

Politique de CARE International (CI) en matière de sauvegarde

1. Introduction

Chez CARE, nous sommes conscients de la responsabilité qui nous incombe de promouvoir la dignité humaine et la justice sociale en notre sein. Notre engagement envers les communautés marginalisées se trouve au cœur de notre lutte contre la pauvreté et de notre poursuite de la justice sociale. La dignité humaine est le pivot central de notre œuvre. Nous nous rendons compte de l'importance de la culture organisationnelle et de la responsabilité dans la création d'un environnement sûr et favorable pour les participants aux programmes, les communautés auprès desquelles nous travaillons, notre personnel, le personnel associé et nos partenaires.

Chez CARE, nous sommes convaincus que le droit à la sécurité et à une vie exempte de danger est inaliénable pour chaque individu. Cette politique de sauvegarde est le reflet de notre engagement et de la reconnaissance de nos responsabilités en matière de protection et de défense des personnes auprès desquelles nous travaillons, ainsi que de celles qui œuvrent pour CARE, contre toute forme d'abus, entre autres, le harcèlement l'exploitation et l'abus sexuels, la violence physique et psychologique, la négligence, et la maltraitance des enfants.

Nous sommes conscients des déséquilibres de pouvoir qui existent entre les personnes que nous servons ou avec lesquelles nous collaborons dans le cadre de nos programmes et les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE. Au sein de CARE, divers types d'inégalités de pouvoir sont également présents. Notre devoir est de promouvoir et de renforcer constamment une culture organisationnelle axée sur la sécurité et la responsabilité, et de veiller à un environnement de travail sûr et respectueux, pour garantir que le pouvoir ne soit pas exploité pour avantager quiconque ou causer du tort à autrui.

La vulnérabilité de certaines personnes aux abus, souvent exacerbée par des inégalités sociales, notamment chez les femmes, les adultes en situation de vulnérabilité et les enfants, ne nous échappe pas. Nous prenons très au sérieux notre devoir de protéger les enfants contre tout préjudice et abus, conscients des risques spécifiques auxquels ils sont confrontés et du fait que l'abus, quelle que soit sa forme, peut engendrer des conséquences graves et durables.

CARE applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'abus.¹ Nous déclarons sans ambiguïté que tout abus, qu'il soit commis par nos employés, notre personnel associé ou nos partenaires, à l'encontre de toute personne, que ce soit pendant ou en dehors des heures de travail, en personne ou en ligne, ne sera pas toléré.

Tout Employé ou Membre du personnel apparenté de CARE est tenu de signaler tout soupçon de maltraitance. CARE veut savoir si un Employé ou Membre du personnel apparenté de CARE n'agit pas conformément à notre politique et à notre Code de conduite en matière de sauvegarde. Nous prenons au sérieux tout signalement de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, et de maltraitance d'enfants, ainsi que toute autre forme d'abus ou d'inconduite au sein de notre organisation.

CARE procédera à une analyse minutieuse et, si nécessaire, à une enquête sur tout signalement d'inconduite et prendra les mesures qui s'imposent. Tout comportement d'Employé ou Membre du personnel apparenté de CARE contraire à cette politique et au Code de conduite en matière de sauvegarde sera considéré comme une violation à la politique. En cas de non-conformité avec cette politique ou le Code de conduite, des actions disciplinaires appropriées seront prises au terme de l'enquête, et peuvent aller jusqu'au licenciement. Lorsque cela est requis, et après évaluation des risques, nous informerons également les autorités d'application de la loi et les autorités compétentes.

L'approche de CARE en matière de sauvegarde est centrée sur la protection de la personne survivante. Autrement dit, notre réponse aux signalements et notre enquête sont guidées par les besoins et souhaits de la personne qui a subi

¹Nous prendrons des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en réponse à tout comportement contraire à la présente politique et au Code de conduite de CI en matière de sauvegarde.

l'abus (victimes/survivant(e)s) de la part d'Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE, que la victime/personne survivante est traitée avec dignité et respect, et que son droit au soutien et au respect de sa vie privée sont prioritaires. Dans l'éventualité où la victime/personne survivante est un enfant, nous adoptons une approche centrée sur l'enfant. Nous tirons également des enseignements de l'expérience des victimes/survivants afin d'élaborer des stratégies et des pratiques visant à prévenir les abus.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE :

- **Les Employés de CARE** comprennent le personnel de toutes les entités de CARE International : Secrétariat de CARE International, Membres, Candidats et Affiliés de CARE International, ainsi que tous les bureaux qui sont sous la responsabilité de ces entités de CARE (bureaux régionaux/sous-régionaux, bureaux de pays, bureaux de collecte de fonds/plaidoyer, etc.), et tout lieu où CARE a une forme quelconque d'engagement/activité.
- **Le personnel apparenté** inclut : les membres du conseil d'administration, les volontaires, les stagiaires, les visiteurs, les consultants, les fournisseurs, les sous-traitants individuels et professionnels, les bénévoles de la communauté et les travailleurs à la tâche. Ce terme s'étend également aux individus et entités externes à CARE et leurs employés, qui ont conclu des accords de partenariat, de sous-subvention ou de sous-récepteur avec CARE.²

La présente politique et le Code de conduite en matière de sauvegarde s'appliquent en tout moment, en personne et en ligne, pendant et en dehors des heures de travail. Tout acte commis par un Employé ou Membre du personnel apparenté de CARE en dehors des heures de travail et perçu comme contraire à cette politique sera considéré comme une violation à la politique.

3. Les engagements de CARE en matière de sauvegarde³

Culture organisationnelle, leadership et responsabilité

- 3.1 CARE s'engage à instaurer, promouvoir et maintenir une culture organisationnelle sûre pour toutes les personnes travaillant pour ou avec CARE, y compris nos partenaires, les communautés auprès desquelles nous œuvrons et les participants à nos programmes.** CARE est résolue à défendre l'égalité, la diversité et le respect, et veille à instaurer un environnement dans lequel il est possible de soulever et d'aborder en toute sécurité toute préoccupation relative à un abus.
- 3.2 CARE élaborera des stratégies de sauvegarde visant à prévenir et à lutter contre toute forme d'abus.** Nous consacrerons des capacités, des budgets et des ressources à tout domaine ou lieu où des besoins sont constatés.
- 3.3 CARE assurera la supervision et la redevabilité en matière de sauvegarde, et appliquera sa politique de tolérance zéro à toutes les formes d'abus.** CARE s'engage à apprendre et à s'améliorer continuellement pour prévenir et répondre à toutes les formes d'abus, et ce, en procédant au suivi et à l'examen de l'efficacité de nos stratégies de sauvegarde, et en recherchant les retours des Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE, des partenaires, des participants aux programmes et des communautés avec lesquelles nous travaillons. Nous serons transparents sur l'inconduite sexuelle au sein de CARE, et nous serons responsables et transparents dans la communication de nos efforts de sauvegarde et d'apprentissage auprès des publics

²Différentes considérations se posent quant à l'application de certaines parties de cette politique et des principes applicables aux volontaires et travailleurs à la tâche recrutés au sein des communautés avec lesquelles nous travaillons. Si toutes les formes d'abus et de détournement de l'aide humanitaire demeurent invariablement interdites, tel qu'explicitement énoncé dans cette politique, il peut être nécessaire de faire preuve de discernement dans l'application du Code de conduite en matière de sauvegarde concernant les relations sexuelles pour cette catégorie de travailleurs. Voir l'annexe A du Code de conduite de CARE en matière de sauvegarde.

³Ces engagements se fondent sur, et prolongent, ceux définis dans la déclaration d'engagement relative à l'exploitation et aux abus sexuels commis par des membres du personnel des Nations Unies et externe, d'août 2008, que CARE a adoptée.

internes et externes, entre autres, nos organes de gouvernance, notre personnel, nos donateurs, nos partenaires, le secteur au sens large, les participants aux programmes de CARE et les communautés auprès desquelles nous travaillons. Toutes les informations partagées seront éclairées par notre approche centrée sur les survivant(e)s et notre évaluation des risques.

Gestion des relations humaines⁴

- 3.4 CARE s'engage à ne recruter et conserver que des Employés et du Personnel apparenté qui respectent notre vision, notre mission et nos valeurs.** Des pratiques rigoureuses de recrutement sûr seront appliquées à tous les postes, particulièrement ceux impliquant des contacts directs ou indirects avec des enfants et des adultes vulnérables. Conformément aux lois applicables, les personnes ayant des antécédents avérés de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violences physiques et psychologiques, de négligence, ou de maltraitance envers les enfants ne seront ni recrutées ni déployées au sein de CARE ou ailleurs. Notre engagement envers une politique de tolérance zéro face à toutes formes d'abus ainsi que les responsabilités de tout employé en matière de sauvegarde seront clairement énoncés dans toutes nos offres d'emploi, descriptions de postes et contrats de travail, y compris une clause de licenciement. Des responsabilités spécifiques en matière de sauvegarde seront définies pour nos postes de direction et d'encadrement.
- 3.5 CARE veillera à ce que tous les nouveaux Employés ou Membres du personnel apparenté connaissent notre Politique et notre Code de conduite en matière de sauvegarde, les aient signés et reçoivent une orientation sur leur teneur.** Cette Politique, le Code de conduite en matière de sauvegarde et les attentes de CARE concernant la prévention et le signalement du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels, de la violence physique et psychologique, de la négligence et de la maltraitance d'enfant seront intégrés dans les contrats/conventions et orientations.
- 3.6 CARE sensibilisera et formera tous les Employés et Membres du personnel apparenté à la Politique et au Code de conduite en matière de sauvegarde, ainsi qu'à nos divers mécanismes de signalement.** Des formations (en ligne ou en personne) sont assurées pour développer et actualiser les connaissances. La direction encouragera activement le signalement des inconduites au personnel d'encadrement, aux équipes de ressources humaines et via notre assistance téléphonique mondiale, '[CARE Line](#)'.⁵
- 3.7 CARE inclura la sauvegarde dans les processus de gestion de la performance/retour d'informations.** Chaque employé devra démontrer son engagement en faveur de la sauvegarde dans le cadre de son entretien annuel d'évaluation. La direction et le personnel d'encadrement mettront en évidence les efforts qu'ils déploient pour créer et maintenir un environnement sûr, respectueux et inclusif dans le cadre de leur entretien d'évaluation. Les autres Employés ou Membres du personnel apparenté ayant des responsabilités liées à cette politique les verront également évaluées dans le cadre de la gestion de leur performance.

Partenariats

- 3.8 CARE s'engage à promouvoir la sauvegarde auprès de ses partenaires et à l'exiger d'eux.** CARE travaillera avec ses partenaires pour établir l'existence de bonnes pratiques de sauvegarde et réalisera des évaluations de celle-ci dans le cadre des procédures de diligence raisonnable suivies lors de la sélection de nouveaux partenaires et de la réévaluation des partenariats existants. Nous privilégierons des partenaires partageant notre engagement en faveur de la justice sociale et de l'égalité, possédant des valeurs compatibles et adoptant une approche similaire concernant la sauvegarde de leur personnel et des participants à leurs programmes, et présentent les qualités requises pour atteindre des objectifs programmatiques communs. Outre la diligence raisonnable, nous incluons dans nos contrats/conventions avec les partenaires et les bénéficiaires/destinataires de subventions :

- a) notre Politique et notre Code de conduite en matière de sauvegarde;

⁴ Voir les directives en faveur d'un recrutement plus sûr, conformément à la section 6 ci-dessous, pour de plus amples détails sur les pratiques attendues en matière d'emploi au sein de CARE.

⁵ www.care.ethicspoint.com

- b) une description des procédures de diligence raisonnable et de suivi des bénéficiaires/destinataires de ses subventions en accord avec la présente Politique;
- c) des exigences pour que ces entités contractantes et personnes, ainsi que leurs employés et bénévoles, adhèrent à un code de conduite aligné sur les normes de notre politique et de notre Code de conduite en matière de sauvegarde (lorsqu'un partenaire ne dispose pas d'une politique conforme à celle de CARE, il pourra soit adopter la nôtre, soit élaborer sa propre politique répondant à nos normes); et
- d) une stipulation précisant que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à prévenir tout type d'abus, notamment le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la violence physique et psychologique, la négligence, et la maltraitance d'enfant, à enquêter et signaler promptement les allégations, et à prendre des mesures correctives en cas de survenue d'un abus, constituera un motif valide pour la résiliation, par CARE, de ces accords.

3.9 CARE travaillera avec les partenaires pour co-crée et renforcer conjointement nos capacités, nos connaissances et nos compétences communes en matière de sauvegarde, afin de nous acquitter des responsabilités qui nous incombent conformément à la présente Politique. Ensemble avec nos partenaires et les communautés locales, nous évaluerons collectivement les risques et développerons des stratégies et des approches de prévention et de réponse adaptées au contexte culturel et local. Le renforcement des capacités sera inclus, au besoin, pour garantir un recrutement robuste, une mise en œuvre sûre des programmes, et la réponse et le suivi des signalements d'abus. Par ailleurs, nos partenaires sont tenus de suivre une formation annuelle de remise à niveau sur la sauvegarde.

3.10 CARE collaborera et travaillera en partenariat sur la sauvegarde. Nous nous associerons aux communautés, aux autres organisations, aux donateurs, aux pouvoirs publics, aux réseaux internationaux des organisations de la société civile et aux partenaires locaux pour démontrer notre responsabilité, faire progresser nos pratiques et contribuer aux efforts plus larges de prévention et de réponse au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels, à la violence physique et psychologique, à la négligence, et à la maltraitance d'enfant.

Intégrer la protection dans nos Programmes

3.11 CARE réalisera des évaluations de la sauvegarde afin de recenser les risques de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, et de maltraitance d'enfant. Ces évaluations devront tenir compte du contexte local et des lois nationales et inclure l'analyse des risques, l'examen de la faisabilité et des procédures d'enquête, l'élaboration de plans d'atténuation, la définition des responsabilités et la fixation des délais.

3.12 CARE intégrera des mesures de sauvegarde dans les programmes et tout au long du cycle du projet. Pour y parvenir, nous nous appuyerons sur nos ressources stratégiques et sur une collaboration efficace avec nos partenaires et les participants à nos programmes, depuis la conception jusqu'à la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de nos programmes. Lorsque cela est pertinent, nous inclurons la protection des enfants dans nos programmes, conscients que les enfants participent souvent à nos programmes pour accompagner leurs parents, tuteurs ou frères et sœurs.

3.13 CARE veillera à ce que les multiples mécanismes de signalement du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, de la violence physique et psychologique, de la négligence, et de la maltraitance des enfants soient accessibles à toute personne souhaitant faire un signalement, mais aussi sensibles à leurs différents besoins et leurs différentes capacités. Nous impliquerons les participants au programme dans la conception, le suivi et l'évaluation des mécanismes de rétroaction et de responsabilité en langue locale. Lorsque CARE travaille avec des enfants, nous veillerons à ce que des mécanismes de signalement adaptés aux enfants soient en place. CARE informera la communauté sur les comportements attendus de nos Employés et Membres du personnel apparenté et sur la manière de signaler une inconduite. Toute personne chargée de recevoir des signalements sensibles sera formée sur la façon d'y répondre de manière sûre et confidentielle. Nous serons transparents avec les victimes/survivant(e)s quant aux obligations ou actions qui pourraient devoir être prises en réponse à leur signalement, notamment l'orientation vers des tiers. Toutes les actions seront éclairées par

notre approche centrée sur les survivant(e)s et comprendront une évaluation des risques pour toutes les personnes impliquées.

Réponse et suivi des signalements

- 3.14 CARE fournira soutien et assistance à toute personne ayant été victime de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, ou de maltraitance d'enfants perpétrés par un Employé ou Membre du personnel apparenté de CARE.** Tous les bureaux de CARE cartographieront les services de soutien et les voies d'orientation. Les options de soutien peuvent inclure des soins médicaux, une assistance juridique et un soutien psychosocial. Notre soutien et notre assistance seront éclairés par une approche centrée sur les survivant(e)s, la faisabilité et une évaluation des risques pour toutes les personnes impliquées. Un soutien psychosocial sera également offert, au besoin, à toute personne signalant une inconduite.
- 3.15 CARE prendra toutes les mesures qui s'imposent pour protéger les personnes contre les représailles lorsque des allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, ou de maltraitance d'enfants impliquant des Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE sont signalées de bonne foi.** Nous maintiendrons la confidentialité pour protéger toute personne faisant un signalement de bonne foi, entre autres, durant les enquêtes. CARE adopte une approche de tolérance zéro en ce qui concerne les représailles à l'égard de toute personne qui signale une inconduite.
- 3.16 CARE s'engage à ce que toutes les allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, et de maltraitance d'enfants, impliquant un Employé ou Membre du personnel apparenté de CARE, soient examinées avec rigueur, soient évaluées au regard des risques et, le cas échéant, fassent l'objet d'une enquête et/ou qu'elles soient transmises à une autre organisation pour enquête ou signalées aux autorités d'application de la loi.**⁶ Les enquêtes de CARE seront menées de façon rapide, sûre et professionnelle par des individus qualifiés et expérimentés dans le traitement des enquêtes sensibles, selon des approches sensibles au genre, centrées sur l'enfant et sur la personne survivante.⁷ Chaque enquête comprendra une évaluation des risques pour toute personne concernée. Lorsque des enfants sont impliqués, seules des personnes spécifiquement formées et expérimentées dans les enquêtes relatives à la sauvegarde de l'enfance seront chargées de les conduire.
- 3.17 CARE prendra des mesures rapides et adéquates à l'égard de tout Employé ou Membre du personnel apparenté qui enfreint la présente Politique ou le Code de conduite en matière de sauvegarde.** Ces mesures pourront inclure des actions administratives ou disciplinaires, telles que la suspension, la réaffectation à d'autres fonctions pendant l'enquête ou le licenciement. D'autres actions peuvent consister en des poursuites judiciaires et/ou le renvoi aux autorités compétentes pour des actions appropriées, notamment des poursuites pénales dans le pays d'origine de l'agresseur et/ou dans le pays d'accueil. Toutes ces actions seront éclairées par une approche centrée sur les survivant(e)s et une évaluation de la faisabilité et des risques pour toute personne impliquée. Chaque bureau de CARE doit disposer de procédures pour répondre et suivre les signalements d'inconduite en fonction de son droit national du travail et de son droit pénal.

⁶ Avant de signaler la situation aux autorités de protection de la loi, une évaluation complète des risques doit être réalisée, basée sur le principe « ne pas nuire » et aucune action ne devrait exposer la victime/personne survivante à un risque de préjudice supplémentaire.

⁷ Lorsque la victime/personne survivante ne consent pas à participer à une enquête, la décision de procéder ou non doit être évaluée en fonction du risque que l'auteur présumé/objet de la plainte peut faire peser sur d'autres membres de CARE, les participants à notre programme et les communautés auprès desquelles nous travaillons. Après l'évaluation des risques et, dans le cas où il en résulte qu'une enquête est nécessaire, la victime/personne survivante doit être pleinement informée de cette décision ainsi que de tout effort déployé pour protéger son identité. S'il s'avère impossible de mener une enquête en raison des risques encourus par la victime/la personne survivante, d'autres mesures pourront être envisagées. Parmi celles-ci, la surveillance renforcée de l'auteur présumé, sa réaffectation à un rôle excluant tout contact avec des individus vulnérables ou des communautés et personnes à risque, ainsi que la mise en place d'actions de sensibilisation destinées à déceler d'éventuels nouveaux signalements. Toute décision doit être évaluée de manière exhaustive au regard des risques qu'elle comporte, documentée et convenue avec la haute direction. Cette démarche s'aligne sur les bonnes pratiques reconnues dans le secteur, ainsi que sur les orientations énoncées dans le document de la Fondation CHS« [Victim/survivor-centred approach to protection from sexual exploitation, abuse and harassment](#) » (2023).

4. Code de conduite de CARE en matière de sauvegarde⁸

La capacité de CARE à réaliser sa vision et sa mission repose sur les efforts individuels et collaboratifs de tous les Employés et Membres du personnel apparenté de CARE. Dans cette optique, tout Employé de CARE ou Membre du personnel apparenté est tenu de respecter et de promouvoir les plus hautes normes de conduite éthique et professionnelle et de se conformer aux codes de conduite et politiques de CARE. La présente politique définit la conduite attendue en matière de sauvegarde de tous les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE pour protéger toute personne contre toute forme d'abus, notamment le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la violence physique et psychologique, la négligence, et la maltraitance des enfants par des Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE.

Le Code de conduite en matière de sauvegarde énonce les valeurs, les principes et les comportements que les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE s'engagent à respecter et dont ils sont tenus pour responsable ; tout Employé de CARE ou Membre du personnel apparenté doit donc prendre des décisions qui reflètent les valeurs de CARE et le Code de conduite plus général, en ligne et en personne, pendant et en dehors des heures de travail. Toute violation du Code est considérée comme une préoccupation majeure et peut entraîner des mesures disciplinaires, jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires de chaque entité de CARE et aux lois applicables. Tous les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE doivent lire et signer le Code de conduite en matière de sauvegarde.⁹ (Pour consulter le Code de conduite en matière de sauvegarde, voir l'annexe A).

5. Responsabilités

5.1 Tout Employé de CARE ou membre du personnel apparenté

Tout Employé ou Membre du personnel apparenté de CARE a l'obligation de prévenir, de signaler et de répondre au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels, à la violence physique ou psychologique, à la négligence, et à la maltraitance des enfants. Il incombe à chaque Employé de CARE ou membre du personnel apparenté de respecter la Politique de sauvegarde et le Code de conduite de CARE en matière de sauvegarde, tant en ligne qu'en personne, pendant et en dehors des heures de travail. Tous les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE doivent lire cette politique, signer le Code de conduite en matière de sauvegarde et suivre des formations et cours de remise à niveau sur la sauvegarde.

5.2 Directeurs, responsables, superviseurs et responsables des ressources humaines

Les directeurs, les responsables, les superviseurs et les responsables des ressources humaines doivent créer une culture de sécurité et de responsabilité visant à prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la violence physique et psychologique, la négligence, et la maltraitance des enfants. Ils doivent veiller à ce que tous les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE comprennent et respectent la Politique de CARE en matière de sauvegarde et signent le Code de conduite correspondant. Les responsables des ressources humaines ont pour responsabilité spécifique de garantir un recrutement fiable et sûr, tandis que les directeurs, responsables et superviseurs doivent veiller à ce que les employés bénéficient d'une orientation complète et d'une sensibilisation permanente à la présente Politique et au Code de conduite en matière de sauvegarde. Tout responsable doit, en outre, veiller à ce que les employés chargés de tâches spécialisées en vertu de cette politique disposent des compétences, de la formation, des ressources et du soutien nécessaires, et intégrer ces tâches dans la gestion de leurs performances.

⁸ Le Code de conduite en matière de sauvegarde se fonde sur les six principes fondamentaux énoncés dans la circulaire ST/SGB/2003/13 du Secrétaire général des Nations unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que sur la Convention relative aux droits de l'enfant (1989).

⁹ Les Employés et les personnes qui ont conclu des accords de partenariat, de sous-subsidation ou de sous-bénéficiaire avec CARE peuvent choisir de signer le code de conduite et les normes de leur employeur si ceux-ci sont conformes aux engagements énoncés dans la politique de CI en matière de sauvegarde.

5.3 Directeurs/représentants de pays

Les Directeurs ou Représentants de pays portent la responsabilité de la sauvegarde au sein du bureau de pays qu'ils dirigent. Ils doivent assurer la planification et la mise à disposition de directives et de ressources claires pour la mise en œuvre de la Politique et du Code de conduite en matière de sauvegarde au sein de leur(s) bureau(x), programmes et projets, et pour le suivi des performances en la matière. Ceci inclut la prise de mesures rapides et appropriées à la suite d'enquêtes révélant des violations de la Politique ou du Code de conduite.

Les Directeurs de pays, avec le soutien des Membres chefs de file respectifs et des Partenaires des membres CARE, veilleront à ce que la sauvegarde bénéficie de ressources suffisantes. Les bureaux de pays doivent disposer d'employés et/ou de points focaux formés à la sauvegarde. En l'absence de personnel dédié à la sauvegarde au sein du bureau de pays, les Directeurs de pays s'assureront que les points focaux consacrent le temps requis à la sauvegarde et à la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de la présente Politique.

5.4 Directeurs de pays de tout Membre ou Affilié de CARE International¹⁰

Les Directeurs de pays des Membres et Affiliés de CARE ont la responsabilité de fournir des ressources et d'assurer la mise en œuvre de la présente politique. Ils doivent montrer l'exemple en assurant un leadership qui favorise une culture organisationnelle sûre et respectueuse, avec une tolérance zéro envers toute forme d'abus. En outre, ils veilleront à ce que la présente Politique soit reflétée dans leurs propres codes de conduite et sont chargés de définir des stratégies de sauvegarde pour garantir son respect et son application, et de leur allouer les ressources nécessaires. Ils travailleront en collaboration avec les équipes de direction concernées pour assurer un suivi et rendre compte des performances au regard de la Politique, notamment à leur conseil d'administration.

Les Directeurs de pays des Membres chefs de file veilleront à ce que les bureaux de pays bénéficient d'un soutien et de ressources adéquats pour mettre en œuvre la Politique, notamment pour la conduite des enquêtes, le soutien aux victimes/survivants et le suivi des performances.

5.5 Secrétariat de CARE International

Le Secrétariat de CARE International coordonnera la surveillance de cette politique en collaboration avec les points focaux de la sauvegarde/PHEAS des Membres, Affiliés et Candidats de CARE. Il révisera et actualisera la Politique selon le calendrier spécifié dans celle-ci. En outre, il assurera le suivi et rendra compte des performances au regard de la Politique en utilisant des données standardisées pour une responsabilité globale.

5.6 Conseils d'administration de CARE

Tous les Conseils d'administration de CARE doivent superviser la politique de CI en matière de sauvegarde. Les Membres du Conseil d'administration ont le devoir de s'assurer que des mesures adéquates sont en place pour respecter les engagements de cette politique. Les Conseils d'administration doivent exiger de leurs dirigeants des rapports réguliers sur l'application de la politique et les risques en matière de sauvegarde, afin de les aider à s'acquitter de leurs fonctions de direction, de surveillance et de responsabilité.

Cette Politique s'intègre également dans le cadre de l'engagement de CARE envers les communautés auprès desquelles elle travaille. Elle doit donc être appliquée conformément au Cadre général de responsabilité de CARE International.

¹⁰ Les Candidats de CARE demeurent sous la responsabilité générale du Membre CARE respectif en ce qui concerne la présente politique.

6. Politiques, protocoles et orientations associés

La présente politique complète l'ensemble des normes de comportement attendues de tous les employés de CARE, énoncées dans :

- le Code de conduite et le Code de déontologie de CARE International ;
- la Politique de CARE International relative à l'égalité de genre et à l'inclusion ;
- la Politique de CARE International relative au consentement à la publication de récits ou d'images ;
- tout autre code ou politique connexe définis par les employeurs indépendants au sein de CARE International – le secrétariat de CARE International, les Membres, Candidats et Affiliés de CARE International, et les bureaux de pays et bureaux régionaux de CARE International.

Les protocoles, orientations et ressources ci-dessous sont pertinents pour l'application de la présente politique :

- le Protocole de CARE International concernant le traitement de signalements HEAS-AE (harcèlement, exploitation et abus sexuels) entre les entités de CI;
- les orientations de CARE International pour un recrutement plus sûr;
- les orientations de CARE International pour un programme plus sûr;
- les Définitions de CARE International en matière de sauvegarde;
- la formation à la sauvegarde assurée par l'Académie CARE.

Pour toutes les politiques et ressources pertinentes, consulter le site interne de gestion des connaissances de CARE, *CARE Shares - Safeguarding Hub* (accessible uniquement aux employés).

ANNEXE A – Code de conduite de CARE International en matière de sauvegarde¹

La capacité de CARE à réaliser sa vision et sa mission repose sur les efforts individuels et collaboratifs de tous les Employés et Membres du personnel apparenté de CARE. Dans cette optique, tout Employé de CARE ou Membre du personnel apparenté est tenu de respecter et de promouvoir les plus hautes normes de conduite éthique et professionnelle et de se conformer aux codes de conduite et politiques de CARE. La présente politique définit la conduite attendue en matière de sauvegarde de tous les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE pour protéger toute personne contre toute forme d'abus, notamment le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la violence physique et psychologique, la négligence, et la maltraitance des enfants par des employés de CARE et des membres du personnel apparenté.

Le Code de conduite en matière de sauvegarde énonce les valeurs, les principes et les comportements que les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE s'engagent à respecter et dont ils sont tenus pour responsable ; tout Employé de CARE ou Membre du personnel apparenté doit donc prendre des décisions qui reflètent les valeurs de CARE et le Code de conduite plus général, en ligne et en personne, pendant et en dehors des heures de travail. Toute violation du Code est considérée comme une préoccupation majeure et peut entraîner des mesures disciplinaires, jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires de chaque entité de CARE et aux lois applicables. Tous les Employés ou Membres du personnel apparenté de CARE doivent lire et signer le Code de conduite en matière de sauvegarde.²

En tant qu'Employé de CARE ou Membre du personnel apparenté :

1. Je m'engage à créer et maintenir une culture organisationnelle sûre et équitable qui prévient et combat le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la violence physique ou psychologique, la négligence, et la maltraitance des enfants, et s'y oppose.
2. Je m'engage à traiter tout individu avec dignité et respect et à remettre en question toute attitude et tout comportement contraires à la Politique et au Code de conduite de CARE International en matière de sauvegarde.
3. Je m'engage à être pleinement conscient des options de signalement à ma disposition et à signaler sans attendre toute préoccupation relative à d'éventuelles violations de la Politique et du Code de conduite de CARE International en matière de sauvegarde, que ce soit par un Employé de CARE ou par un Membre du personnel apparenté. Lorsque je signalerai une préoccupation ou une allégation, je m'engage à le faire de manière confidentielle – je comprends le besoin de respect, de dignité et de sécurité de toutes les personnes concernées. Je comprends que le manquement au signalement peut entraîner des mesures disciplinaires et que le signalement malveillant constitue une violation de la Politique de CARE International en matière de sauvegarde, pouvant aboutir à une action disciplinaire, y compris un licenciement.
4. Je m'engage à préserver la confidentialité de toute préoccupation ou information dont je prends connaissance et à ne la partager qu'avec le personnel de la fonction appropriée qui a besoin d'en être informé. Je comprends qu'une enquête de ma part en dehors de ma fonction constitue une violation de cette politique.
5. Je m'engage à coopérer pleinement dans toute enquête où il est allégué que j'ai agi d'une manière qui enfreint la Politique et le Code de conduite de CARE International en matière de sauvegarde.

¹ Le Code de conduite en matière de sauvegarde se fonde sur les six principes fondamentaux énoncés dans la circulaire ST/SGB/2003/13 du Secrétaire général des Nations unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que sur la Convention relative aux droits de l'enfant (1989).

² Les Employés et les personnes qui ont conclu des accords de partenariat, de sous-subsidation ou de sous-bénéficiaire avec CARE peuvent choisir de signer le code de conduite et les normes de leur employeur si ceux-ci sont conformes au présent Code de conduite en matière de sauvegarde.

6. Je m'engage à informer CARE de toute condamnation pénale et tout jugement civil me concernant, en lien avec des allégations de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels, de violence physique ou psychologique, de négligence, et de maltraitance d'enfants.
7. Je m'engage à ce qu'il y ait toujours au moins deux adultes présents dans toute activité impliquant des enfants ou des adultes vulnérables que je suis chargé de planifier, d'organiser ou de superviser,³ à ne jamais être seul avec les participants au programme et à veiller à ce qu'un autre adulte soit toujours visible ou audible durant les activités du programme.
8. Je m'engage à garantir que les Employés de CARE ou Membres du personnel apparenté soient logés séparément de toute personne que nous soutenons par le biais de notre programme.
9. Je m'engage à ne photographier, filmer ou interviewer un enfant ou un adulte vulnérable que lorsque j'en suis explicitement chargé, dans le cadre de mes fonctions, en utilisant un appareil appartenant à CARE, et avec l'approbation de la direction. Si cela est explicitement demandé ou fait partie de mes fonctions, je m'engage à m'informer pleinement de toutes les exigences de la Politique de CARE International relative au consentement à la publication de récits ou d'images, et à y adhérer.
10. Je m'engage à protéger, gérer et utiliser les ressources financières et matérielles de CARE de manière appropriée. Cela implique de ne jamais utiliser les ressources de CARE, ni des appareils personnels, y compris des ordinateurs, des caméras, des téléphones portables, ou des comptes de médias sociaux personnels ou professionnels, pour exploiter ou harceler quiconque, ni à des fins de grooming. Je suis conscient que cela inclut également l'interdiction d'accéder à, de visualiser ou de transmettre du matériel offensant et/ou pornographique sur tout appareil électronique fourni ou subventionné par CARE (ordinateur, tablette, téléphone, etc.) à tout moment, ou sur tout appareil personnel sur un réseau CARE ou sur le lieu de travail.
11. Je m'engage à participer à toute formation obligatoire en matière de sauvegarde.
12. Je m'engage à respecter toutes les lois applicables du lieu où j'exerce mes fonctions, entre autres, celles relatives au travail des enfants.

En tant qu'Employé de CARE ou Membre du personnel apparenté :

1. Je m'engage à ne jamais agir d'une manière qui viole la Politique ou le Code de conduite de CARE International, mettant les participants aux programmes de CARE, les membres de la communauté, les employés, les partenaires ou le personnel apparenté en danger de préjudice ou d'abus.
2. Je m'engage à ne jamais harceler, exploiter ou abuser de quiconque sexuellement, sachant que ces comportements constituent des actes d'inconduite grave et sont donc des motifs d'action disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement. Ceci inclut les participants aux programmes de CARE ou les membres de leur famille, leurs enfants ou d'autres personnes, que ce soit en ligne ou au sein des communautés auprès desquelles CARE travaille. Je suis conscient que de telles activités sont interdites et, dans certains cas, en particulier lorsque des enfants sont impliqués, sont illégales. Je comprends également que ce type d'activité est basé sur une utilisation inappropriée de ma position et sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale, et qu'elle peut saper la crédibilité et l'intégrité du travail de CARE. Je comprends que je dois déclarer à mon supérieur hiérarchique ou à mon responsable des ressources humaines toute relation ou activité

³ Les adultes présents peuvent être un employé de CARE, un membre du personnel d'un partenaire, un soignant, un parent ou un tuteur de l'enfant ou de l'adulte vulnérable.

antérieure avec des participants au programme. Je demanderai à la direction compétente de me conseiller sur cette interdiction.⁴

3. Je m'engage à ne prendre part à aucune forme d'activité sexuelle avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans), ni à développer de relations physiques/sexuelles avec des enfants, 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 n'est pas un moyen de défense.
4. Je m'engage à ne jamais échanger ou suggérer l'échange d'un paiement, d'un emploi, de biens ou de services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation. Je comprends que cela signifie que je n'échangerai à aucun moment de l'argent, des ressources ou des faveurs/aide spéciales contre des relations sexuelles avec qui que ce soit.⁵
5. Je m'engage à ne jamais prendre part à une relation sexuelle ou romantique avec un membre d'une communauté dans laquelle CARE travaille, sauf si je fais partie de la même communauté et que la relation n'est pas née dans le cadre de mon rôle au sein de CARE. Je comprends que je dois déclarer à la direction toute relation sexuelle ou romantique que j'ai avec un membre de la communauté ou un membre du personnel et qu'en aucun cas des activités sexuelles avec un enfant ne sont autorisées.
6. Je m'engage à ne jamais soutenir ou prendre part à toute forme d'exploitation sexuelle ou d'activités abusives, ou de pratiques nuisibles, entre autres la production ou la distribution d'images indécentes d'enfants, la traite des êtres humains, la mutilation génitale féminine, le mariage d'enfants et le mariage forcé.
7. Je m'engage à ne jamais laisser entrer dans une résidence privée un enfant non accompagné d'un parent, d'un tuteur ou d'une personne en charge, à moins que l'enfant ne coure un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
8. Je m'engage à ne jamais dormir à proximité d'enfants non surveillés, sauf en cas de nécessité, auquel cas je demanderai l'autorisation de mon superviseur, m'assurerai que la raison et l'autorisation sont documentées et qu'un autre adulte est présent.⁶
9. Je m'engage à ne jamais embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, qui ne sont pas adaptés à leur âge ou à leur stade de développement et qui empiètent sur le temps dont ils disposent pour l'éducation et les activités récréatives ou qui les exposent à un risque important de blessure ou d'exploitation.
10. Je m'engage à ne jamais utiliser un langage ou adopter un comportement inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, dégradant ou culturellement incorrect à l'égard des enfants, des participants aux programmes, des membres de la communauté ou des Employés de CARE ou Membres du personnel apparenté.
11. Je m'engage à ne jamais placer une personne dans des conditions dangereuses, entre autres, dans des lieux ou des structures de programme non sécurisés.

⁴ CARE engage parfois des bénévoles de la communauté et des travailleurs à la tâche et sait bien que, dans ces circonstances, il peut exister des relations sexuelles entre ces bénévoles et travailleurs à la tâche et d'autres membres de la communauté et participants au programme, y compris des mariages d'enfants, qui violeraient cette politique. L'information sur et la révélation de relations sexuelles/mariages existants doivent être faites avant le recrutement de ces bénévoles communautaires ou travailleurs à la tâche, et lorsqu'ils envisagent d'entamer une relation sexuelle/se marier une fois qu'ils sont déjà engagés avec CARE. La direction est tenue de conserver un registre confidentiel de ce type d'information.

⁵ CARE ne porte pas de jugement sur les travailleurs et travailleuses du sexe. Toutefois, il y a violation de la Politique et du Code de conduite de CI en matière de sauvegarde si un Employé de CARE ou un Membre du personnel apparenté échange ou suggère qu'il échange de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations et/ou des faveurs sexuelles. Dans certains cas, CARE peut gérer des programmes impliquant des travailleurs et travailleuses du sexe, car cela contribue à l'atteinte de nos objectifs communautaires. Toutefois, lorsque ces travailleurs et travailleuses du sexe représentent CARE, il leur est interdit de se livrer au travail sexuel.

⁶ Cette disposition ne s'applique pas aux enfants des Employés de CARE ou du personnel apparenté.

12. Je m'engage à ne jamais faire à un enfant ou à une personne avec laquelle CARE travaille des choses de nature personnelle qu'ils ou elles peuvent faire eux-mêmes/elles-mêmes, comme se laver ou aller aux toilettes.
13. Je m'engage à ne jamais adopter un comportement qui punit physiquement, humilie, rabaisse ou dégrade un enfant ou un adulte, lui fait honte ou l'expose à des abus ou des violences.
14. Je m'engage à ne jamais fournir de l'alcool ou d'autres substances nocives à des enfants ou à des adultes vulnérables.
15. Je m'engage à ne jamais prendre de photos, réaliser de films ou d'enregistrements audio (interviews) d'enfants et d'adultes vulnérables dans le cadre de mes fonctions, quel que soit le support utilisé, à moins que je ne sois tenu de le faire dans le cadre de mes fonctions et que j'aie obtenu l'approbation documentée de mon supérieur hiérarchique ainsi que le consentement éclairé du sujet.
16. Je m'engage à ne jamais envoyer de messages privés à des enfants ou adultes de la communauté, rencontrés dans le cadre de mon travail avec CARE, à moins que je ne sois de la communauté dans laquelle CARE travaille et que je communique avec des membres de ma famille. Si je dois communiquer avec les participants, je le ferai exclusivement à partir d'un appareil appartenant à CARE et à la connaissance d'un autre employé de CARE. Si, dans des circonstances exceptionnelles, je dois communiquer à partir d'un appareil personnel, je documenterai cette communication et obtiendrai l'approbation d'un responsable/gestionnaire.