
Politique de protection - Protection et Prévention sur l'Inconduite, l'Exploitation et l'Abus sexuels et le Trafic d'êtres humains

Décision Électronique du Conseil du Système
Décembre 2022

Cette politique a été traduite professionnellement pour en faciliter l'utilisation. L'anglais étant la langue officielle des politiques du CGIAR, en cas d'incohérence entre la version française et la version anglaise, la version anglaise prévaut.

1. Objectif général :

- 1.1. Nous menons nos recherches, programmes et opérations de manière à ce que ces derniers soient sûrs pour quiconque avec qui nous entrons en contact. Dans l'accomplissement de notre travail, nous entrons en contact avec un large éventail de personnes, y compris des enfants et des adultes vulnérables, que ce soit dans le domaine du travail, dans le cadre de programmes d'éducation pour les jeunes, dans la vie et le travail sur des campus, dans le cadre de recherche impliquant des sujets humains, et bien plus encore.
- 1.2. L'objectif de la présente politique est d'établir des normes pour assurer des bonnes pratiques de sauvegarde envers les enfants, les adultes vulnérables et toutes les autres personnes, y compris celles qui peuvent être impactées par notre travail et celles dans les grandes communautés où le CGIAR opère. Il est explicitement interdit à tout le personnel de s'engager dans toute activité qui peut entraîner tout type d'abus, de mauvais traitement, d'exploitation sexuelle, de trafic d'êtres humains ou d'omettre de suivre les bonnes pratiques de sauvegarde envers les enfants, les adultes vulnérables et toutes les autres personnes. La présente politique a été adoptée pour créer un environnement où des préoccupations relatives à la sécurité et au bien-être des enfants et des adultes peuvent être soulevées et gérées de manière équitable et juste, en favorisant l'intérêt supérieur des personnes vulnérables.

2. Étendue

- 2.1. La présente politique s'applique à tout le personnel du CGIAR, personnel temporaire, consultants et des entrepreneurs tiers remplissant des fonctions similaires au personnel, apprentis, stagiaires et étudiants (« Personnel » ou « membres du personnel »). Il est attendu que les tierces parties y compris les consultants, entrepreneurs, fournisseurs, représentants et partenaires respectent les normes établies dans les présentes.
- 2.2. Le CGIAR reconnaît qu'il peut ne pas pouvoir rendre obligatoire la présente politique pour certains partenaires comme les gouvernements et les agences externes indépendantes. Le CGIAR peut, selon une analyse des risques approfondie, choisir de ne pas travailler avec ces partenaires, mettre des conditions spécifiques dans des accords de partenariat, ou résilier des partenariats si un partenaire manque de suivre les normes décrites dans la présente politique.
- 2.3. La présente politique s'applique à tout le Personnel, pendant et en dehors des heures de travail, et indépendant du lieu où le comportement douteux s'est produit. Le personnel doit suivre la présente politique dans l'exercice de ses fonctions officielles et responsabilités et dans sa conduite personnelle dans et hors du lieu de travail. Toute personne couverte par la présente politique doit être consciente que sa conduite et ses activités en dehors du lieu de travail, même si elles n'ont pas de lien avec leurs fonctions officielles, peuvent compromettre la bonne réputation et les intérêts supérieurs du CGIAR.
- 2.4. Nous respectons les lois, la culture, les traditions et les pratiques des communautés dans lesquelles nous travaillons. Nous respectons la législation dans tous les territoires d'exploitation à tout endroit jugé sécuritaire. Cela comprend la législation locale, nationale et internationale en matière de protection et de bien-être des enfants. Si nos politiques et procédures diffèrent de la législation locale et que la présente politique a des exigences plus rigoureuses, la présente politique doit être suivie.

3. Définitions

- 3.1. Un **enfant** est une personne âgée de moins de 18 ans.
- 3.2. Un **adulte** est une personnes âgée de 18 ans ou plus.
- 3.3. Une **personne vulnérable**, indépendamment de son âge, est une personne qui a une capacité limitée pour protéger ses propres intérêts. Voici quelques exemples : agriculteurs illettrés, personnes sans emploi ou défavorisées, migrants, réfugiés, personnes âgées fragiles, minorités ethniques et femmes dans une société patriarcale traditionnelle. Les personnes vulnérables ne sont pas aptes à se protéger elles-mêmes contre des agressions, des abus et des exploitations sexuelles.
- 3.4. L'**Exploitation sexuelle** est un abus effectif ou une tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel, ou de confiance, dans des buts sexuels, y compris mais sans exclure, de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. « Les abus sexuels » font référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, pouvant intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives. Cette définition comprend les relations sexuelles avec un enfant, défini comme un « être humain âgé de moins de dix-huit ans » dans la Convention des Droits de l'Enfant. Toute personne de toute identité sexuelle peut être victime d'exploitation sexuelle. Des exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent les relations sexuelles de nature transactionnelle, la demande de relations sexuelles de nature transactionnelle, l'agression sexuelle, le viol et tout type d'activité sexuelle avec un enfant, réelle ou simulée, sur Internet ou tout autre support.
- 3.5. La **Sauvegarde** se réfère à des mesures de prévention, de réaction et de renvoi entreprises pour protéger des enfants et des adultes vulnérables, en assurant que ces personnes ne fassent pas l'objet de préjudices suite à leur engagement dans l'Organisation ou suite aux actions de l'un de ses représentants. Cela comprend de s'assurer que là où existent des préoccupations sur le bien-être d'un enfant ou d'une personne vulnérable ou là où un enfant ou une personne vulnérable a fait l'objet de préjudices, que des actions appropriées et opportunes sont prises pour y remédier.
- 3.6. Le **Trafic d'êtres humains** est le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception de personne par la force, la fraude ou la tromperie dans le but de les exploiter. Les adultes et les enfants de tous les âges et de tous les milieux peuvent devenir victimes du trafic d'êtres humains, qui se produit dans toutes les régions du monde. Les trafiquants utilisent souvent la violence ou des agences d'emploi frauduleuses et des fausses promesses d'éducation et d'opportunités de travail pour piéger et contraindre leurs victimes.

4. Énoncés de politique

- 4.1. **Culture organisationnelle.** La sauvegarde est un aspect clé de notre culture organisationnelle. Tout le personnel qui s'engage directement ou indirectement avec des enfants ou adultes vulnérables doit agir conformément aux principes présentés dans le présent document. Le personnel s'engage dans une responsabilité partagée pour la protection de toutes les

personnes qui participent et/ou bénéficient des programmes et/ou activités du CGIAR. Des responsabilités et des rôles de protection particuliers seront délégués au personnel pour intégrer efficacement des pratiques organisationnelles sûres dans tous les programmes, opérations et activités. Le CGIAR est transparent sur la protection des préoccupations de survenant au sein du CGIAR, conformément aux réglementations sur la vie privée et les cadres juridiques.

Protection contre l'exploitation sexuelle

- 4.2. Nous avons une tolérance zéro envers toute forme d'exploitation ou d'abus sexuel de toute personne, qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un adulte. Le personnel ne doit pas s'engager dans toute activité sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement localement. Une croyance erronée quant à l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
 - 4.2.1. Une activité sexuelle comprend toutes les formes d'activité et d'abus de nature sexuelle, avec ou sans contact physique. Il est strictement interdit au personnel d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services pour des faveurs sexuelles ou des actes sexuels avec des enfants. Le personnel ne doit pas abuser de sa fonction pour refuser des services ou de l'aide à des enfants, ni de donner un traitement préférentiel afin de solliciter des actes sexuels, des faveurs, des cadeaux, des paiements de toute sorte ou un avantage.
 - 4.2.2. Il est interdit au personnel de s'engager dans la production, la distribution, l'importation, la réception ou la possession de toute image pornographiques avec des enfants (par exemple : toute représentation visuelle d'une conduite sexuellement explicite impliquant des personnes de moins de 18 ans).
 - 4.2.3. La présente politique est fondamentale dans la capacité du CGIAR à protéger les personnes d'abus, pour sauvegarder la réputation du CGIAR et pour fournir des conseils clairs. La présente politique garantit le respect des normes de comportement les plus élevées du Personnel et minimise le risque d'entrée d'agresseurs dans notre organisation. Tout membre du Personnel qui se livre à une agression sexuelle, manipulation psychologique en vue d'abus sexuel, de maltraitance, d'exploitation ou faute de suivre des bonnes pratiques de sauvegarde a commis une faute grave et sera passible d'un licenciement ou d'une résiliation de contrat.
- 4.3. L'exploitation ou l'abus d'enfants enfreint les droits fondamentaux de l'enfant et de l'homme. Il peut s'agir également d'actes criminels. Nous sommes transparents dans notre approche pour prévenir et répondre à toute violation de protection de l'enfant sur l'ensemble de notre chaîne logistique, de nos partenariats et relations avec des tierces parties. Nous respectons toutes les lois, tous les textes législatifs, réglementations et codes applicables en vigueur y compris :
 - International Labour Standards on Child Labour and Forced Labour (1973 et 1999)
 - Convention des nations unies relatives aux Droits de l'Enfant (1990)
 - La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (1999)
 - Protocole additionnel à la convention des nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000)

- Bulletin du Secrétariat Général des Nations unies : Mesures spéciales de protection de l'exploitation et des atteintes sexuelles (2017 et suivantes)
- Loi britannique sur l'esclavage moderne 2015
- Loi américaine sur la protection des victimes de la traite (2000)
- USAID ADS 303 Disposition légale obligatoire, Traite des personnes (juillet 2015)

Sauvegarde du trafic d'êtres humains

4.4. Le personnel ne peut pas s'engager avec, fournir des ressources, ou soutenir des individus ou organisations associés au trafic d'êtres humains. Le trafic d'êtres humains, également appelé, traite des personnes ou esclavage moderne est un crime qui implique de contraindre ou de forcer une personne à fournir du travail ou des services, ou à se livrer à des actes sexuels transactionnels. La contrainte peut être subtile ou manifeste, physique ou psychologique. L'exploitation d'un enfant pour des relations sexuelles de nature transactionnelle représente un trafic d'êtres humains, indépendamment de l'utilisation de toute forme de force, fraude ou contrainte.

Sauvegarde dans la recherche

- 4.5. **Évaluations des risques.** Le CGIAR mènera des évaluations des risques annuelles pour identifier la sauvegarde et les risques d'inconduite sexuelle, classer les activités à haut risque et documenter les mesures prises pour réduire ou retirer les risques. Pour chaque projet de recherche scientifique, le CGIAR attend de son personnel qu'il soit conscient en continu du potentiel de sauvegarde des risques. Les évaluations des risques seront examinées et mises à jour tout au long du cycle des projets de recherche.
- 4.6. **Images et informations personnelles.** Le principe numéro un du CGIAR est de maintenir le respect et la dignité dans la représentation d'enfants, de familles et de communautés. L'utilisation autorisée de photos, d'images ou d'autres portraits d'enfants ou d'adultes vulnérables et leurs informations personnelles ne doivent jamais compromettre nos obligations de vigilance et de protection.

Nous mettrons en œuvre nos meilleures pratiques lors de l'utilisation des images et des informations personnelles d'enfants et d'adultes vulnérables :

- a) avant de photographier ou de filmer, évaluer et s'efforcer de respecter les restrictions ou les traditions locales de reproduction des images personnelles
- b) avant de photographier ou de filmer, obtenir le consentement éclairé d'un parent ou tuteur de l'enfant, et fournir une explication sur la manière dont sera utilisé la photo ou le film ;
- c) s'assurer que les photos, les films et les vidéos présentent quiconque avec dignité et respect et non pas de manière vulnérable ou soumise, et ne pas stigmatiser la communauté, la famille ou la personne ;
- d) s'assurer que toute personne dont le portrait est utilisé par le CGIAR est correctement vêtue et ne prend pas de poses qui pourraient être vues comme sexuellement

- suggestives ;
- e) s'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
 - f) accorder la plus grande importance à la confidentialité des enfants dans le travail du CGIAR et ne jamais fournir de renseignements personnels sur l'enfant à une/des personne(s) non autorisée(s). Cela s'applique également lorsque le matériel est mis à disposition de tierces parties. Les noms complets ne doivent jamais être fournis avec d'autres identifiants comme la date de naissance ou la communauté ;
 - g) Les photos, les matériels et les informations personnelles concernant les personnes seront stockés dans une base de données sécurisée et à l'accès limité qui est protégée par un mot de passe ;
 - h) L'utilisation abusive des images ou des informations personnelles d'une personne sera traitée de la même façon que d'autres violations de la présente politique.
- 4.7. Le CGIAR s'engage à la confidentialité dans le partage des informations sensibles sur toute personne qui participe ou bénéficie des programmes du CGIAR. En cas d'incident ou d'allégation de sauvegarde, des informations qui identifient des personnes ne seront partagées que selon le principe du besoin d'en connaître compte tenu de la sécurité des enfants, des adultes vulnérables, des témoins, des rapporteurs et des personnes faisant l'objet de plaintes.
- 4.8. La recherche doit être menée conformément au Code d'éthique de recherche du CGIAR et de toutes les normes applicables. La recherche peut exiger l'implication de personnes marginalisées ou vulnérables. Les chercheurs ne doivent pas exclure des études des groupes vulnérables en raison d'éventuelles complications, mais prendre plutôt des mesures éclairées pour protéger les groupes et les individus vulnérables. Les chercheurs doivent s'assurer que des plans de recherche minimisent la possibilité de contrainte, d'influence indue ou de manipulation et maximisent la probabilité d'un consentement éclairé valide. Le consentement éclairé d'un parent ou d'un tuteur légal est requis avant de commencer toute recherche scientifique qui implique un enfant.

Prévention

- 4.9. Nous ne permettrons pas en toute connaissance de cause à quiconque d'être employé, pris sous contrat ou engagé comme membre du personnel, si la personne est connue pour avoir été condamnée ou engagée dans des exploitations ou des abus sexuels ou des délits assimilés envers toute personne, notamment des enfants et des adultes vulnérables.
- 4.10. Les services Personne et Culture/Ressources Humaines du CGIAR effectueront des vérifications sur les antécédents, des vérifications sur les casiers judiciaires le cas échéant, et rassembleront des références professionnelles avant d'élargir les offres d'emploi. Il s'agit d'une mesure de vérification préalable pour s'assurer que toute personne ayant des antécédents d'exploitation ou d'abus sexuel ne sera pas employée par le CGIAR.

Responsabilité

- 4.11. Le CGIAR étudiera de façon équitable, complète, professionnelle et rapide tous les soupçons d'inconduite et d'abus sexuel (voir la Procédure sur la gestion des inconduites

présumées). Le CGIAR prendra toutes les mesures correctives appropriées en cas de violation de la présente politique.

4.12. Si un Personnel travaillant pour le compte des Entités du CGIAR ou des partenaires du CGIAR est reconnu coupable d'avoir enfreint la présente politique, il fera l'objet d'une action disciplinaire jusqu'à notamment le licenciement ou la résiliation de son contrat, ou selon la violation, un renvoi devant les autorités locales pour d'éventuelles poursuites pénales. Une consultation doit avoir lieu avec un conseiller juridique et le service Éthique et Conduite professionnelle avant d'associer les autorités locales sur un sujet spécifique.

4.13. Si le CGIAR a causé un préjudice à un enfant ou un adulte vulnérable, il prendra une mesure rapide pour remédier à ce préjudice. Il est de la responsabilité du CGIAR, des Entités du CGIAR et /ou des Partenaires du CGIAR de dédommager les victimes d'abus, d'inconduite ou d'exploitation sexuelle dans la mesure du possible. Les personnes concernées peuvent demander de l'aide aux agents, superviseurs et responsables des services Éthique et Conduite professionnelle et Ressources Humaines. Elles peuvent être soutenues par une personne de leur choix pour agir en tant que représentant ou avocat.

5. Responsabilités

5.1. Le personnel doit se conduire de façon cohérente avec les Valeurs éthiques fondamentales du CGIAR, suivre le Code d'Éthique et Conduite professionnelle du CGIAR et respecter toute la législation applicable qui protège les enfants et les adultes vulnérables d'abus sexuel y compris sans s'y limiter :

- a) respecter la dignité de chaque personne avec qui il entre en contact en s'assurant que sa conduite démontre toujours du respect et une sensibilité culturelle concernant le langage, les conversations, les gestes et le contact ;
- b) fournir et créer un environnement de travail sûr qui protège les enfants, les adultes vulnérables et toutes les autres personnes de toutes les formes d'exploitation et d'abus sexuel ;
- c) traiter toutes les personnes et leurs familles avec respect, indépendamment de la race, de la couleur, du sexe, de la langue, de la religion, de la nationalité, de la politique, du handicap, de l'ethnicité, de la caste, de l'orientation sexuelle et d'autres statuts ;
- d) ne jamais se livrer à des activités sexuelles ou avoir des relations sexuelles avec toute personne de moins de 18 ans indépendamment de l'âge local de la majorité/du consentement ou des coutumes locales ;
- e) divulguer immédiatement toutes les accusations, les condamnations et les autres conclusions d'infractions en lien avec une exploitation ou un abus sexuel, y compris celles en vertu de la législation traditionnelle ou qui ont pu survenir avant ou pendant une association avec le CGIAR ;
- f) éviter toute circonstance où un membre du personnel est seul avec un enfant ou des enfants dans le contexte de notre travail. Les représentants du CGIAR doivent être accompagnés au moins d'un autre adulte lorsqu'ils sont en présence d'un enfant ;
- g) ne pas inviter d'enfants non accompagnés dans une résidence privée, sauf s'ils présentent un danger immédiat de blessure ou un danger physique ;

- h) ne jamais utiliser un langage ou un comportement envers des enfants ou des personnes vulnérables qui est inapproprié, diffamatoire, offensant, sexuellement provocant ou visant à humilier ;
- i) préserver la confidentialité des informations personnelles sur toute personne, indépendamment de l'âge et du statut ;
- j) signaler tout soupçon, allégation ou preuve d'une éventuelle violation de la présente politique, qu'il ait subi ou était témoin du comportement ;
- k) coopérer dans toute enquête liée à un sujet d'abus sexuel ou de sauvegarde ; et
- l) participer à des formations sur la sauvegarde et l'inconduite et soutenir les campagnes de sensibilisation du Bureau de la déontologie envers des tierces parties, le personnel du projet et les communautés locales.

5.2. Le Conseil du Centre du CGIAR doit :

- a) soutenir une culture organisationnelle éthique en adoptant activement la présente politique, fixer le cadre et donner l'exemple ;
- b) s'assurer que tout le Personnel y a accès, en a connaissance et connaît ses responsabilités conformément à la présente politique ;
- c) exiger des entités du CGIAR de mettre en œuvre la Politique de sauvegarde du CGIAR ;
- d) participer à la formation sur les obligations des responsables de la gouvernance du CGIAR pour la Sauvegarde ; et
- e) superviser le respect de la présente politique en examinant régulièrement les évaluations des risques de sauvegarde et les plans d'atténuation, en menant des audits réguliers de la mise en œuvre de la présente politique, et en réalisant une évaluation et une surveillance régulière, objective par une tierce partie du Programme de sauvegarde du CGIAR.

5.3. L'équipe de direction doit :

- a) démontrer le respect personnel à la présente politique ;
- b) développer et promouvoir une culture organisationnelle éthique et donner l'exemple ;
- c) s'assurer que tout le Personnel y a accès, en a connaissance et connaît ses responsabilités conformément à la présente politique ;
- d) s'assurer que tous les membres de l'équipe de direction pertinente sont totalement formés et informés sur la présente politique et reçoivent un soutien et des conseils sur sa mise en œuvre dans leurs opérations ;
- e) s'assurer que le Personnel reçoive des formations et des mises à jour régulières sur la présente politique et son application ;
- f) prendre une action décisive concernant toute violation de la présente politique telle que justifiée par les circonstances ; et
- g) protéger contre des représailles les personnes qui signalent des soupçons de mauvais comportement.

5.4. Le service Éthique et Conduite professionnelle doit :

- a) soutenir la présente politique, soutenir l'adoption de la présente politique, la diffuser dans les bureaux du CGIAR et coordonner les réponses de sauvegarde et de protection des personnes vulnérables et des enfants dans le CGIAR ;
- b) fournir des conseils sur la mise en œuvre de la présente politique ;

- c) examiner régulièrement la présente politique, proposer des mises à jour le cas échéant et soutenir les entités du CGIAR dans la mise en œuvre de la présente politique ;
- d) permettre à tout le Personnel de recevoir des formations annuelles et des mises à jour régulières sur la présente politique et son application ;
- e) fournir des conseils techniques sur la mise en œuvre et la gestion des signalements et des processus d'enquête pour des soupçons de mauvaise conduite ;
- f) documenter et signaler périodiquement toute violation de politique au Conseil du système CGIAR ou son Comité désigné ; et
- g) en conjonction avec les coordonnateurs de la déontologie du CGIAR, s'assurer que toutes les allégations et les préoccupations liées à des violations de la présente politique sont (a) prises au sérieux, (b) examinées équitablement, complètement, professionnellement rapidement ; et (c) traitées conformément aux directives du CGIAR, indépendamment de l'identité du rapporteur, de l'auteur présumé ou des victimes.

5.5 Les **Dirigeants du CGIAR** doivent :

- a) développer et promouvoir une culture organisationnelle éthique et donner l'exemple ;
- b) démontrer le respect personnel à la présente politique ;
- c) s'assurer que tout le Personnel au niveau de l'entité y a accès, en a connaissance et connaît ses responsabilités conformément à la présente politique ;
- d) s'assurer que tous les membres du CGIAR du comité d'éthique de la recherche de l'entité sont totalement formés et informés sur la présente politique et reçoivent un soutien et des conseils sur sa mise en œuvre dans leurs opérations ;
- e) le cas échéant, prendre une action décisive concernant toute violation de la présente politique telle que justifiée par les circonstances ;
- f) s'assurer que tous les accords contractuels avec des partenaires et des fournisseurs avec qui ils sont associés et travaillent pour le compte du CGIAR comprennent une disposition dans laquelle ils acceptent de respecter la présente politique à tous égards importants ;
- g) identifier et atténuer les risques liés à la sauvegarde dans chaque projet financé par le CGIAR et les saisir de façon adéquate dans leurs registres des risques ;
- h) s'assurer que des mesures de sauvegarde des enfants et des personnes vulnérables sont intégrées dans des pratiques et des processus internes fondamentaux pertinents. Cela comprend la mise en œuvre d'un recrutement efficace d'une vérification des antécédents et des références, et de procédures de diligence raisonnable pour assurer que les entités du CGIAR n'embauchent ni ne gardent toute personne ayant des antécédents prouvés en matière de violations de sauvegarde, d'inconduite, d'exploitation ou d'abus sexuel ; et
- i) s'assurer que le Personnel reçoive des formations et des mises à jour régulières sur la présente politique et son application.

6. Mise en œuvre

6.1. Le CGIAR veillera à ce que toutes les personnes qui sont couvertes par la présente politique comprennent et s'acquittent de leurs obligations pour protéger des enfants et empêcher toute exploitation ou tout abus. Il est impératif que notre travail scientifique, de recherche et de politique ne provoque pas de préjudices involontaires à des enfants.

6.2. Tout le personnel récemment engagé sera orienté sur cette politique de sauvegarde.

6.3. Une formation annuelle sur la présente politique sera proposée au personnel. Aussi, le CGIAR créera et mettra en œuvre des campagnes de sensibilisation sur l'exploitation et l'abus sexuel, ciblant le Personnel, les parties prenants et les partenaires.

7. Rapport

7.1 Être conscient des risques. Si vous soupçonnez une violation de la politique, il est important que vous le signaliez à la direction. Veuillez utiliser un des mécanismes suivants pour garantir que l'action appropriée puisse être prise :

- Contacter le service Éthique et Conduite professionnel par email à ethics@cgiar.org
- Utiliser la hotline du CGIAR sur <https://www.lighthouse-services.com/cgiar>

7.2 La direction du CGIAR estime que chacun est responsable et souhaite assurer un environnement sûr pour tout le Personnel.

7.3 Le CGIAR ne tolère aucune forme de représailles. Des mesures appropriées sont en place pour protéger des représailles quiconque signale des actes répréhensibles et fait un signalement de bonne foi.

8. Renonciation à la présente politique

8.1 La partie responsable est celle qui peut approuver une renonciation. Avant qu'une politique de renonciation ne puisse être approuvée, le Bureau des Affaires juridiques et le Bureau de la Gestion des risques institutionnels doivent être consultés pour identifier les éventuels risques juridiques.

9. Gestion des documents

Tableau de gestion

Agent responsable	Fonctionnaire responsable	Parties consultées	
Elwyn Grainger-Jones	Andrew Giddings	CoPs : Personne et Culture Audit interne Légal (en cours)	
Documents associés			
<ul style="list-style-type: none"> • Code d'Éthique et de Conduite professionnelle • Politique de Protection et de Prévention du Harcèlement et de la Discrimination • Politique de dénonciation et de protection contre les représailles • Procédure sur la gestion des inconduites présumées • Politique de dénonciation et de protection contre les représailles 			
Historique des révisions			
Version	Date d'entrée en vigueur	Approbation	Résumé des modifications