

Politique de Protection de CARE International:

Protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et contre la maltraitance des enfants

1. Déclaration de politique générale

CARE place la dignité humaine au centre de son activité d'aide et de développement. L'engagement de CARE auprès des communautés marginalisées est au cœur de ses efforts pour lutter contre la pauvreté et pour la justice sociale. À CARE, nous reconnaissons également la responsabilité particulière que nous avons de promouvoir de la même manière la dignité humaine et la justice sociale au sein de notre propre organisation, et de maintenir un lieu de travail sûr et respectueux. Nous reconnaissons l'importance de la culture et de la responsabilité organisationnelle dans la création d'une organisation sûre et soutenante pour notre personnel, nos partenaires et les communautés avec lesquelles nous travaillons.

À CARE, nous pensons que tout le monde a le droit de vivre sa vie à l'abri du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, et qu'aucun enfant ne doit être soumis à des abus, sous quelque forme que ce soit. Nous pensons que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que la maltraitance des enfants, sont plus susceptibles de s'exercer sur des groupes particuliers de personnes en raison des inégalités et des vulnérabilités, en particulier celles dont souffrent les femmes, les adultes vulnérables et les enfants. Nous reconnaissons qu'il existe une inégalité de pouvoir entre les employés de CARE et le personnel associé ainsi que les personnes avec lesquelles nous travaillons dans le cadre de nos programmes, et également entre les personnes au sein de notre organisation. Ce pouvoir ne doit en aucun cas être utilisé à notre avantage ou pour nuire à d'autres.

CARE reconnaît que nous avons la responsabilité de protéger les personnes avec lesquelles nous travaillons et qui travaillent pour nous, et nous nous efforçons en permanence de prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ainsi que la maltraitance des enfants. Nous prenons au sérieux tous les signalements de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance des enfants. Nos actions s'inspirent d'une approche centrée sur les survivants, ce qui signifie que les besoins et les souhaits des survivants guident notre réponse, que les survivants sont traités avec dignité et respect et que les droits des survivants à la vie privée et au soutien sont prioritaires.

CARE a une approche de tolérance zéro en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance des enfants. Nous examinerons attentivement les allégations, nous enquêterons, et nous prendrons les mesures disciplinaires appropriées lorsque cela sera nécessaire, en tenant compte des droits et des intérêts du survivant, conformément à l'approche de CARE axée sur les survivants. Nous affirmons très clairement que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ainsi que les maltraitements vis-à-vis d'enfants sous toutes leurs formes, perpétrés par notre personnel, nos partenaires ou d'autres personnels apparentés, à l'égard de quiconque, ne seront pas tolérés.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés de CARE et au personnel apparenté:

- Les employés de CARE comprennent tous les employés de toute entité de CARE International, les membres de CARE¹, les affiliés de CARE et les bureaux nationaux de CARE International;
- Le personnel apparenté comprend les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires, les visiteurs et les consultants internationaux et locaux, en plus des sous-traitants de ces entités et le personnel apparenté. Cela inclut les entités non-CARE et leurs employés et les individus qui ont conclu des accords de partenariat, de sous-financement ou de sous-bénéfice avec CARE, ainsi que les bénévoles et les travailleurs de la communauté.²

¹ Les employés CARE Candidates sont responsables au même titre que les Membres de Care

² Différentes considérations se poseront concernant l'application de certains aspects de la présente politique et des principes applicables aux volontaires et aux travailleurs motivés recrutés dans les communautés avec lesquelles nous travaillons. Bien que l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le détournement de l'aide humanitaire soient toujours interdits, comme le prévoit

Cette politique s'applique aussi bien pendant qu'en dehors des heures de travail normales. Les actions prises par les employés de CARE et le personnel associé en dehors des heures de travail qui sont considérées comme contraires à cette politique seront considérées comme une violation de cette dernière.

D'autres définitions relatives à cette politique figurent à l'annexe 2.

3. Les engagements de protection de CARE³

Culture organisationnelle, leadership et responsabilité

- 3.1 **CARE fera tout son possible pour promouvoir, créer et maintenir une culture organisationnelle sûre** pour toutes les personnes qui travaillent pour et avec CARE, y compris nos partenaires et les communautés où CARE travaille. En tout temps, il est attendu des dirigeants de CARE qu'ils promeuvent les valeurs de protection de CARE en soulignant l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité, de la diversité et du respect des autres. CARE créera un environnement dans lequel il sera possible de traiter en toute sécurité le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants.
- 3.2 **CARE développera des stratégies de protection spécifiques à l'organisation**, avec des niveaux appropriés de capacités dédiées et des ressources allouées à tous les niveaux de l'organisation, afin de prévenir et de répondre au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants.
- 3.3 **CARE assurera une surveillance et une responsabilité de haut niveau** autour de ses efforts de protection. Pour ce faire, nous contrôlerons et examinerons nos performances en matière de protection et nous demanderons aux employés de CARE et au personnel associé, aux partenaires, aux participants aux programmes et aux communautés où CARE travaille de nous faire part de leurs commentaires sur l'efficacité de nos mesures de protection. Nous nous engageons à apprendre et à nous améliorer en permanence afin de prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants et d'y répondre. Nous serons responsables et transparents dans la communication de nos efforts et de nos progrès à divers publics internes et externes, y compris les structures de gouvernance et de direction de CARE, le personnel, les donateurs, les partenaires, le secteur au sens large et les communautés. Toutes les informations partagées seront fondées sur une approche centrée sur les survivants et une évaluation des risques.

Gestion du personnel

- 3.4 **CARE s'efforcera d'employer un personnel qui soit en accord avec notre vision, notre mission et nos valeurs et, dans le respect des lois applicables, d'empêcher que des auteurs connus de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance d'enfants soient (ré)engagés ou (re)déployés.** Nous intégrerons des responsabilités professionnelles appropriées dans les descriptions de postes de direction, de management et autres postes du personnel. Les responsables et les équipes des ressources humaines veilleront à ce que des procédures de sélection solides soient mises en place pour l'ensemble du personnel, en particulier pour le personnel qui aura un contact direct ou indirect avec des enfants et/ou des adultes vulnérables. Nous pourrions inclure dans les processus de gestion des performances et de retour d'information des cadres supérieurs, l'adhésion à la création et au maintien d'un environnement qui favorise cette politique et le code de conduite en matière de protection et à la prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels et de la maltraitance des enfants.
- 3.5 **CARE veillera à ce que tout le personnel soit informé de sa politique de protection, des comportements et conduites attendus et de la manière de signaler** les actes répréhensibles en intégrant

expressément la présente politique, il peut être nécessaire de faire preuve de discernement à utiliser dans l'application du code de protection concernant les relations sexuelles pour cette catégorie de travailleurs. Voir l'Annexe 1 du Code de Conduite de CARE.

³Ces engagements sont basés sur les engagements définis dans la Déclaration d'engagement relative à l'exploitation et aux abus sexuels par des membres du personnel des Nations Unies et des personnes extérieures aux Nations Unies, août 2008, que CARE a approuvée.

les attentes de CARE en matière de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et de la maltraitance des enfants dans les codes de conduite pertinents, les orientations des nouveaux employés, les formations de sensibilisation et les cours de recyclage, et par le biais de communications internes régulières.

Partenaires

3.6 CARE promouvra et exigera la protection de la part de ses partenaires. CARE assurera des évaluations adéquates des pratiques de protection dans le cadre des processus de « due diligence » en vue de créer des partenariats nouveaux et existants. Nous choisirons nos partenaires en fonction de leur engagement en faveur de la justice sociale et de l'égalité, de leurs valeurs organisationnelles, de la manière dont ils protègent leur personnel et les participants aux programmes, ainsi que de leur aptitude à fournir le travail que nous exigeons d'eux. Nous nous assurerons que lorsque nous nous engageons dans des partenariats, des accords de sous-financement ou de sous-bénéficiaires, ces accords : a) incorporent cette politique en tant que pièce jointe ou mettent en œuvre des procédures raisonnables de diligence et de contrôle de ces sous-financement en accord avec cette politique ; b) incluent le langage approprié exigeant que ces entités et individus contractants, ainsi que leurs employés et volontaires, respectent un code de conduite conforme aux normes de cette politique ; et c) déclarent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et les abus d'enfants, à enquêter et à rapporter les allégations en temps utile, ou à prendre des mesures correctives lorsqu'un harcèlement, une exploitation ou des abus sexuels ou des maltraitements d'enfants ont eu lieu, constituera un motif pour que CARE mette fin à ces accords. Nous travaillerons en collaboration pour renforcer les capacités de nos organisations respectives afin de respecter nos engagements en termes de protection. Nous respecterons nos partenaires, sous-bénéficiaires et bénéficiaires et, lorsque cela est possible et nécessaire, nous les aiderons à avoir les compétences et les capacités nécessaires pour assumer leurs responsabilités vis-à-vis de cette politique. Pour les fournisseurs, les consultants, les entrepreneurs indépendants et autres, CARE peut incorporer cette politique comme une pièce jointe à tout accord écrit ou développer autrement un résumé des exigences contenues dans cette politique et les dispositions notées dans cette section.

3.7 CARE collaborera aux efforts de protection déployés au sein du secteur, notamment avec les communautés, d'autres organisations, les donateurs, les gouvernements, les réseaux mondiaux de la société civile et les partenaires locaux, afin de faire progresser nos pratiques et de contribuer à des efforts plus larges pour prévenir et répondre au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants.

Intégrer la protection dans notre travail

3.8 CARE entreprendra des évaluations des risques de protection pour identifier les domaines de protection et les risques de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus et de maltraitance des enfants, et documentera les mesures prises pour éliminer ou réduire ces risques.

3.9 CARE intégrera des mesures de protection dans les programmes et tout au long du cycle des projets. Nous y parviendrons grâce à notre approche de conception de programmes en collaboration, notamment avec nos partenaires et les participants aux programmes, à tous les stades, afin de produire une meilleure conception, un meilleur suivi et une meilleure évaluation de la protection dans nos programmes. Notre objectif est d'identifier et d'atténuer, ou de minimiser, les risques découlant de nos programmes.

3.10 CARE veillera à ce que les multiples mécanismes de signalement du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et de la maltraitance des enfants soient accessibles et adaptés aux différents besoins de toute personne souhaitant signaler un cas, y compris les adultes et les enfants vulnérables les plus exposés au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants, les communautés avec lesquelles nous travaillons, nos partenaires, ainsi que les employés de CARE et le personnel associé. Nous ferons participer les participants aux programmes à la conception, au suivi et à l'évaluation des mécanismes d'établissement de rapports communautaires. Nous inclurons des procédures de rapport documentées dans les langues locales pertinentes. Nous sensibiliserons la communauté sur les

comportements attendus de nos employés et du personnel associé et sur la manière de faire un rapport. CARE veillera à ce que toute personne chargée de recevoir les rapports comprenne comment s'acquitter de ses fonctions et les traiter de manière sûre et confidentielle. Nous ferons preuve de transparence vis-à-vis des survivants en ce qui concerne les obligations ou les mesures qui pourraient devoir être prises à la suite de leur rapport, y compris le renvoi à des tiers. Toutes les actions seront éclairées par une évaluation des risques pour toutes les personnes concernées.

Réponse et suivi des rapports

- 3.11 CARE apportera soutien et assistance aux plaignants et à toute personne ayant subi un harcèlement, une exploitation et des abus sexuels ou des abus d'enfants de la part d'employés de CARE et du personnel apparenté.** Cela peut inclure un traitement médical, une assistance juridique et un soutien psycho-social. Notre soutien et notre assistance seront guidés par une approche axée sur les survivants, la faisabilité et une évaluation des risques pour toutes les personnes concernées.
- 3.12 CARE prendra les mesures appropriées au mieux de ses capacités pour protéger les personnes contre les représailles** lorsque des allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ou de maltraitance d'enfants impliquant des employés de CARE ou des **personnes** liées à CARE sont signalées de bonne foi.
- 3.13 CARE veillera à ce que toutes les allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance d'enfants par des employés de CARE et du personnel apparenté soient examinées de manière approfondie, que les risques soient évalués et, le cas échéant, qu'elles fassent l'objet d'une enquête et/ou soient transmises à un autre organisme pour enquête ou signalées** aux autorités policières. Les enquêtes de CARE seront menées en temps utile, en toute sécurité et de manière professionnelle par des personnes ayant une formation et une expérience appropriées en matière d'enquêtes sensibles, et s'appuyant sur des approches sensibles au genre et centrées sur les survivants. Les enquêtes comprendront une évaluation des risques pour toutes les personnes concernées. Nous collaborerons avec nos partenaires pour avoir la capacité d'enquêter de la même manière sur les allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance d'enfants par leur personnel.
- 3.14 CARE prendra des mesures rapides et appropriées avec tout employé ou personnel apparenté qui enfreint cette politique en commettant des actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance d'enfants.** Il peut s'agir de mesures administratives ou disciplinaires, de poursuites judiciaires et/ou de renvoi aux autorités compétentes pour qu'elles prennent les mesures appropriées, y compris des poursuites pénales, dans le pays d'origine de l'agresseur ainsi que dans le pays d'accueil. Toutes les actions seront guidées par une approche axée sur les survivants et une évaluation de la faisabilité et des risques pour toutes les personnes concernées.

4. Le code de conduite de CARE⁴

La capacité de CARE à réaliser sa vision et sa mission dépend des efforts individuels et collaboratifs de tous les employés de CARE et du personnel associé. À cette fin, tous les employés de CARE et le personnel associé doivent maintenir et promouvoir les plus hautes normes de conduite éthique et professionnelle et respecter les politiques de CARE. Cette politique définit la conduite de protection à suivre par tous les employés de CARE et le personnel apparenté pour protéger toute personne contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants par les employés de CARE et le personnel apparenté.

Ce code de conduite (annexe 1) en matière de protection a pour but de fournir un guide illustratif aux employés de CARE et au personnel associé afin qu'ils prennent des décisions qui illustrent le code de conduite plus large de CARE et les valeurs fondamentales dans leur vie professionnelle et personnelle. Toute violation de ce code de conduite en matière de protection est un problème grave et peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires de chaque membre ou affilié

⁴Ce dernier repose sur les six principes fondamentaux du Bulletin du Secrétaire général des Nations unies sur les mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

international de CARE et aux lois applicables. Tous les employés de CARE et le personnel associé doivent lire et signer ce code de conduite en matière de protections

5. RESPONSABILITÉS :

5.1 Ensemble des employés de CARE et du personnel associé

Tous les employés de CARE et le personnel associé partagent l'obligation de prévenir, de signaler et de répondre au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants. Il est de la responsabilité de tous les employés de CARE et du personnel associé de respecter la politique de protection et le code de conduite de CARE. Tous les employés de CARE et le personnel associé doivent lire cette politique et soit signer le Code de conduite en matière de protection, soit signer un Code de conduite qui est conforme à cette politique et au Code de conduite en matière de protection ou qui y fait référence.

5.2 Directeurs, superviseurs et responsables des ressources humaines

Les directeurs, les superviseurs et les responsables des ressources humaines doivent s'assurer que tous les employés de CARE et le personnel associé comprennent et respectent la Politique de Protection de CARE et signent soit le Code de conduite en matière de protection, soit un Code de Conduite qui est cohérent avec ou qui fait référence à cette politique et au Code de conduite en matière de protection. Les responsables des ressources humaines sont également chargés d'assurer un recrutement et une intégration solides et sûrs, tandis que les directeurs et les superviseurs doivent veiller à ce que le personnel soit parfaitement informé et sensibilisé à cette politique et aux questions qu'elle soulève. Les gestionnaires doivent veiller à ce que tous les membres du personnel ayant des fonctions spécialisées dans le cadre de cette politique disposent de l'expérience, de la formation et du soutien appropriés, y compris le personnel chargé de recevoir et de traiter les rapports sensibles et le personnel chargé des enquêtes. Les responsables veilleront à ce que la gestion des performances du personnel soutienne une culture organisationnelle responsable et sûre afin de prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants.

5.3 Directeurs / représentants pays / hauts responsables de CARE dans tout pays ou région

Les directeurs ou les représentants de CARE dans différents pays doivent fournir des directives claires et démontrer comment l'organisation, dans l'ensemble de ses opérations, fera tout son possible pour protéger toutes les personnes contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants dans la mise en œuvre des projets et des programmes de CARE dans le pays. Les directeurs pays doivent veiller à ce que des mécanismes d'établissement de signalement communautaires, culturellement appropriés, sûrs et accessibles, soient élaborés, mis en œuvre, suivis et examinés pour en vérifier l'efficacité. Cet effort comprend la sensibilisation des participants aux programmes, des employés de CARE et du personnel associé à la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants et à la manière d'utiliser les mécanismes de signalement. Les directeurs nationaux dirigent le travail de CARE avec les partenaires locaux afin d'assurer un soutien, une évaluation et un suivi appropriés des engagements des partenaires par rapport à cette politique. Les directeurs nationaux feront également tout leur possible pour s'assurer que des procédures de traitement des plaintes et d'enquête sont mises en place, ainsi que des procédures disciplinaires appropriées pour les employés, le cas échéant. Les directeurs nationaux sont chargés de veiller à ce que des services de soutien aux survivants de bonne qualité et appropriés soient recherchés et mis à disposition dans leurs pays d'affectation.

^sLes employés et les personnes qui ont conclu des accords de partenariat, de subvention ou de sous-bénéfice avec CARE peuvent signer le code de conduite et les normes de leur employeur s'ils sont généralement conformes à ces normes.

5.4 Membres⁶ et affiliés de CARE International

Les directeurs nationaux des membres et des affiliés de CARE sont responsables de la mise en œuvre de cette politique. Les membres et les affiliés de CARE veilleront à ce que cette politique soit reflétée dans leurs propres codes de conduite. Les membres et les affiliés de CARE sont responsables de la définition et de la dotation appropriée en ressources des plans de travail et des procédures pour maintenir et rendre opérationnelle cette politique, ainsi que du suivi et du compte-rendu des performances par rapport à cette politique en utilisant des indicateurs clés de performance et une méthodologie standard. Les membres et les affiliés de CARE doivent avoir mis en place des procédures de rapport et d'enquête, ainsi que des procédures disciplinaires pour leur personnel qui complètent et soutiennent les procédures du bureau national.

Les membres dirigeants de CARE apporteront le soutien nécessaire aux bureaux-pays afin de s'assurer que ces derniers disposent des compétences nécessaires en matière de personnel, d'une orientation budgétaire pour la mise en place de cette politique, de mécanismes de rapport, de procédures d'enquête, d'un soutien à l'assistance aux survivants et de directives pour rendre compte des résultats obtenus par rapport à cette politique.

5.5 Secrétariat international de CARE

Le Secrétariat International de CARE coordonnera la supervision de cette politique en collaboration avec les points focaux des membres et des affiliés de CARE, et révisera et mettra à jour la politique selon le calendrier spécifié dans la politique. Le Secrétariat international de CARE assurera le suivi et la communication de cette politique en utilisant des données standardisées pour la responsabilité internationale.

5.6 Conseils d'administration de CARE

Les membres du Conseil d'administration et les affiliés de CARE, ainsi que le Conseil international de supervision de CARE sont responsables de cette politique de protection et exigent des dirigeants des rapports réguliers sur la mise en œuvre de la politique et les risques afin d'éclairer leurs orientations pour l'organisation.

6. Politiques associées

Cette politique est complémentaire à l'ensemble des normes de comportement que tous les employés de CARE sont tenus d'observer dans le cadre:

- Du code de conduite et du code d'éthique de CARE International
- De la politique internationale de CARE en matière d'égalité des sexes
- De la politique de consentement pour histoires et images de CARE International
- De tout autre code ou politique connexe défini par le Secrétariat International de CARE, les membres de CARE, les affiliés de CARE et les bureaux nationaux de CARE International.

Cette politique est également une réponse à la responsabilité de CARE envers les communautés avec lesquelles elle travaille et doit donc être mise en œuvre dans le cadre plus large du cadre de responsabilité internationale de CARE.

⁶ Les Candidats CARE sont responsables au même titre que les Membres de Care au regard de la présente Politique.

ANNEXE 1 - Code de conduite en matière de protection de CARE⁷

La capacité de CARE à réaliser sa vision et sa mission dépend des efforts individuels et collaboratifs de tous les employés de CARE et du personnel associé. À cette fin, tous les employés de CARE et le personnel associé doivent maintenir et promouvoir les plus hautes normes de conduite éthique et professionnelle et respecter les politiques de CARE. La Politique de protection de CARE International ainsi que le présent Code de conduite définissent la conduite de protection à suivre par tous les employés de CARE et le personnel apparenté pour protéger toute personne contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants par les employés de CARE et le personnel apparenté.

Le présent code de conduite en matière de protection a pour but de fournir un guide illustratif aux employés de CARE et au personnel associé afin qu'ils prennent des décisions qui illustrent le code de conduite plus large de CARE et les valeurs fondamentales dans leur vie professionnelle et personnelle. Toute violation de ce code de conduite en matière de protection est un problème grave et peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires de chaque membre ou affilié international de CARE et aux lois applicables. Tous les employés de CARE et le personnel associé doivent lire et signer ce code de conduite en matière de protection.⁸

En tant qu'employé de CARE ou personnel apparenté, *Je vais*—

1. créer et maintenir une culture organisationnelle sûre et équitable qui prévient et s'oppose au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants⁹
2. traiter chacun avec dignité et respect et remettre en question les attitudes et les comportements qui contreviennent à la Politique de protection de CARE International et au code de conduite en matière de protection.
3. signaler immédiatement toute préoccupation que j'ai concernant d'éventuelles violations de la Politique de protection de CARE International, que ce soit par un employé de CARE ou par un personnel apparenté. Je comprends que le fait de ne pas faire part de mes préoccupations peut entraîner des mesures disciplinaires. Je m'assurerai de connaître les options qui s'offrent à moi pour signaler un problème ou une allégation et de le faire en toute confidentialité.¹⁰
4. partager les informations sensibles dont je peux avoir connaissance et qui sont liées à des préoccupations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ou de maltraitance d'enfants, qu'elles concernent le personnel, les participants au programme ou d'autres personnes dans les communautés où CARE travaille, grâce aux options de signalement qui me sont offertes. Je comprends que pour le respect, la dignité et la sécurité de toutes les personnes concernées, il est essentiel que je maintienne la confidentialité de toute préoccupation ou information dont je suis au courant et que je ne partage les informations qu'avec le personnel de la fonction appropriée qui a besoin de les connaître. Je suis conscient que le non-respect de cette politique peut mettre en danger d'autres personnes et entraînera donc des procédures disciplinaires.
5. révéler à CARE tout jugement civil ou toute condamnation pénale en rapport avec les allégations de harcèlement sexuel, d'exploitation ou d'abus de toute personne portées contre moi.
6. veiller toujours à ce qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille avec des enfants.
7. de toujours veiller à, lorsque je photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles :
 - respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles,

⁷Basé sur les six principes fondamentaux du Bulletin du Secrétaire général des Nations unies sur les mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

⁸Les employés et les personnes qui ont conclu des accords de partenariat, de subvention ou de sous-bénéfice avec CARE peuvent signer le code de conduite et les normes de leur employeur s'ils sont généralement conformes à ces normes.

⁹Secrétaire général de l'ONU (n 3)

¹⁰ ibid.

- obtenir le consentement éclairé du parent ou du tuteur de l'enfant, avant de photographier ou de filmer un enfant, en lui expliquant comment la photographie ou le film sera utilisé,
 - veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse et non de manière vulnérable ou soumise,
 - veiller à ce que les enfants soient correctement habillés et ne prennent pas de poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives,
 - m'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits, et
 - m'assurer que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant, par exemple son nom et sa situation géographique exacte.
8. protéger, gérer et utiliser les ressources humaines, financières et matérielles de CARE de manière appropriée et ne jamais utiliser les ressources de CARE, y compris l'utilisation d'ordinateurs, d'appareils photo, de téléphones portables ou de médias sociaux, pour exploiter, préparer ou harceler les participants aux programmes de CARE, les enfants ou d'autres personnes dans les communautés dans lesquelles CARE travaille. Je suis conscient que cela signifie qu'il est interdit au personnel d'accéder, d'afficher ou de transmettre du matériel offensant et/ou pornographique sur tout appareil électronique fourni ou subventionné par CARE (par exemple, ordinateur, tablette, téléphone) à tout moment, ou sur tout appareil électronique personnel sur un réseau CARE sur le lieu de travail.

En tant qu'employé de CARE ou personnel apparenté, *Je ne vais pas -*

1. harceler, exploiter ou abuser sexuellement quiconque et je comprends que ces comportements constituent des fautes graves et sont donc passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.¹¹
2. me livrer à toute forme d'activité sexuelle ou développer des relations physiques/sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans), quel que soit l'âge du consentement au niveau local. Je comprends que l'ignorance ou la croyance erronée en l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.¹²
3. échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Je comprends que cela signifie que je ne dois à aucun moment acheter des services sexuels à qui que ce soit, ni échanger l'aide qui est due aux participants/bénéficiaires du programme contre des services sexuels.^{13 14}
4. me livrer à toute activité ou relation sexuelle avec les participants/bénéficiaires du programme. Je suis conscient que de telles relations sont interdites. Je comprends que de telles relations sont basées sur un usage inapproprié de ma position et sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et peuvent affecter la crédibilité et l'intégrité du travail de CARE. Je comprends que je dois déclarer à mon supérieur hiérarchique ou au responsable des ressources humaines toute relation antérieure avec des participants/bénéficiaires du programme. Je demanderai des conseils sur cette interdiction de gestion appropriée.^{15 16}

¹¹ ibid.

¹² ibid.

¹³ ibid.

¹⁴CARE ne porte pas de jugement contre les personnes qui offrent des services sexuels en échange d'argent, de cadeaux ou de soutien matériel ("sexe transactionnel"). Toutefois, CARE interdit à ses employés ou au personnel associé d'acheter des services sexuels afin d'empêcher l'exploitation et les abus sexuels.

¹⁵Secrétaire général de l'ONU (n 3)

¹⁶CARE fait parfois appel à des bénévoles et des travailleurs de motivation de la communauté et reconnaît que dans ces circonstances, il peut exister des relations sexuelles entre ces bénévoles et travailleurs de motivation et d'autres membres de la communauté et participants au programme, y compris des mariages d'enfants qui violeraient cette politique. L'information et la divulgation des relations sexuelles/mariages existants doivent être faites avant la nomination des bénévoles de la communauté et des agents d'incitation et si/quand on envisage d'entamer une relation sexuelle/mariage une fois déjà engagé avec CARE. Les dossiers confidentiels doivent être conservés par la direction.

5. demander tout service ou faveur sexuelle aux participants des programmes de CARE, aux enfants ou à d'autres personnes dans les communautés dans lesquelles CARE travaille, ou m'engager dans des relations de harcèlement sexuel, d'exploitation ou d'abus.
6. soutenir ou participer à toute forme d'activités d'exploitation ou d'abus sexuels, y compris, par exemple, la pornographie infantile, la traite des êtres humains ou le mariage d'enfants.
7. engager des enfants pour des travaux domestiques ou autres, ce qui est inapproprié compte tenu de leur âge ou de leur stade de développement, qui empiète sur le temps dont ils disposent pour l'éducation et les activités récréatives ou qui les expose à un risque important de blessure ou d'exploitation.
8. utiliser un langage ou un comportement inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement inapproprié à l'égard des enfants.

ANNEXE 2

Définitions

Enfant

Un enfant est tout individu âgé de moins de 18 ans, indépendamment des définitions locales des pays concernant l'âge de la majorité¹⁷

Adultes en situation de vulnérabilité

Toute personne de 18 ans ou plus qui -

- est incapable de prendre soin d'elle-même/ de se protéger contre le préjudice ou l'exploitation ; ou
- en raison de leur sexe, de leur santé mentale ou physique, de leur handicap, de leur appartenance ethnique, de leur identité religieuse, de leur orientation sexuelle, de leur statut économique ou social, ou à la suite de catastrophes et de conflits, sont considérés comme étant à risque.
- se trouve dans une situation de subordination et donc de différentiel de pouvoir, ce qui les met en danger

Harcèlement sexuel¹⁸

Le harcèlement sexuel est toute avance sexuelle non désirée, toute demande de faveur sexuelle, tout comportement ou geste verbal ou physique de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il offense ou humilie une autre personne ou qu'il soit perçu comme tel, lorsqu'un tel comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Bien qu'il s'agisse généralement d'un modèle de comportement, il peut prendre la forme d'un seul incident.

Exploitation sexuelle¹⁹

L'exploitation sexuelle désigne tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Abus sexuels

Par abus sexuel, on entend l'intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

Exploitation et abus d'enfants (implique un ou plusieurs des éléments suivants)

a. Violence physique

Il y a violence physique lorsqu'une personne blesse ou menace délibérément de blesser un enfant. Cela peut par exemple prendre la forme de gifles, de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de coups de pied, de brûlures, de bousculades ou de saisies. La violence physique peut être un acte unique ou répété. Elle ne laisse pas toujours de traces ou de blessures visibles.

b. Maltraitance émotionnelle

La maltraitance émotionnelle est un acte verbal ou symbolique inapproprié envers un enfant ou un modèle d'échec au fil du temps à fournir à un enfant un soin non physique adéquat et une disponibilité émotionnelle. De tels actes ont une forte probabilité de nuire à l'estime de soi ou aux compétences sociales d'un enfant.

¹⁷Définition de l'enfant tirée des Directives du Comité permanent interorganisations (IASC) pour la mise en œuvre des normes minimales de fonctionnement pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels par le personnel des Nations Unies et le personnel non onusien, mars 2013.

¹⁸Définition du "harcèlement sexuel" tirée de la circulaire du Secrétaire général des Nations unies : Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5).

¹⁹Définitions de l'"exploitation sexuelle" et de l'"abus sexuel" tirées du Bulletin du Secrétaire général des Nations unies : Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

c. Négligence

La négligence est le fait de ne pas fournir à un enfant (lorsqu'il est en mesure de le faire) les conditions culturellement acceptées comme étant essentielles à son développement et à son bien-être physiques et émotionnels.

d. Inconduite sexuelle avec un enfant

L'inconduite sexuelle avec un enfant est toute forme d'activité sexuelle avec un enfant. Elle est attestée par une activité entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, par son âge ou son développement, est dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir, l'activité étant destinée à satisfaire ou à satisfaire les besoins de l'autre personne. Il peut s'agir, entre autres, d'activités avec ou sans contact, de l'incitation ou de la contrainte d'un enfant à se livrer à une activité sexuelle, de l'utilisation d'un enfant dans la prostitution ou d'autres pratiques sexuelles, ou de l'exposition d'un enfant à du matériel d'exploitation sexuelle en ligne, de l'utilisation d'enfants dans des spectacles et du matériel pornographiques, ou de la prise d'images d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle.

Manipulation psychologique

Ce terme désigne généralement un comportement qui permet à un délinquant de se procurer plus facilement un enfant ou un adulte vulnérable à des fins sexuelles. Il s'agit souvent de gagner la confiance d'enfants et/ou de leurs aidants ou d'un adulte vulnérable, afin d'avoir accès à eux pour les abuser sexuellement. Par exemple, la manipulation psychologique comprend la fourniture ou l'attention accordée à un enfant ou à un adulte spécifique, le fait de lui offrir des cadeaux, de l'argent, des drogues ou de l'alcool, d'encourager des sentiments romantiques ou de l'exposer à des concepts sexuels par le biais d'une conversation ou d'une exposition à la pornographie.

La manipulation psychologique en ligne est l'acte d'envoyer un message électronique, une série de messages ou de s'engager sur une plateforme en ligne avec un contenu qui peut être de nature indécente, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle avec une autre personne, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.

Les enfants et les adultes vulnérables peuvent être victimes de la manipulation psychologique en ligne, les enfants étant particulièrement visés par cette pratique.

Protection

Les mesures que nous prenons pour prévenir, signaler et répondre aux préjudices ou aux abus et pour protéger la santé, le bien-être et les droits de l'homme de toute personne en contact avec CARE, qu'il s'agisse des employés de CARE et du personnel associé, des partenaires, des participants aux programmes et des communautés.

Bénévole communautaire

Personnes de la communauté locale où CARE travaille et qui entreprennent des tâches pour CARE sur une base volontaire.

Travailleur motivant

Une personne qui reçoit une incitation à effectuer des tâches pour CARE qui ont un caractère temporaire et volontaire. Les travailleurs motivés peuvent, par exemple, être des personnes ayant le statut de réfugié, des personnes déplacées, des rapatriés ou des membres de la communauté d'accueil, qui travaillent pour CARE en effectuant des tâches en échange de motivations.

Visiteurs

Désigne un ensemble de personnes qui visitent les bureaux ou les programmes de CARE, y compris les représentants des donateurs, les journalistes, les médias, les chercheurs, les célébrités, les membres de la famille.

ANNEXE 3

Contexte

En décembre 2006, CARE International a approuvé la "Déclaration d'engagement sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel des Nations unies et le personnel non onusien", qui comprend des normes visant à soutenir les progrès réalisés dans l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel. A cette même occasion, CARE International a réaffirmé son objectif de parvenir à la pleine mise en œuvre des six principes fondamentaux adoptés en 2002 par le groupe de travail du Comité permanent interorganisations (IASC) sur la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels.

En 2009, CARE International a élaboré sa première politique de base sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, basée sur les Principes et engagements fondamentaux.

En mars 2017, CARE International a élargi sa politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels afin d'intégrer spécifiquement les préoccupations plus larges concernant la maltraitance des enfants. Ces affirmations démontrent la détermination de CARE à prévenir et à répondre aux actes d'exploitation et d'abus sexuels et aux abus d'enfants commis par les employés et le personnel apparenté de CARE.

En octobre 2019, CARE International a revu et élargi sa politique dans le cadre de cette Politique de protection de CARE International (avec date d'effet au 15 avril 2020) afin d'inclure :

- la protection contre le harcèlement sexuel au cœur de la politique ;
- une interdiction stricte des relations sexuelles entre les employés de CARE et le personnel associé et les participants au programme ;
- préciser que le mariage d'enfants est interdit ;
- les visiteurs, les bénévoles de la communauté et les travailleurs de l'incitation dans le cadre du champ d'application ;
- la clarté du fait que la politique s'applique pendant et en dehors des heures de travail ;
- notre approche centrée sur le survivant, avec un accent sur la confidentialité pour le survivant et toutes les personnes concernées ;
- une approche de la sécurité et de l'atténuation des risques pour notre travail de protection ;
- une reconnaissance de notre collaboration et de notre soutien avec les partenaires
- la clarté sur les engagements organisationnels de CARE et l'inclusion d'un code de conduite en matière de protection pour le personnel ; et
- l'intégration de changements structurels, en plaçant le Code de conduite, les définitions et le contexte de la politique en annexes.