

# **Politique de CARE International visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels et à y répondre<sup>1</sup>**

(Version finale telle qu'approuvée par le comité exécutif du Conseil d'administration en septembre 2009.)

CARE International met la dignité humaine au cœur de ses initiatives en matière de secours et de développement. L'organisation prend au sérieux tous les problèmes liés à l'exploitation et aux abus sexuels<sup>1</sup> ainsi que les plaintes y afférentes dont elle est saisie. CI engage une enquête rigoureuse suite aux plaintes qui laissent croire que la présente politique relative à la prévention et à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ("Politique en matière de SEA" ou Politique) a été violée et prend des mesures disciplinaires appropriées, le cas échéant. La présente politique concerne les plaintes d'exploitation et d'abus sexuels impliquant les employés et le personnel apparenté de CARE.<sup>2</sup>

## **Contexte**

Nous affirmons publiquement la détermination de l'ensemble de la famille CARE (CARE International et les membres ou les organismes affiliés de la Fédération CI ainsi que celle de leur bureaux pays, collectivement désignés comme "CARE") de prévenir les actes d'exploitation et d'abus sexuels posés par les employés et le personnel apparenté de CARE ; détermination exprimée par la signature de la déclaration d'engagement sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel des Nations Unies et d'autres organisations en décembre 2006. A cette même occasion, nous avons réitéré notre objectif qui consiste à mettre en œuvre de manière pleine et entière les six principaux fondamentaux adoptés par le groupe de travail du comité permanent inter organisations sur la prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels en 2002.

## **Principes fondamentaux**

Les principes fondamentaux sont les suivants:

- *L'exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves passibles de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis.*
- *Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge du consentement dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.*
- *Il est interdit aux employés et au personnel apparenté de CARE de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, y compris toute assistance due aux bénéficiaires.*
- *Les relations sexuelles entre employés de CARE et bénéficiaires de ses programmes sont vivement déconseillées car elles se fondent sur un rapport de force inégal par définition. En outre, ce type de relation entame la crédibilité et l'intégrité des interventions de secours et de développement de l'organisation*
- *Tout employé de CARE qui soupçonne un autre agent ou personnel apparenté de l'organisation de se livrer à une exploitation ou à des abus sexuels doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes créés à cet effet.*

---

<sup>1</sup>Selon la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies (ST/SGB/2003/13), le terme « **Exploitation sexuelle** » signifie 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. On entend par « **abus sexuel** » toute atteinte sexuelle commise avec force ou contrainte ou la menace d'une telle atteinte, notamment, les attouchements inappropriés, à la faveur d'un rapport inégal ou coercitif.

<sup>2</sup> De manière générale, l'expression « les employés et le personnel apparenté CARE » prend en compte tous les employés de CI, de ses membres ou de ses organismes affiliés, et leur bureau pays, ainsi que les membres du Conseil d'administration, les volontaires, les stagiaires et les consultants internationaux et locaux. Sont également pris en compte les personnes et les sociétés sous contrat avec ces entités et le personnel apparenté, tel que les entités non membres de CARE et leurs employés, ainsi que les personnes qui ont signé des accords de partenariat, de subvention ou de sous-traitance avec CARE.

- *Les employés de CARE sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels ainsi qu'à favoriser l'application de la présente politique. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.*

### Engagements

Les responsables et superviseurs doivent s'assurer que tous les employés et le personnel apparenté de CARE la présente politique et ses principes fondamentaux et s'y conforment. Pour contribuer à la mise en œuvre de sa politique et à la sensibilisation de ses employés et Related-Personnel, CARE International, ses cadres supérieurs et ses superviseurs s'engagent à:

1. Elaborer des stratégies propres à l'organisation visant à prévenir et à lutter contre l'exploitation et la violence sexuelles.
2. Intégrer nos normes en matière de violence et d'exploitation sexuelles dans les programmes d'initiation et dans les cours de formation de nos employés et aux autres codes de conduite pertinents de l'organisation.
3. Intégrer des responsabilités professionnelles (telles que la formation du personnel, les mécanismes d'examen et de règlement des plaintes, la coordination de la surveillance de haut niveau, et les rapports intérimaires) dans des postes spécifiques afin d'accompagner les stratégies de l'organisation et de veiller à leur mise en œuvre efficace en vue de prévenir et de lutter contre l'exploitation et l'abus sexuels.
4. Conformément aux lois applicables et au mieux de nos capacités, empêcher que CARE ne recrute ni ne redéploie les personnes qui se sont rendues coupables d'actes d'exploitation et d'abus sexuels. A cet effet, on pourrait envisager le recours à des vérifications des antécédents et du casier judiciaire *ade in good faith*.
5. Mener une enquête sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant des employés de Care de manière opportune et professionnelle ; et au mieux de nos capacités, encourager le personnel apparenté à adopter la même démarche en ayant recours aux pratiques appropriées d'interrogation des plaignants et des témoins, notamment les enfants. Engager des enquêteurs professionnels ou obtenir des compétences poussées en matière d'enquête, le cas échéant.
6. Prendre rapidement des mesures appropriées, notamment des poursuites judiciaires, le cas échéant contre les employés et le personnel apparent de Care qui se rendent coupables d'actes d'exploitation et d'abus sexuels. Ces sanctions peuvent comprendre des mesures administratives ou disciplinaires et/ou la saisine des autorités concernées pour suite appropriée à donner, y compris la poursuite pénale des auteurs d'agressions sexuelles dans leur pays d'origine ainsi que dans le pays d'accueil.
7. Fournir une aide d'urgence (médicale, juridique) et un appui psychologique de base, le cas échéant et si possible, aux plaignants d'exploitation et d'abus sexuels.
8. Créer et maintenir des mécanismes permettant d'assurer une sensibilisation systématique des employés et du personnel apparent de communautés que nous servons aux mesures prises pour prévenir et lutter contre l'exploitation et les abus sexuels.
9. Veiller à ce que les accords de partenariat, de subvention ou de sous-traitance que nous signons a) intègrent la présente politique en annexe ; b) intègrent le langage approprié qui veut que les entités et les personnes sous contrat ainsi que leurs employés et volontaires se conforment aux dispositions de la présente politique ; et c) affirment expressément que le fait pour ces entités ou ces personnes de ne pas prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les abus sexuels , ne pas mener des enquêtes sur des allégations de la nature ou ne pas prendre des mesures correctives en cas d'exploitation ou d'abus sexuels, selon le cas, constituera un motif pour Care de résilier ces accords.
10. Mettre en place des mécanismes de surveillance et d'information de haut niveau sur les comptes rendus d'exploitation et d'abus sexuels reçus et les mesures prises pour suivre leur efficacité,

présenter les progrès accomplis et améliorer les initiatives visant à prévenir et à lutter contre l'exploitation et les abus sexuels.

11. Obtenir le soutien des populations et des pouvoirs publics dans le cadre de la prévention et de la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels.
12. Procéder à une révision de la politique de CARE International en matière de préventions et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels au moins une fois tous les cinq ans.

### **Normes de conduite des employés**

La capacité de CARE International de réaliser sa vision et sa mission dépend de chacun de nous, les membres de la famille CARE, individuellement et collectivement. A cet effet, tous les employés de l'organisation doivent adopter et promouvoir une conduite éthique et professionnelle irréprochable et se conformer aux politiques de l'organisation. La présente politique définit les normes minimales que doivent respecter les employés de CARE. Chaque membre ou affiliée de CI est encouragé à définir des normes plus efficaces ainsi que des stratégies et des procédures qui lui sont propres pour faire faire respecter la présente politique et les principes fondamentaux qui la sous-tendent.

La nécessité de la présente politique découle d'une prise de conscience que notre travail met souvent les employés dans des positions de pouvoir par rapport aux populations avec lesquelles nous travaillons, notamment les femmes et les enfants vulnérables. Nous devons utiliser notre pouvoir avec respect et éviter d'abuser du pouvoir et de l'influence que nous exerçons sur la vie et le bien-être des bénéficiaires de nos programmes ainsi que sur ceux d'autres membres des communautés où nous intervenons.

Ces normes qui s'appliquent à tous les employés de CARE constituent un guide pratique permettant aux employés de prendre des décisions éthiques dans leur vie professionnelle et privée. Toute violation de ces normes constitue un problème grave et peut entraîner la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, en vertu des procédures disciplinaires de chaque membre ou affiliée de CARE International et des lois applicables.

1. Les employés s'abstiendront d'exiger un service ou une faveur sexuelle des bénéficiaires des programmes de CARE, des enfants ou d'autres membres des communautés où l'organisation intervient contre une protection ou une aide. Ils s'abstiendront également d'entretenir des relations sexuelles fondées sur l'exploitation.
2. Les employés ne doivent pas proposer de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cette interdiction de proposer de l'argent contre des relations sexuelles signifie que les employés de CARE ne peuvent pas recourir aux services d'un travailleur du sexe lorsqu'ils travaillent pour l'organisation, y compris dans les locaux et les logements de CARE, ou lorsqu'ils voyagent à l'aller comme au retour pour participer aux réunions ou aux formations, quelque soit la réglementation locale ou nationale concernant le travail du sexe ou la dans le pays.
3. Il est fortement déconseillé aux employés d'avoir des relations sexuelles ou d'entreprendre des activités à caractère sexuel avec les bénéficiaires des programmes, du fait qu'une telle relation comporte de manière inhérente un conflit d'intérêt et une possibilité d'abus de pouvoir. Si un employé entretient des relations sexuelles ou entreprend des activités sexuelles avec un bénéficiaire de nos programmes, il doit en informer son chef hiérarchique pour avoir des conseils appropriés. L'omission de signaler un tel comportement peut entraîner une mesure disciplinaire, conformément aux politiques et procédures de CARE.
4. Les employés doivent s'abstenir d'avoir des relations sexuelles avec une personne âgée de moins de 18 ans, quelque soit l'âge de consentement au niveau local, en d'autres termes, les lois locales ou nationales du pays où l'employé travaille. L'ignorance ou la fausse impression sur l'âge de l'enfant ne constitue pas un moyen de défense. L'omission de signaler une telle relation peut entraîner des mesures disciplinaires, conformément aux politiques et procédures de CAR.
5. Les employés ne doivent pas soutenir des activités d'exploitation et d'abus sexuels sous quelque forme que soit, y compris la pornographie juvénile ou la traite des êtres humains, par exemple.

6. Les employés doivent signaler tous les problèmes ou suspicions qu'ils ont par rapport à des violations possibles de la présente politique par le biais du mécanisme de compte rendu de CARE.<sup>3</sup> Ils doivent le faire en utilisant les procédures de soumission des comptes rendus même si la personne qui peut se rendre coupable de la violation de la présente politique est un membre du personnel apparent, tel que défini ci-dessus ou un employé de CARE.
7. Les informations sensibles concernant des incidents d'exploitation et d'abus sexuels qui impliquent des collègues, des bénéficiaires de nos programmes ou d'autres membres des communautés au sein desquelles CARE travaille ne doivent être communiqués qu'aux autorités policières et aux agents et de CARE du niveau supérieur approprié qui doivent avoir cette information.
8. Les employés doivent s'engager de créer et de préserver un climat favorable à la mise en œuvre de la présente politique.
9. Les responsables et les superviseurs à tous les niveaux sont en particulier chargés d'accompagner et d'élaborer des systèmes qui permettent de préserver un climat favorable à la mise en œuvre de la présente politique, climat exempt de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels.

---

<sup>3</sup> Chaque bureau de CARE International doit mettre en place des mécanismes appropriés de compte rendu et en informer l'ensemble de ses agents. CARE USA, par exemple, encourage ses employés de signaler le comportement délictueux d'un agent à un supérieur hiérarchique, à un cadre supérieur d'un niveau plus élevé, au département de vérification interne, au bureau du conseiller juridique. En outre, elle a instauré un autre mécanisme de compte rendu, appelé « le numéro vert ».