
Politique de CARE International en matière de protection de l'enfance et de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

1. Introduction

CARE International (CI) place la dignité humaine au centre de sa mission de secours et d'aide au développement. Son engagement envers les communautés marginalisées, les adultes et les enfants vulnérables est au cœur de la lutte de CARE pour la justice sociale et l'éradication de la pauvreté.

Les adultes et les enfants les plus démunis sont particulièrement exposés à l'exploitation sexuelle ou aux abus sexuels. Cette politique définit l'engagement de CARE International en faveur de la protection contre les actes d'exploitation et les atteintes sexuelles des adultes vulnérables impliquant un membre du personnel de CARE ou apparenté. Compte tenu de la vulnérabilité toute particulière des enfants, cette politique proclame également l'engagement de CARE en faveur du bien-être et de la protection contre l'exploitation sexuelle et toutes les formes d'abus à l'encontre des enfants, impliquant un membre du personnel de CARE ou apparenté.

CARE International ne tolère aucun acte d'exploitation, d'abus sexuels ou de maltraitance à l'encontre d'enfants, et ce d'aucune forme. CARE International accorde toute l'attention qui s'impose à toute inquiétude ou plainte en lien avec des actes d'exploitation, d'atteintes sexuelles ou de maltraitance d'enfants. Toute plainte faisant état d'une violation de cette politique fera l'objet d'une enquête rigoureuse et donnera lieu à une prise de mesures disciplinaires adaptées à chaque situation.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à tout le personnel de CARE et apparenté.

3. Définitions

3.1 Enfants et adultes vulnérables

Un enfant désigne un individu âgé de moins de 18 ans, et ce indépendamment de la définition de chaque pays sur le moment ou l'âge à compter duquel celui-ci cesse d'être considéré comme tel.¹(ndbp)

Un adulte est dit vulnérable lorsqu'au moins une de ces deux définitions s'applique :

- Individu âgé de plus de 18 ans et qui s'identifie comme incapable de prendre soin de lui-même ou de se protéger contre des actes d'abus ou d'exploitation ;
- Individu âgé de plus de 18 ans que l'on estime soumis à des risques en raison de son sexe, sa santé mentale ou physique, son handicap, son appartenance ethnique, religieuse, son orientation sexuelle, son statut économique ou social, d'un conflit ou d'une catastrophe naturelle.

¹ (ndbp) Définition issue des "Guidelines to implement Minimum Operating Standards for Protection from Sexual Exploitation and Abuse" émises en mars 2013 par le InterAgency Standing Committee (IASC), élaborée par des membres de l'ONU et des non-membres, mars 2013.

3.2 Exploitation sexuelle²

L'exploitation sexuelle désigne le fait de profiter ou de tenter de profiter 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.

3.3 Abus sexuel

L'abus sexuel désigne toute action physique et émotionnelle à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal.

3.4 Exploitation et atteintes sexuelles à l'encontre d'enfants (englobent un ou plusieurs des éléments suivants) :

a. Abus physique

L'abus physique survient lorsqu'une personne blesse ou menace de blesser de façon intentionnelle un enfant ou une jeune personne. L'abus physique peut notamment prendre la forme de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de brûlure, de bousculade ou de saisie. La blessure engendrée peut notamment prendre la forme de contusions, de coupures, de brûlures ou de fractures.

b. Abus psychologique

L'abus psychologique désigne des actes verbaux ou symboliques inappropriés et répétitifs envers un enfant lui donnant un sentiment de vide émotionnel et affectif. De tels actes sont généralement néfastes à l'estime de soi et à la réussite sociale de l'enfant.

c. Négligence

La négligence est l'incapacité d'une personne (lorsqu'elle est en mesure de l'être) à offrir à un enfant les conditions culturellement jugées comme étant essentielles à son développement physique et émotionnel et donc à son bien-être.

d. Abus sexuel sur un enfant

L'atteinte sexuelle sur un enfant est l'implication d'un enfant dans une activité sexuelle alors que celui-ci n'est pas en mesure de comprendre pleinement la situation, ni de donner son consentement éclairé, ou pour laquelle il n'est pas préparé sur le plan de son développement pour donner son consentement, ou encore qui va à l'encontre des lois ou des tabous d'une société. Cette atteinte se manifeste par une activité entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, de par son âge ou son stade de développement, se trouve dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir, l'activité étant destinée à donner du plaisir à l'autre personne. Il peut s'agir, entre autres, d'inciter ou de contraindre un enfant à se livrer à une activité sexuelle, de l'exploiter à des fins de prostitution ou autres pratiques sexuelles, à des fins de production de spectacles ou de matériel à caractère pornographique.

²(ndbp) Les définitions de "exploitation sexuelle" et "atteinte sexuelle" sont tirées du bulletin du Secrétariat général de l'ONU: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse (ST/SGB/2003/13)

e. Prédation sexuelle

La prédation sexuelle désigne généralement un comportement qui permet à un agresseur d'entraîner un enfant vers une activité sexuelle. Cela implique souvent l'instauration d'une relation de confiance avec des enfants ou de leurs proches en vue de s'en rapprocher et d'être en situation de les abuser sexuellement. Par exemple, la prédation sexuelle passe par l'encouragement des sentiments amoureux ou par l'exposition de l'enfant à des concepts sexuels par le biais de la pornographie.

f. Cyberprédation sexuelle

La cyberprédation sexuelle désigne l'acte consistant à envoyer un message électronique avec un contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur estime être mineur, dans le but de lui proposer de se livrer ou de se soumettre à une activité sexuelle avec une autre personne, pouvant s'agir de l'expéditeur lui-même ou d'un tiers.

3.5 Exploitation et atteintes sexuelles

Tout au long de cette politique, l'utilisation du terme "exploitation et abus sexuel" concernera à la fois les enfants et les adultes vulnérables.

3.6 Personnel de CARE et apparenté

Tout au long de ce document, le terme "personnel de CARE et apparenté" renvoie à tous les employés de CARE International, des membres de CARE, des affiliés de CARE et des bureaux pays de CARE. Ce terme comprend également les membres du Conseil, les bénévoles, les stagiaires et les consultants internationaux et locaux, en plus des individus et sociétés partenaires et du personnel associé. Cela inclut les entités externes à CARE, leurs employés et les personnes qui ont conclu un accord de partenariat, de subvention ou autre avec CARE.

4. Contexte

En décembre 2006, CARE International a approuvé la déclaration d'engagement pour l'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles de la part du personnel de l'ONU, et extérieur à l'ONU, y compris les normes pour soutenir les efforts accomplis par le personnel dans cette lutte. À la même occasion, CARE International a réaffirmé son objectif consistant à mettre en œuvre intégralement les six principes fondamentaux adoptés en 2002 par le groupe de travail du Comité permanent inter-organisations (IASC) sur la prévention et la réponse à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. En mars 2017, CARE International a élargi sa politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles pour intégrer spécifiquement les préoccupations plus générales concernant la maltraitance des enfants. Ces engagements démontrent la détermination de CARE à prévenir et à réagir aux actes d'exploitation et d'abus sexuels et à la maltraitance des enfants par les employés de CARE et le personnel apparenté. Les principes fondamentaux et la déclaration d'engagement constituent la base de cette politique.

5. Principes fondamentaux³

Afin de protéger les populations les plus vulnérables, plus particulièrement les adultes et les enfants, et pour assurer l'intégrité des activités de CARE International, les six principes fondamentaux suivants doivent être respectés :

- 5.1 L'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que les mauvais traitements infligés aux enfants par le personnel de CARE et apparenté, constituent des actes de mauvaise conduite flagrante et constituent donc des motifs de licenciement.
- 5.2 Toute activité sexuelle impliquant des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité civile et/ou sexuelle établi localement, la croyance erronée concernant l'âge de l'enfant n'étant pas un argument de défense valable.
- 5.3 L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation par le personnel de CARE et apparenté est interdit. Cela comprend l'échange de l'assistance humanitaire qui est donné aux participants des programmes.
- 5.4 Les relations sexuelles entre le personnel de CARE et apparenté et/ou des personnes apparentées, et les participants aux programmes sont fortement déconseillées car se basent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité des travaux de secours et d'aide au développement de CARE.
- 5.5 Lorsqu'un membre du personnel de CARE et apparenté conçoit des inquiétudes ou des soupçons concernant l'exploitation et atteintes sexuelles et un mauvais traitement infligé aux enfants de la part d'un autre employé, que cela se produise au sein de CARE ou non, celui-ci doit immédiatement le signaler par le biais des mécanismes de reporting établis par chaque bureau.⁴
- 5.6 Le personnel de CARE et apparenté sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche toute exploitation et atteinte sexuelles et maltraitance des enfants, et de favoriser la mise en œuvre de cette politique. Les responsables chez CARE, tous niveaux confondus, ont la doivent soutenir et développer des systèmes permettant de maintenir cet environnement.

6. Engagements⁵

CARE International s'engage à mettre en œuvre et à respecter six principes fondamentaux comprenant des indicateurs temporels de progrès, mesurables et permettant à toutes les entités de CARE International, et d'autres, un suivi de nos performances.

- 6.1 Élaborer des stratégies spécifiques à l'organisation afin de prévenir et réagir à la survenue d'actes d'exploitation, d'atteintes sexuelles, et de maltraitance des enfants, incluant l'intégration de responsabilités professionnelles appropriées (comme la formation du personnel, les mécanismes de plaintes et leurs réponses, la coordination des rapports de surveillance et de progrès à haut-niveau par les directeurs) par la création de certains postes spécifiques en vue de soutenir et assurer la mise en œuvre efficace des stratégies d'organisation permettant la prévention et une réponse à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

³Les six principes fondamentaux sont tirés du bulletin du Secrétaire général de l'ONU sur les mesures spéciales pour la protection contre les actes d'exploitation et d'abus sexuels (ST/SGB/2003/13). Ils ont été modifiés par CARE International pour se référer à la maltraitance des enfants et "le personnel de CARE et apparenté".

⁴Le mécanisme des plaintes peut parfois être interne à CARE, même si CARE est également engagé dans la participation communautaire inter-agence, fondée sur des mécanismes de plaintes dans des contextes humanitaires et peut engendrer par conséquent l'instauration d'un système de mécanismes de plaintes inter-agences, selon les contextes.



Dernière mise à jour et approbation : 3 mai 2017

Entrée en application : 1 juillet 2017

Date de révision : 1 juillet 2019

- 6.2** Effectuer des estimations de risques afin d'identifier les domaines de risques et documenter les différentes démarches entreprises pour supprimer ou réduire ces risques.
- 6.3** Intégrer les normes de CARE sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et la protection de l'enfance dans les codes de conduite associés ainsi que dans les cours de formation au personnel de CARE et apparenté, y compris les approvisionnements spécifiques sur le sujet.
- 6.4** S'assurer que, lors de la conclusion d'accords de partenariats, de contrats de subventions en cascade ou d'ententes de sous-bénéficiaire, ces conventions a) incorporent cette politique comme pièce jointe; B) incluent les clauses appropriées stipulant que ces entités et les individus concernés, ainsi que leurs employés et bénévoles respectent un code de conduite conforme aux normes de la présente politique; et c) déclare expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, le cas échéant, à prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mauvais traitements infligés aux enfants, à enquêter et à signaler les dites allégations, ou à prendre des mesures correctives postérieures aux faits, constituera un motif de rupture de ces accords pour CARE.
- 6.5** Informer régulièrement le personnel de CARE et apparenté, et les communautés, sur les mesures prises en prévention et en réponse à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et à la maltraitance des enfants. Ces informations devraient faire l'objet d'un développement et d'une diffusion dans le pays d'opération en coopération avec d'autres organismes compétents et devraient inclure des détails sur les mécanismes de plainte, le statut et les résultats des enquêtes menées, en termes généraux, les rétroactions sur les mesures prises contre les auteurs et les mesures de suivi, ainsi que l'aide mise à la disposition des plaignants et des victimes. Toute information qui n'est pas de nature générale et concerne des cas spécifiques doit respecter la confidentialité pour toutes les parties impliquées, y compris le survivant et sa famille, les employés ou le personnel apparenté, et le processus d'enquête en cours, en particulier lorsqu'il existe des implications juridiques.
- 6.6** Engager le soutien des communautés et des gouvernements pour prévenir et réagir à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et aux mauvais traitements infligés aux enfants par le personnel de CARE et apparenté.
- 6.7** S'assurer que les mécanismes de plainte pour dénoncer l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mauvais traitements infligés aux enfants sont accessibles et que les points focaux de CARE recevant ces plaintes comprennent comment s'acquitter de leurs fonctions. Cela devrait inclure une procédure de déclaration documentée dans une des langues locales pertinente, concernant l'exploitation et les abus sexuels, les allégations de maltraitance d'enfants, et la politique en cas de non-respect, y compris les sanctions applicables en cas de transgression.
- 6.8** Fournir un soutien et une assistance aux plaignants contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ou la maltraitance des enfants. Cela peut inclure un traitement médical, une aide juridique et un soutien psycho-social selon les besoins et les désirs de la victime, tout en tenant compte de la confidentialité, des sensibilités culturelles et de la sécurité de ces dernières.

⁵Les engagements sont basés sur la déclaration d'engagement relative à l'exploitation et aux atteintes sexuelles du personnel de l'ONU, ainsi que du personnel extérieur à l'ONU, août 2008.

-
- 6.9** Dans le respect des lois en vigueur, empêcher les auteurs d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de mauvais traitements infligés aux enfants d'être recrutés ou relocalisés ailleurs. Les équipes de gestionnaires et ressources humaines doivent s'assurer du sérieux des processus de sélection de recrutement pour tout le personnel, en particulier pour le personnel en contact direct ou indirect avec les enfants. Cela pourrait inclure la vérification des antécédents judiciaires et criminels, des contrôles de référence verbaux et des modes d'entretiens intégrant des questions portant sur le comportement.
- 6.10** Enquêter sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de maltraitance d'enfants, de façon professionnelle et au moment opportun. Cela comprend l'utilisation de pratiques appropriées lors d'entretiens avec les plaignants et les témoins, en particulier lorsqu'il s'agit d'enfants. Engager des enquêteurs professionnels ou une expertise d'enquête sécurisée, le cas échéant.
- 6.11** Prendre des mesures adéquates rapides, y compris des actions en justice, si nécessaire, à l'encontre du personnel de CARE et apparenté, qui commettraient un acte d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et des mauvais traitements infligés aux enfants. Cela peut inclure des mesures administratives ou disciplinaires et / ou un signalement aux autorités compétentes pour application de sanctions appropriées, y compris des poursuites pénales, dans le pays d'origine de l'agresseur ainsi que dans le pays hôte.
- 6.12** Prendre les mesures appropriées, dans la limite des capacités de CARE, dans le but de protéger les personnes contre des représailles, dans le cas où des allégations d'exploitation et d'abus sexuels ou de mauvais traitements infligés aux enfants, commis le personnel de CARE ou apparenté, seraient signalés.
- 6.13** Etablir des systèmes de surveillance et d'information à haut niveau, en matière d'exploitation et d'abus sexuels, et des rapports sur les mauvais traitements infligés aux enfants et les mesures prises, afin de mesurer son efficacité, les progrès accomplis et ainsi améliorer les moyens de prévention.

7. Normes pour le personnel de CARE et apparenté

La capacité de CARE International à remplir sa mission dépend des efforts individuels et collectifs déployés par son personnel et apparenté. À cette fin, le personnel de CARE et apparenté doit respecter et mettre en application les normes les plus strictes en matière de conduite éthique et professionnelle et respecter les politiques définies par CARE. Cette politique définit les normes minimales à suivre par le personnel de CARE et apparenté pour protéger les communautés et participants aux programmes contre l'exploitation sexuelle, les abus et les mauvais traitements infligés aux enfants.

La nécessité de cette politique découle d'une reconnaissance évidente que notre travail place souvent le personnel de CARE et apparenté dans des positions de pouvoir par rapport aux communautés avec lesquelles nous travaillons, en particulier les adultes et les enfants vulnérables. Le personnel de CARE et apparenté a pour obligation d'utiliser son pouvoir dans le cadre imposé du respect à autrui et ne doit pas user de son pouvoir d'influence sur la vie et le bien-être des participants aux programmes CARE et sur d'autres personnes dans les communautés où CARE agit.

Ces normes s'appliquent à tout le personnel de CARE et apparenté, et sont destinées à fournir un guide s'orientation sur les décisions à prendre dans la lignée du code de conduite de CARE et ses valeurs fondamentales, que ce soit sur un plan professionnel et personnel. Toute violation de ces normes

constitue une préoccupation sérieuse et peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, assorti des lois applicables, pour chaque membre ou affilié de CARE International. Le personnel de CARE et apparenté doivent signer ces normes. Les employés et les personnes d'entités autres que CARE qui ont conclu des ententes de partenariat, de sous-subvention ou de sous-bénéficiaire avec CARE peuvent, en substitution, signer le code de conduite et les normes de leur employeur s'ils sont conformes à ces normes.

- 7.1** Le personnel de CARE et apparenté ne doivent demander aucun service ou faveur sexuelle aux participants aux programmes CARE, aux enfants ou aux autres personnes dans les communautés où CARE intervient, en échange d'une protection et d'une aide, et ne doivent en aucun cas se compromettre dans des relations sexuelles considérées comme abusives.
- 7.2** Il est interdit au personnel de CARE et apparenté d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services en contrepartie de sexe, de faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend également le recours aux services des travailleuses du sexe/travailleurs du sexe.
- 7.3** Il est fortement déconseillé au personnel de CARE et apparenté d'avoir des rapports sexuels ou d'avoir des activités sexuelles avec les participants aux programmes en raison évidente d'un conflit d'intérêts inhérent à leur position, et d'un risque d'abus de pouvoir dans une telle relation. Si un des employés s'engage dans des activités sexuelles avec un participant au programme, le collègue qui en a connaissance doit signaler cette conduite à son superviseur pour obtenir les conseils appropriés. Le défaut de signalement d'une telle conduite peut mener à des sanctions disciplinaires, conformément aux politiques et aux procédures en vigueur chez CARE.
- 7.4** Le personnel de CARE et apparenté doit s'abstenir d'activités sexuelles avec toute personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge légal de la majorité sexuelle en vigueur dans le pays où l'employé travaille. L'ignorance ou la croyance erronée de l'âge de l'enfant n'est pas un argument de défense valable. Le défaut de signalement d'une telle conduite peut mener à des sanctions disciplinaires conformément aux politiques et aux procédures en vigueur chez CARE.
- 7.5** Le personnel de CARE et apparenté ne soutiendra ni ne prendra part sous aucune forme à des activités d'exploitation et d'atteintes sexuelles, y compris par exemple la pornographie infantile ou le trafic d'êtres humains.
- 7.6** Le personnel de CARE et apparenté traiteront tous les enfants avec respect et ne feront pas usage de langage ou de comportement qui serait inapproprié, apparenté à du harcèlement, considéré comme abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié.
- 7.7** Le personnel de CARE et apparenté n'embaucheront pas des enfants pour effectuer un travail domestique ou autre, compte tenu de leur âge ou de leur stade de développement, ce qui nuirait à leur temps disponible pour les activités éducatives et récréatives ou les exposerait à un risque important de blessure.
- 7.8** Le personnel de CARE et apparenté protégeront, géreront et utiliseront les ressources humaines, financières et matérielles de CARE de manière appropriée et n'utiliseront jamais les ressources CARE, y compris l'utilisation d'ordinateurs, de caméras, de téléphones portables ou de médias sociaux, pour exploiter ou harceler les participants aux programmes CARE, les enfants ou d'autres personnes dans les communautés où CARE intervient.

-
- 7.9** Lors de la prise de photos ou vidéos d'un enfant à des fins professionnelles, le personnel de CARE et apparenté devra :
- Respecter les traditions locales ou les restrictions afférentes à la reproduction des images personnelles,
 - Obtenir le consentement éclairé du parent ou du tuteur de l'enfant, avant de le photographier ou le filmer, en expliquant à quelles fins la photographie ou le film sera utilisé,
 - S'assurer que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants sous un angle digne et respectueux, et non en état de soumission ou de vulnérabilité,
 - Veiller à ce que les enfants soient habillés de façon appropriée et ne posent pas de façon qui puisse être considérée comme sexuellement suggestive,
 - S'assurer que les images sont des représentations fidèles du contexte et des faits relatés, et
 - Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne mentionnent pas des informations permettant l'identification d'un enfant.
- 7.10** Le personnel de CARE et apparenté doivent signaler immédiatement toute inquiétude ou soupçon concernant d'éventuelles violations de cette politique par l'un d'entre eux via le mécanisme de reporting propre à CARE. Ils doivent signaler de telles inquiétudes, même lorsque la personne transgressant cette politique est un personnel apparenté, tel que défini précédemment, et non un employé propre à CARE.
- 7.11** Le personnel de CARE et apparenté empêcheront, s'opposeront et combattront l'exploitation et la maltraitance des enfants, de toute nature que ce soit.
- 7.12** Dans la mesure du possible, ils doivent travailler en binôme lorsque leur mission implique la compagnie d'enfants.
- 7.13** Le personnel de CARE et apparenté doivent signaler immédiatement toute inculpation, condamnation et autre dénouement judiciaire suite une infraction relative à l'exploitation et à la maltraitance des enfants, y compris une infraction relevant de la loi coutumière.
- 7.14** Les informations sensibles liées aux incidents en rapport avec l'exploitation sexuelle et la maltraitance d'adultes ou d'enfants impliquant des collègues, des participants aux programmes ou d'autres personnes à l'intérieur des communautés où CARE intervient, ne doivent être partagées qu'avec les autorités concernées et les agents et employés de CARE dont l'ancienneté ou la fonction exercée justifie la nécessité d'en avoir connaissance. La violation de cette politique, risquant de mettre d'autres personnes en danger, entraînera de fait des mesures disciplinaires.
- 7.15** Le personnel de CARE et apparenté doivent contribuer à créer et maintenir un environnement qui favorise la mise en œuvre de cette politique.
- 7.16** Les administrateurs, les gestionnaires et les superviseurs à tous les niveaux ont pour responsabilité de soutenir et développer des systèmes permettant le maintien d'un environnement qui facilite la mise en œuvre de cette politique, et qui soit exempt d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de maltraitance d'enfants.

8. Responsabilités

8.1. Tout le personnel de CARE et apparenté

Tout le personnel de CARE et apparenté partagent une obligation de prévention et de réaction à tout acte d'exploitation et d'atteinte sexuelles, et à la maltraitance des enfants. Il incombe au personnel de CARE et apparenté de respecter les principes fondamentaux et les engagements de cette politique, ainsi que les normes édictées. Tous les membres du personnel de CARE et apparenté doivent signer ces normes. Le personnel de CARE et apparenté, qui travaillent avec les communautés concernées, contribueront également au suivi régulier au moyen des commentaires des participants au programme.

8.2. Cadres supérieurs, superviseurs et gestionnaires de ressources humaines

Les cadres supérieurs, les superviseurs et les gestionnaires de ressources humaines doivent s'assurer que le personnel de CARE et apparenté comprennent cette politique et s'y conforment, et adhèrent aux normes en y apposant leur signature. Les gestionnaires des ressources humaines sont également responsables du recrutement, de l'intégration et de la formation, tandis que les cadres supérieurs et les superviseurs sont responsables de l'efficacité du management dans la prévention à l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants.

8.3. Directeurs pays / Représentants / Directeurs de CARE dans chaque pays / région

Les directeurs pays ou leurs représentants doivent apporter des conseils éclairés et expliquer comment l'organisation, au travers de ses opérations, veille à ce que les adultes et les enfants vulnérables soient protégés contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre de la livraison des projets et du déroulement des programmes sur place. Les directeurs pays doivent s'assurer de la mise en œuvre de mécanismes de plaintes adaptés à la culture locale, à l'intérieur des communautés, mais aussi de leur bon déroulement et de leur suivi pour une efficacité optimale. Cela comprend la sensibilisation des participants aux programmes et du personnel de CARE et apparenté concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et la maltraitance des enfants, ainsi que la façon d'utiliser ces mécanismes. Les directeurs pays veilleront également à ce que les procédures de traitement des plaintes et d'enquête soient correctement appliquées, au même titre que soient utilisées à bon escient les mesures disciplinaires adéquates, selon les cas. Les directeurs pays sont responsables de l'approvisionnement en aide appropriée pour les survivants.

8.4. Membres et affiliés de CARE International

Les membres et affiliés de CARE veilleront à ce que cette politique se reflète au travers de leurs propres codes de conduite personnels.

Ils sont responsables de la définition des programmes de travail et des procédures pour le maintien et la mise en œuvre sur le plan opérationnel de cette politique. Les membres et les affiliés doivent instaurer des procédures de plainte et d'enquête, et des mesures disciplinaires à l'encontre des employés. Celles-ci viennent en complément des procédures des bureaux pays déjà existantes.

Les Lead Members de CARE fourniront le soutien nécessaire aux bureaux pays afin de les appuyer dans la mise en place des mécanismes de plaintes, des procédures d'enquête, de l'aide au soutien des survivants, et donneront des orientations pour le suivi, l'examen et le reporting de tout acte allant à l'encontre de cette politique.

8.5. Secrétariat de CARE International

Le Secrétariat de CARE International coordonnera la mise en œuvre de cette politique en collaboration avec les points focaux membres de CARE et organisera son examen régulier ainsi que sa mise à jour selon le calendrier spécifié dans la politique de l'organisation. Le Secrétariat de CARE International surveillera et signalera tout acte qui contreviendrait à cette politique, au moyen de données standards qui pourront être consolidées.

9 Politiques associées

Cette politique est complémentaire à l'ensemble des normes de comportement auxquelles tous les employés de CARE doivent adhérer dans le code de conduite et le code de déontologie de CARE International, ainsi que tous les autres codes ou politiques connexes définis par les membres de CARE, les bureaux pays et affiliés.

Cette politique est également une réponse à la responsabilité de CARE envers les communautés avec lesquelles l'organisation travaille, et doit donc être élargie au plan opérationnel dans le cadre de la responsabilité globale de CARE International.