. De nombreuses formes de comportement peuvent constituer du harcèlement sexuel, notamment:

- Le comportement physique à caractère sexuel. Ceci peut inclure tout contact physique non désiré et non nécessaire (toucher, caresser ou pincer ou se frotter contre le corps d'un autre employé) ou une agression sexuelle ou des rapports sexuels forcés.
- Le comportement verbal à caractère sexuel qui comprend notamment les avances verbales importunes, propositions ou pressions de demandes de faveurs sexuelles et les suggestions répétées en vue d'une activité sociale en dehors du lieu de travail après qu'il a été clairement indiqué que de telles demandes et suggestions n'étaient pas les bienvenues, des flirts non-désirés ou offensifs, les remarques obscènes, et les insinuations.
- Le comportement non-verbal à caractère sexuel qui peut consister en l'exhibition de contenus sexuellement suggestifs sous forme de photographies, d'objets, écrits, courriers électroniques, messages de texte ou télécopie (fax). Cela peut également inclure les regards sexuellement suggestifs, les sifflements ou faire des gestes sexuellement suggestifs.
- Le comportement fondé sur le sexe qui peut inclure toute conduite qui dénigre ou ridiculise ou qui est intimidante ou physiquement abusive en raison du sexe d'une personne, par exemple des comportements dénigrants, abusifs ou des insultes liées au genre.

Violence

La violence est une forme de comportement agressif qui peut être physiquement, sexuellement ou émotionnellement abusif. Le comportement agressif peut être entrepris par un individu ou un groupe contre un autre individu ou un groupe.

Visiteur

Toute personne qui n'est pas engagée pour travailler pour Concern, mais se rend sur les programmes de Concern à l'étranger, qu'il s'agisse d'un individu ou d'un représentant d'une institution. Cela inclut (sans s'y limiter) les consultants, journalistes, bailleurs, photographes, membres des conseils d'administration de Concern (Irlande, Royaume-Uni, États-Unis ou Corée du Sud), amis, accompagnants à charge du personnel expatrié, etc.³⁶ Au cours de leur visite, on considère que ces personnes sont placées sous l'autorité du Directeur Pays Concern et doivent adhérer au Code de Conduite de Concern et à ses politiques associées.

Si un visiteur refuse de se conformer aux exigences du Code, le nom de la personne et le motif de son refus doivent être consignés par la direction et le cas doit être signalé au Directeur Régional qui décidera de l'action à entreprendre. Cela peut inclure le retrait du soutien à leur présence dans le pays, le refus de permission de visiter les programmes ou les bureaux de Concern, ou de rester dans n'importe quel logement en location ou propriété de Concern.

Cette définition n'inclut pas les individus qui se rendent dans les bureaux de Concern pour des réunions ponctuelles.

³⁶ 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, jardinier.e, 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.

Annexe 2 – Rôles et Responsabilités

Avril 2021

Cette annexe décrit les rôles et les responsabilités du personnel et des coordinateurs de Concern Worldwide, et énumère les actions nécessaires pour mettre en œuvre les politiques de protection de Concern tout au long des processus tels que le recrutement, le processus contractuel, la sensibilisation et formation, la programmation, la formulation de plaintes, les mesures disciplinaires, le suivi et la révision.

Le tableau ci-dessous peut servir de référence pour répondre aux questions concernant les mesures que Concern met en œuvre pour assurer la protection de tous les bénéficiaires des programmes (de toute forme de préjudice, d'exploitation, etc.) et peut également servir de liste de vérification pour mesurer le degré d'implémentation du Code de Conduite de Concern (dorénavant «CCoC» par ses sigles en anglais) et des politiques connexes : la Politique de Protection des Participants aux Programmes, la Politique de Protection de l'Enfant et la Politique Contre la Traite des Personnes.³⁷ Ce document est destiné aux membres du personnel de Concern mais peut être partagé avec les organisations partenaires, etc.

Action	Description	Responsabilité	O/ N/ P
RECRUTEMENT			
Suivi de l'équilibre hommes/femmes au sein du personnel	<ul style="list-style-type: none"> Dans la mesure du possible, assurer un équilibre hommes/femmes au sein de toutes les équipes, à tous les niveaux de responsabilité, dans tous les bureaux et parmi le personnel international et national. Examiner les obstacles, trouver des stratégies, former de façon proactive le personnel féminin, etc. 	Terrain: RH, Directeurs Programme, Directeur de Systèmes et Directeur Pays Dublin et Royaume-Uni: Direction des RH, Directeur Régional	
Inclure des références au CCoC dans le processus de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Y compris dans les annonces de postes vacants, descriptions de poste, questions d'entretien d'embauche, formulaire de référence, et annexer le CCoC à tous les contrats émis. 	Terrain: RH pour le personnel national Dublin et Royaume-Uni: RH, Directeur des Opérations et Directeur Régional à Dublin. RH au Royaume-Uni	

³⁷ Toute référence aux «politiques connexes» ci-après indique ces trois documents.

<p>Inclure le CCoC dans le processus d'entrée en fonctions</p>	<ul style="list-style-type: none"> De tout nouveau membre du personnel, stagiaires, bénévoles et visiteurs. Donner des orientations sur le comportement approprié en fonction de tous les éléments du CCoC et communiquer sur les procédures en matière de règlement de griefs et le mécanisme de réception et traitement de plaintes (CRM par ses sigles en anglais). Intégrer dans le Règlement du Personnel. 	<p>Terrain et Dublin: RH Royaume-Uni et USA: RH pour le personnel arrivant; Personnes se rendant sur le terrain depuis les USA et le Royaume-Uni: équipe de coordination-SMT</p>	
<p>Demander à l'ensemble du personnel de signer le CCoC</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les membres du personnel doivent officiellement attester avoir compris et adhérer au CCoC (la nécessité d'assurer le respect des dispositions du CCoC et explication des mesures à prendre en cas de violation, une copie signée du CCoC doit être conservée dans le dossier RH, et le CCoC doit être par la suite abordé lors de l'entretien de performance (PDR). 	<p>Terrain: RH et responsable hiérarchique Dublin et Royaume-Uni: RH et responsable hiérarchique</p>	
<p>CONTRATS</p>			
<p>Inclure une clause en relation avec le CCoC dans tous les contrats avec consultants et prestataires/fournisseurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ceci inclut les journalistes, chauffeurs, ouvriers, etc. Une copie du CCoC et des politiques connexes doit être annexée à tous les contrats, et leur contenu doit être expliqué avant signature. 	<p>Terrain, Dublin, Royaume-Uni et USA: tout celui qui embauche une personne pour effectuer un travail pour Concern</p>	
<p>SENSIBILISATION: PERSONNEL DE CONCERN</p>			
<p>Affichage du CCoC à la vue de tous, dans tous les bureaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que les documents sont affichés dans les langues utilisées et que des copies de ces documents sont disponibles gratuitement pour tout le personnel, les visiteurs, les prestataires, etc. Afficher les messages clés lorsque cela est possible. 	<p>Terrain: RH Dublin et Royaume-Uni: RH</p>	
<p>Distribuer le CCoC à tout le personnel dans une langue qu'ils comprennent</p>	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que le CCoC a été traduit dans les langues parlées par les membres du personnel de Concern et des organisations partenaires, et utiliser des supports visuels tels que des affiches ou autres, lorsque cela est possible. 	<p>Terrain: RH</p>	

<p>Former tout le personnel de Concern sur le CCoC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe de gestion pays (CMT) doit identifier un point focal pour le CCoC responsable de garantir la diffusion régulière et la tenue de séances de formation sur les dispositions du CCoC pour l'ensemble des membres du personnel. • En ce qui concerne la Politique contre la traite des personnes, tout le personnel doit savoir que si les circonstances sont telles qu'il s'avère impossible de faire un signalement par voie interne, ou si le signalement a été fait en interne mais la personne en charge de le recevoir n'est pas en mesure d'apporter une réponse, la question peut également être signalée au service d'assistance mondial contre le trafic d'êtres humains : 1-844-888-3733 par téléphone ou help@befree.org par courrier électronique. 	<p>Terrain: l'équipe de gestion pays (CMT) doit veiller à ce qu'une formation adéquate soit offerte. Appui du Conseiller en Protection Humanitaire (HPA). Dublin et Royaume-Uni: RH et HPA</p>	
<p>Discuter des thèmes abordés par le CCoC avec le personnel de manière régulière</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les sujets abordés par le CCoC (par exemple le comportement approprié) doivent être discutés de manière régulière lors de réunions de personnel, réunions de coordination, réunions mensuelles, rencontres annuelles avec les partenaires, séminaires sur des thèmes spécifiques tels que le genre, l'égalité, le VIH/SIDA, la redevabilité, la protection des enfants, la lutte contre la traite des personnes, etc. 	<p>Terrain: tous les responsables doivent s'assurer que tous les membres de leur équipe ont une bonne compréhension du CCoC. Dublin et Royaume-Uni: tous les responsables, tous les conseillers.</p>	
<p>SENSIBILISATION : PERSONNEL DES ORGANISATIONS PARTENAIRES</p>			
<p>Intégrer le CCoC dans tous les accords de partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que le CCoC est mentionné dans tous les accords de partenariat et dans le document de lignes directrices des partenariats dans le pays. 	<p>Terrain: Directeurs Programme</p>	
<p>Expliquer le contenu du CCoC aux membres de la coordination de toutes les organisations partenaires avant de signer ou renouveler les accords de partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuer le CCoC aux coordinateurs de tous les partenaires actuels et nouveaux, expliquer son contenu à l'ensemble des coordinateurs des agences partenaires, et demander à ces agences partenaires de lire et signer pour attester qu'ils ont pris connaissance, compris et adhéré aux dispositions du CCoC. 	<p>Terrain: Coordinateurs de Programmes; Directeur Pays; Directeurs Programme</p>	

<p>S'assurer que les membres de la coordination des organisations partenaires sont conscients de leurs responsabilités par rapport au CCoC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'acceptation et le respect du CCoC doivent être une condition préalable à la signature de tout accord de partenariat ou MoU. En signant un MoU, les organisations partenaires s'engagent à veiller à ce que leur personnel, les prestataires et toute personne engagée par eux pour travailler sur les programmes de Concern adhèrent à cette politique. <ul style="list-style-type: none"> • Cette politique doit être utilisée comme un outil pour aborder la question du comportement du personnel et des autres personnes travaillant avec ou pour le compte de l'organisation partenaire lors de négociations avec des partenaires potentiels. • Les coordinateurs sur le terrain et au siège doivent veiller à ce que le personnel des agences partenaires (notamment leurs coordinateurs) ont connaissance des dispositions du CCoC. • Il devrait être clair pour tous les partenaires existants et potentiels que Concern pourrait être dans l'impossibilité de poursuivre le partenariat si, après enquête, nous avons des doutes sérieux quant à la capacité du partenaire à faire respecter cette politique ou quant au comportement de toute personne travaillant pour ou au nom de l'organisation partenaire, si ce comportement contrevient à cette politique et que les mesures appropriées ne sont pas prises par l'organisation partenaire pour y remédier. 	<p>Terrain: Directeurs Programme ou Directeur Pays</p>	
<p>Former le personnel et les coordinateurs des organisations partenaires sur le CCoC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la mesure du possible, impliquer les membres de la coordination des organisations partenaires ainsi que leurs membres du personnel dans les briefings et les formations au sujet du CCoC 	<p>Terrain: Coordinateurs de Programmes; Directeurs Programme; Conseiller en Renforcement des capacités ou en Partenariats (si de telles fonctions existent sur la mission)</p>	
<p>Intégrer la discussion sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du CCoC lors des réunions d'examen des partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aborder ouvertement toutes les questions ou préoccupations liées au CCoC, et le cas échéant partager les leçons apprises avec les organisations partenaires. 	<p>Terrain: Directeurs Programme ou Directeur Pays</p>	
<p>SENSIBILISATION: POPULATIONS AFFECTÉES</p>			

<p>Développer et implémenter une stratégie d'information pour faire connaître le contenu et l'esprit du CCoC aux bénéficiaires et à leurs communautés</p>	<p>Y compris:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir toute l'information nécessaire sur qui est Concern et qui sont les organisations partenaires, ce que nous faisons, nos programmes dans la zone, etc. • Savoir que tous les biens et services fournis leur sont attribués en fonction de critères de ciblage établis, et ne nécessitent aucun paiement en échange • Savoir qui a droit à un soutien et sur quelle base, en accord avec des critères de ciblage et de sélection des bénéficiaires • Connaitre la nature des articles qu'ils ont le droit de recevoir, y compris la quantité et la variété des articles/services, et comment et quand les distributions ont lieu • Savoir que le personnel de Concern et ses partenaires ont le devoir de fournir une assistance sans discrimination • Savoir qu'il est inacceptable que le personnel de Concern ou de ses partenaires sollicite ou accepte des pots-de-vin, des gratifications, des cadeaux, des faveurs (y compris des faveurs sexuelles) de la part des bénéficiaires • Connaitre les normes de comportement exigées à l'ensemble du personnel de Concern et de ses partenaires • Connaitre leur droit à porter plainte s'ils ne sont pas satisfaits de la façon dont le programme est mis en œuvre, ou la façon dont le personnel de Concern et de ses partenaires ou tout individu associé avec Concern interagit avec eux, ainsi que la manière dont ils peuvent adresser leurs plaintes (Cf. mécanisme de réception et traitement des plaintes ci-dessous) 	<p>Terrain: Coordinateurs; managers de programme; officiers de programme; mobilisateurs communautaires</p>	
<p>Vérifier la qualité de l'information fournie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les bénéficiaires et les communautés comprennent correctement les informations liées au CCoC. • Visiter régulièrement les bénéficiaires et les communautés pour vérifier leur compréhension des informations fournies. 	<p>Terrain: managers de programme; officiers de programme; mobilisateurs communautaires</p>	
<p>PROGRAMMES</p>			

<p>Avoir des échanges réguliers avec les bénéficiaires et les membres des communautés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se renseigner sur leur niveau de satisfaction vis-à-vis du programme, son implémentation et la manière dont le personnel de Concern et de ses partenaires et tout individu associé avec Concern interagit avec eux. • S'assurer que l'ensemble du personnel de programme, y compris les coordinateurs de programme, se rend régulièrement sur le terrain et a des interactions fréquentes avec les bénéficiaires et membres des communautés (cette activité doit être incluse dans les entretiens de performance du personnel). • S'assurer que le personnel de programme s'informe régulièrement auprès des bénéficiaires et autres parties prenantes de leur avis sur la manière dont le programme est mis en œuvre et de leur satisfaction quant à la manière dont le personnel de Concern et de ses partenaires interagit avec eux (cette activité doit être incluse dans les entretiens de performance du personnel). • Organiser des réunions avec les bénéficiaires et les membres des communautés de manière à leur permettre de communiquer librement leurs questions et préoccupations. • Rencontrer les plus vulnérables et les personnes les plus généralement exclues. Savoir à qui on s'adresse et qui s'adresse « au nom de » la communauté. 	<p>Terrain: tout le personnel programme</p>	
--	---	--	--

<p>Assurer le respect du CCoC de la part du personnel de Concern et du partenaire et leur comportement envers tous les participants au programme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les coordinateurs se rendent régulièrement sur les zones des programmes et rencontrent régulièrement les communautés, et qu'ils rendent compte par écrit des problèmes soulevés, des commentaires reçus et des progrès réalisés. • S'assurer que ces rapports sont consolidés et revus régulièrement et qu'une analyse des problèmes récurrents est effectuée. • Dans le cadre de visites régulières sur le terrain, le personnel de programme doit vérifier que l'avis des bénéficiaires est demandé sur la manière dont le programme est mis en œuvre et leur satisfaction quant à la manière dont le personnel de Concern et de ses partenaires interagit avec eux. • Dans le cadre de visites régulières sur le terrain, le personnel de programme doit vérifier que l'avis du personnel de l'organisation partenaire est demandé sur la manière dont le programme est mis en œuvre et leur satisfaction quant à la manière dont le personnel de Concern interagit avec eux et avec les bénéficiaires. • Dans le cadre de visites régulières sur le terrain, le personnel de programme doit vérifier que l'avis du des membres des communautés qui ne sont pas des bénéficiaires est demandé sur les critères de sélection de bénéficiaires et sur la manière dont le personnel de Concern et de ses partenaires interagit avec la communauté au sens large. • Dans le cadre de visites régulières sur le terrain, les membres de la coordination doivent vérifier que l'avis des membres du personnel de Concern est demandé sur la manière dont le programme est mis en œuvre et leur satisfaction quant à la manière dont le personnel des partenaires interagit avec eux et avec les bénéficiaires. • Le personnel de programme devrait élaborer des rapports écrits avec les informations recueillies au cours des visites sur le terrain et des progrès réalisés dans la mise en œuvre du CCoC au fil du temps. • En cas de distribution d'assistance matérielle, le personnel de programme doit veiller à ce que le suivi post distribution ait lieu et que les bénéficiaires (hommes et femmes) y participent. • Le personnel de programme doit partager les résultats de toutes les consultations engagées ainsi que le feedback des bénéficiaires avec les autres membres du personnel et les partenaires. 		
---	--	--	--

<p>Garder une trace écrite des informations recueillies pendant les visites, fournir aux bénéficiaires un retour sur les questions soulevées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire des compte-rendus des réunions communautaires • Se baser sur l'information collectée pour prendre des décisions programmatiques et faire des modifications, ainsi que pour gérer le personnel • Expliquer aux bénéficiaires comment leurs avis et commentaires donnés lors des visites sur le terrain ont influencé le programme. 	<p>Terrain: tout le personnel se rendant sur le terrain; managers de programme</p>	
<p>Consulter un avocat local pour avoir un avis juridique sur la conformité dans le pays par rapport au CCoC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la mesure du possible, avoir recours à un avocat pour aborder les thèmes liés au CCoC, y compris sa conformité avec la législation nationale en matière de travail, de protection de l'enfance, de lutte contre la traite des personnes, et toute autre loi pertinente. Tout effort d'adaptation au cadre légal national doit être approuvé au préalable par le Directeur Régional. 	<p>Terrain: RH, Directeur de Systèmes Dublin et Royaume-Uni: RH</p>	
<p>Désigner un point focal pour le CCoC et pour la protection des participants aux programmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Désigner un point focal pour l'implémentation et le respect du CCoC. Dans la mesure du possible, désigner un point focal dans chacune des zones du programme qui soit en liaison avec le Directeur de Programme. 	<p>Terrain: Directeurs Programme Dublin: RH, HPA</p>	
<p>Etablir une cartographie des acteurs et établir des parcours de référencement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de l'analyse de contexte et de la cartographie des acteurs, s'assurer que toutes les ressources locales agissant dans le cadre de la protection, le soutien, les services et la protection des enfants (agences, communauté, individus, etc.) sont identifiées/cartographiées et peuvent fournir des conseils et/ou une assistance si nécessaire. 	<p>Terrain: Directeurs Programme</p>	
<p>Faire référence aux risques de protection et aux risques de protection spécifiques des enfants dans les évaluations de risques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes doivent se baser sur une analyse complète du contexte, qui doit inclure une analyse des risques liés à la protection et à la sauvegarde des enfants. 	<p>Terrain: Directeur Pays, Directeurs Programme Dublin et Royaume-Uni: conseillers appuyant le terrain</p>	
<p>S'assurer que le personnel possède l'expertise nécessaire pour implémenter des programmes liés à la protection</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que l'ensemble du personnel et des partenaires, ainsi que toute personne travaillant en contact avec les bénéficiaires dans le cadre de programmes relatifs à la protection (participation des hommes, soutien psychosocial, espaces d'accueil pour les enfants, etc.) a été suffisamment formé et est en mesure de mettre en œuvre les activités en toute dignité et sécurité. 	<p>Terrain: RH, Directeur de Systèmes Dublin et Royaume-Uni: RH</p>	

Protection des données	<ul style="list-style-type: none"> Les programmes de pays doivent respecter des procédures éthiques de collecte de données, en accord avec la politique de protection de données de Concern Worldwide, afin de protéger les informations relatives aux populations affectées, y compris l'ensemble des participants aux programmes (y compris, le cas échéant, le consentement des parents et des enfants pour participer aux exercices de collecte de données). 	Terrain: Directeur Pays	
Utilisation d'images	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que l'utilisation des images d'enfants dans le cadre de la communication de l'organisation respecte le Code de Conduite de Dóchas. S'assurer qu'aucune information nominative n'accompagne les images des individus de moins de 18 ans d'âge. 	Terrain: Directeur Pays, Directeurs Programme, managers de programme Dublin, Royaume-Uni et USA: Direction des Communications	
Autorisation parentale pour les activités impliquant des enfants	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce qu'il y ait un consentement éclairé des parents ou tuteurs lorsque l'on implémente des projets et activités visant des enfants 	Terrain: Directeur Pays, Directeurs Programme, managers de programme	
RÉPONSE: MÉCANISME DE PLAINTES ET RÉPONSES (CRM)			
Etablir un système sûr pour recevoir et traiter des plaintes	<ul style="list-style-type: none"> Établir un mécanisme sécurisé de réception et traitement de plaintes, avec différentes voies de recours pour recevoir des plaintes de nature délicate, ainsi que d'autres types de plaintes. 		
Informier l'ensemble du personnel sur les procédures de Concern en matière de règlement de griefs et le mécanisme de réception et traitement de plaintes	<ul style="list-style-type: none"> Les deux procédures doivent être en place: les procédures internes en matière de règlement de griefs, et le mécanisme de réception et traitement de plaintes pour le personnel (avec un autre mécanisme de réception et traitement de plaintes séparé pour bénéficiaires et partenaires). 		
Informier tous les bénéficiaires et communautés concernés de l'existence du mécanisme de réception et traitement de plaintes et de leur droit de porter plainte	<ul style="list-style-type: none"> Informier tous les membres des communautés concernées de leur droit de porter plainte s'ils ne sont pas satisfaits de la façon dont un programme est mis en œuvre, ou de la façon dont Concern, ses partenaires ou toute personne associée au travail de Concern interagit avec eux, leur expliquer comment se plaindre et assurer le suivi d'une réponse à la plainte en question en temps opportun. 		

<p>Vérifier que les traces écrites de toutes les questions programmatiques soulevées par les bénéficiaires ou les membres de communautés sont conservées pendant une période convenue</p>	<ul style="list-style-type: none"> En accord avec la politique de protection de données de Concern, les traces écrites doivent être conservées en sûreté et sécurité, et doivent être analysées afin de faire des ajustements aux activités du programme si besoin, mais aussi alimenter les exercices de révision du programme et améliorer l'évaluation des risques potentiels dans le cadre du programme. 		
RÉPONSE: MESURES DISCIPLINAIRES			
<p>Indiquer clairement à tout le personnel et aux participants au programme que toute constatation de comportement interdit entraînera des mesures disciplinaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Toute constatation de comportement interdit commis par quiconque travaillant pour ou au nom de Concern entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. 	<p>Terrain: Directeur Pays Dublin et Royaume-Uni: RH et Directeur concerné</p>	
<p>Diffuser une information claire sur les mesures pouvant être prises en cas de comportement interdit de la part du personnel, des bénévoles, du personnel des organisations partenaire et d'autres personnes associées aux programmes de Concern</p>	<ul style="list-style-type: none"> Personnel de Concern ou personnes travaillant au nom 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: mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat. Visiteurs: mesures appropriées pouvant aller jusqu'à la suspension de la visite. 		
RÉVISION: SUIVI ET RÉVISION			
<p>Vérifier que les traces écrites de toutes les formations organisées au sujet du CCoC au profit du personnel de Concern et des partenaires sont conservées afin de faciliter la révision</p>	<p>Établir un rapport annuel à présenter au Directeur Régional, à l'Officer de RH et au HPA (Conseiller en Protection Humanitaire) portant sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de membres du personnel formés Le nombre de membres du personnel non formés Le nombre de membres du personnel des organisations partenaires formés Les formations prévues pour la période suivante <p>Toutes ces informations doivent être ventilées par poste, par personnel national et expatrié, par sexe et par appartenance aux organisations partenaires.</p>		