

Politique sur la sauvegarde de Catholic Relief Services (CRS)

S'applique à : L'ensemble du personnel, Membres du conseil d'administration, des affilié(e)s, des visiteurs (dans le monde entier) (ci-après dénommés « membres de l'équipe CRS » dans la présente politique) et des partenaires, des fournisseurs et prestataires de services, y compris les consultants (ci-après dénommés « associés de CRS » dans la présente politique)¹

Sponsor : EVP, Global People Resources (GPR)

Créée le : 1 juin 2020

Révision approuvée le : 15 mars 2023

Date d'expiration : 15 mars 2026

I. Objectif :

1. La sauvegarde est la responsabilité qui incombe à toutes les organisations de veiller à ce que leurs programmes² et leur personnel, ainsi que les personnes engagées, au service ou associées à l'organisation³, respectent et protègent les droits et la dignité de toutes les personnes — en particulier les enfants et les adultes vulnérables — afin qu'elles puissent vivre à l'abri de la maltraitance et des préjudices. La sauvegarde comprend la prévention, le signalement et la réponse aux préjudices causés par les personnes employées, au service de ou associées à CRS.
2. Pour CRS, cette responsabilité est primordiale, étant donné que la sauvegarde fait partie intégrante de la préservation et de la défense de la dignité de toute vie humaine et de l'encouragement et de la promotion de la justice sociale. Cette responsabilité est fermement ancrée dans la mission et les valeurs de l'Église catholique et dans la croyance que chaque individu a une valeur égale et unique, créée à l'image de Dieu.
3. La sauvegarde est un élément fondamental de notre identité en tant qu'une organisation humanitaire et de développement, compte tenu de notre engagement à protéger, autonomiser – et rendre comptes aux – personnes que nous servons et à celles avec lesquelles nous travaillons.
4. CRS reconnaît que les enfants – définis comme toute personne âgée de moins de 18 ans – sont plus vulnérables à la violence, à la maltraitance et à l'exploitation en raison de leur dépendance à l'égard des autres et de l'inégalité de leur pouvoir par rapport aux adultes. CRS s'engage à sauvegarder les enfants et s'efforce d'être une organisation sûre pour les enfants.⁴
5. CRS s'engage à créer et à maintenir un environnement – dans nos lieux de travail, dans nos programmes et dans les communautés au sein desquelles CRS travaille⁵ qui promeut nos

¹ Dans le cas où il y aurait des dispositions contradictoires entre la présente politique de sauvegarde et la politique et procédure de sauvegarde pour les partenaires (PSPP) et/ou le code de conduite des fournisseurs et prestataires de services de CRS applicable aux associés de CRS, ce sont ces dernières qui prévalent et constituent la norme de conduite attendue d'eux.

² Les programmes de cette politique sont également destinés à inclure/englober des projets.

³ Cela inclut tous les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS.

⁴ Voir les définitions à l'annexe 1 pour la définition d'une « organisation sûre pour les enfants ».

⁵ Voir les définitions à l'annexe 1 pour la définition de « communauté dans laquelle CRS travaille ».

valeurs fondamentales. En pratique, cela signifie créer et maintenir une culture d'intégrité, de sécurité, de redevabilité, de respect et d'inclusion, et travailler activement à la prévention de la maltraitance et des préjudices.⁶

II. Champ d'application

6. **La politique de sauvegarde de CRS s'applique à tous les membres de l'équipe CRS. Les rôles et responsabilités spécifiques des membres de l'équipe CRS pour mettre en œuvre cette politique et créer une culture de sauvegarde sont détaillés à l'annexe 2 de la présente politique.**
7. CRS s'engage à ne travailler qu'avec des partenaires, des fournisseurs et des prestataires de services, y compris des consultants (« Associés de CRS »), qui sont également engagés à la sécurité et à la dignité des personnes, et qui sont vigilants en ce qui concerne la prévention, le signalement et le traitement des comportements interdites telles que décrites dans cette politique. En tant que telle, cette politique s'applique également aux associés de CRS, avec des exigences spécifiques détaillées dans la section V. *Partenaires, fournisseurs et prestataires de services* de cette politique.⁷
8. Alors que de nombreuses politiques de CRS varient d'une région à l'autre, en fonction des lieux et des cultures, la politique de sauvegarde de CRS est contraignante à l'échelle mondiale. En tant que tel, les programmes pays de CRS et les bureaux de proximité sont responsables d'assurer l'analyse de la politique de sauvegarde de CRS par rapport à la loi nationale, de soulever et de résoudre les problèmes avec le directeur de la sauvegarde de CRS, et d'incorporer la politique dans leurs manuels d'emploi locaux.
9. Cette politique s'applique aux activités et aux comportements des membres de l'équipe CRS et des associés de CRS au travail, en dehors du travail et pendant les congés ; elle s'applique dans tous les lieux et à tout moment, pendant ou en dehors du travail, à tous les membres de l'équipe CRS et aux associés de CRS lorsqu'ils sont engagés par/associés à CRS, lorsqu'ils visitent les programmes de CRS ou les bureaux nationaux, ou lorsqu'ils sont employés (dans un travail rémunéré ou non) par CRS.

III. Conduite entre les membres de l'équipe CRS, et entre les membres de l'équipe CRS et les associés CRS⁸

10. Les membres de l'équipe CRS et le personnel associé de CRS sont tenus de se traiter mutuellement avec respect et dignité, afin de ne pas créer un environnement de travail

⁶ [Les principes de respect, d'équité, de diversité et d'inclusion \(REDI\) et les compétences comportementales de CRS](#) sont à la base d'une culture de sauvegarde.

⁷ Dans le cas où il y aurait des dispositions contradictoires entre la présente politique de sauvegarde et la politique et procédure de sauvegarde pour les partenaires (PSPP) et/ou le code de conduite des fournisseurs et prestataires de services de CRS applicable aux associés de CRS, ce sont ces dernières qui prévalent et constituent la norme de conduite attendue d'eux.

⁸ CRS encourage vivement les bureaux des associés de CRS à interdire ce comportement. Cependant, CRS n'enquêtera pas sur les dynamiques internes dans les bureaux des associés de CRS, mais si des allégations sérieuses sont formulées, CRS se réserve le droit d'envisager des mesures correctives pouvant aller jusqu'à la résiliation de la relation de travail avec l'associé de CRS, conformément aux normes juridiques applicables.

hostile. Les comportements suivants sont interdits sur le lieu de travail/entre les membres de l'équipe CRS et les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS :⁹

- a. Harcèlement
- b. Intimidation
- c. Inconduite sexuelle, notamment :
 - i. Agression sexuelle
 - ii. Harcèlement sexuel¹⁰

Relations sexuelles et amoureuses sur le lieu de travail entre les membres de l'équipe CRS et entre les membres de l'équipe CRS et le personnel associé de CRS¹¹

11. Bien que les relations amoureuses/sexuelles sur le lieu de travail ne soient pas interdites, ces relations doivent être entièrement consensuelles et n'impliquer aucune forme de coercition, d'exploitation ou d'abus de rang, de position ou de pouvoir et ne pas avoir d'incidence sur les tâches professionnelles ou l'environnement de travail.
- a. En raison des différences de pouvoir inhérentes entre les personnes occupant un poste de supervision, de gestion ou de direction et celles qui leur rendent compte (directement ou indirectement par l'intermédiaire de leur hiérarchie), les avances romantiques ou sexuelles d'un superviseur, d'un gestionnaire ou d'un dirigeant à l'égard d'un subordonné direct ou d'une personne de sa hiérarchie seront considérées par CRS avec inquiétude.
 - b. CRS encourage vivement tous les membres de l'équipe CRS à signaler leurs relations romantiques/sexuelles avec d'autres membres de l'équipe CRS ou avec un membre du personnel associé de CRS à GPR ([Responsable régional du personnel/HRBP](#)).¹² Toutefois, lorsqu'une relation amoureuse/sexuelle implique un dirigeant, un superviseur ou un manager et un subordonné direct ou une personne de sa hiérarchie, les deux membres de l'équipe CRS sont tenus de signaler la relation à leur superviseur (du niveau suivant) et à GPR ([Responsable régional du personnel/HRBP](#)) dès que possible.¹³ Ce signalement est confidentiel et vise à protéger les membres de l'équipe CRS concernés et à garantir que les perceptions d'inconduite potentielle (y compris les conflits d'intérêts et le traitement préférentiel perçu) puissent être traitées avant qu'elles ne surviennent.

⁹ Voir l'annexe 1 pour les définitions spécifiques des comportements interdites. Il est également interdit aux membres de l'équipe CRS et au personnel associé de CRS d'adopter ce comportement avec d'autres travailleurs humanitaires et CRS se réserve le droit d'enquêter sur les allégations de ce type concernant les membres de l'équipe CRS. En outre, CRS envisagera des mesures correctives, conformément aux normes juridiques pertinentes, pouvant aller jusqu'à la rupture de la relation de travail, si un membre du personnel d'un associé de CRS est reconnu coupable d'un tel comportement.

¹⁰ Si les membres de l'équipe CRS et le personnel associé de CRS s'engage à une forme quelconque de maltraitance, de tentative de maltraitance ou d'exploitation sur le lieu de travail ou en dehors, CRS se réserve le droit d'enquêter sur les allégations de ce type concernant les membres de l'équipe CRS. En outre, CRS envisagera des mesures correctives, conformément aux normes juridiques applicables, pouvant aller jusqu'à la cessation de la collaboration avec l'associé de CRS si l'un de ses employés est à l'origine de l'incident.

¹¹ Adapté de la politique de Mercy Corps en matière d'inconduite sexuelle sur le lieu de travail et de la politique du code de conduite de Church World Service (CWS).

¹² La divulgation est obligatoire si la relation présente un [conflit d'intérêt](#) réel ou perçu comme tel. Cette divulgation a pour but de protéger le personnel contre les allégations d'irrégularités qui pourraient survenir et sera strictement confidentielle. Dans le cas d'une relation entre un membre de l'équipe CRS et un associé de CRS, le membre de l'équipe CRS est encouragé à signaler la relation, et le membre de l'équipe CRS doit signaler la relation s'il y a un rôle de supervision direct ou indirect ou un conflit d'intérêt possible. Les associés de CRS ne sont pas tenus de signaler la relation à CRS. Toute divulgation doit être faite au moyen du [formulaire de divulgation des relations sur le lieu de travail](#), qui est ajouté au dossier du membre du personnel.

¹³ Les divulgations doivent être faites au moyen du [formulaire de divulgation des relations sur le lieu de travail](#), qui est ajouté au dossier du membre du personnel.

- c. Les relations entre les membres de l'équipe CRS et entre les membres de l'équipe CRS et le personnel associé de CRS qui ne sont pas officiellement divulguées et qui impliquent un responsable, un superviseur ou un chef avec un subordonné direct ou toute personne dans leur hiérarchie ou qui peuvent entraîner un conflit d'intérêts réel ou potentiel¹⁴, peuvent faire l'objet d'une enquête en tant que violation de l'obligation de divulgation en vertu de la présente politique, en tant que mauvaise conduite sexuelle potentielle ou en tant que violation potentielle de [la politique en matière de conflits d'intérêts](#).¹⁵

Pratiques de travail des membres de l'équipe CRS et des associés de CRS¹⁶

12. Tous les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS ont l'interdiction de pratiquer la traite des personnes à tout moment, y compris, mais sans se limiter à :
- a. Détruire, dissimuler, confisquer ou refuser de toute autre manière l'accès aux documents d'immigration, de voyage ou d'identification personnelle d'un membre de l'équipe CRS ou d'un associé de CRS.
 - b. Recourir à des pratiques trompeuses ou frauduleuses pour recruter des membres de l'équipe CRS/associés de CRS, par exemple en ne divulguant pas les principales conditions d'emploi ou en facturant aux candidats des frais de recrutement.
 - c. Recourir à des recruteurs qui ne respectent pas la législation du travail locale ou qui facturent des frais de recrutement aux candidats.
 - d. Ne pas assurer le transport aller-retour d'un membre de l'équipe CRS ou d'un associé de CRS amené spécifiquement dans un pays dans le but de travailler sur un programme.
 - e. Fournir ou organiser un logement qui ne répond pas aux normes de logement et de sécurité du pays d'accueil.
 - f. Ne pas fournir un contrat de travail valide ou un document de travail lorsque la loi l'exige.
13. Il est également interdit aux membres de l'équipe CRS et aux associés de CRS d'obtenir sciemment des biens ou des services liés au travail qui ont été fournis ou produits par des personnes victimes de la traite ou du travail forcé.
14. Il est interdit aux membres de l'équipe CRS d'employer des enfants de moins de 18 ans pour tout poste sur le lieu de travail de CRS ; il est interdit de financer les programmes dans lesquels des enfants de moins de 18 ans travaillent ou sont employés.
15. Il est par ailleurs interdit aux membres de l'équipe CRS d'embaucher des enfants de moins de 15 ans pour des tâches personnelles ou non liées au lieu de travail, quel que soit l'avantage perçu par l'enfant ou sa famille. Si un(e) enfant est âgé(e) de moins de 18 ans, les tâches pour lesquelles il ou elle est embauché(e) ne doivent pas inclure de travail

¹⁴ Y compris lorsque le membre de l'équipe CRS participe à la passation de contrats avec l'associé de CRS ou peut être perçu comme ayant une influence sur le processus contractuel. Les associés de CRS ne sont pas tenus de signaler la relation à CRS ; c'est le membre de l'équipe CRS qui doit le faire.

¹⁵ Les membres de l'équipe CRS sont encouragés et invités à s'adresser confidentiellement au directeur de la sauvegarde pour obtenir des conseils sur la divulgation, y compris lorsque des questions culturelles sensibles ou des lois suscitent des inquiétudes chez les personnes qui divulguent des informations.

¹⁶ CRS se réserve le droit, conformément aux normes juridiques locales, de mettre fin aux contrats avec les associés de CRS qui ne respectent pas les pratiques de travail énoncées dans cette politique.

mentalement ou physiquement dangereux et/ou interférant avec sa scolarité (voir la section sur la sauvegarde des enfants).

16. Les associés de CRS sont censés ne pas exploiter/profiter du travail d'un(e) enfant ou du travail forcé et sont censés respecter les droits sociaux fondamentaux et les conditions de travail dans les pays dans lesquels ils travaillent, ainsi que les normes internationales en matière de travail d'enfant.
17. À cet égard, il est interdit aux associés de CRS d'employer des enfants de moins de 18 ans à des tâches mentalement ou physiquement dangereuses ou qui interfèrent avec la scolarité obligatoire. En outre, il est interdit aux associés de CRS d'employer des enfants de moins de 15 ans à plein temps.

IV. Comportement des membres de l'équipe CRS et des associés de CRS avec la communauté au sein de laquelle CRS travaille

18. Il est interdit aux membres de l'équipe CRS et aux associés de CRS de s'engager dans toutes les formes de :
 - a. Exploitation
 - i. Exploitation sexuelle
 - ii. Travail d'enfant
 - iii. Traite des personnes
 - b. Abus et tentative d'abus
 - i. Abus sexuelle
 - ii. Abus physique
 - iii. Abus Émotionnel
 - iv. Négligence

Avec les participants du programme, les membres de la communauté et d'autres personnes dans les communautés au sein desquelles CRS travaille.¹⁷

19. Afin de prévenir l'exploitation sexuelle, CRS interdit à tous les membres de l'équipe CRS et aux associés de CRS d'acheter du sexe (prostitution) en offrant de l'argent, des cadeaux ou tout autre soutien matériel en échange de relations sexuelles, quel que soit l'âge ou l'affiliation des individus qui vendent du sexe, et que la prostitution ou l'achat de sexe soit légal ou non.

Relations sexuelles et amoureuses entre les membres de l'équipe CRS et les participants au programme/membres de la communauté

20. Les relations sexuelles et amoureuses entre les travailleurs humanitaires et les participants du programme (quel que soit leur âge) sont interdites et constituent un motif de licenciement. La seule exception est une relation consensuelle et mutuelle (où il n'y a pas d'abus de pouvoir, d'abus de rang ou de position) entre un membre de l'équipe CRS d'un pays local et un participant adulte local au programme ; dans ce cas, le membre de l'équipe CRS doit entièrement divulguer la relation à son superviseur et à GPR ([Responsable régional du](#)

¹⁷ Les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS ne doivent pas non plus s'engager dans le harcèlement et des intimidations des participants au programme, des membres de la communauté et des autres communautés avec lesquelles et au sein desquelles CRS travaille, et CRS se réserve le droit d'enquêter sur les allégations d' harcèlement et d'intimidation ainsi que sur toutes les conduites interdites énoncées dans la section IV de cette politique.

[personnel/HRBP](#)) au début de l'emploi (rémunéré ou non) ou de la relation.¹⁸ Ce signalement est confidentiel et vise à protéger le membre de l'équipe CRS concerné et à garantir que les perceptions d'une mauvaise conduite potentielle puissent être traitées avant qu'elles ne surviennent..

Sauvegarde de l'enfant

21. CRS s'engage à mener ses programmes et ses opérations d'une manière qui soit sûre pour les enfants. Les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS doivent créer et maintenir de manière proactive un environnement qui vise à prévenir, dissuader et réduire le risque d'exploitation ou de maltraitance des enfants, signaler et répondre lorsque des préoccupations et des violations à l'encontre des enfants surviennent dans leur domaine de responsabilité.
22. Il est explicitement interdit à tous les membres de l'équipe CRS et aux associés de CRS de s'engager sciemment dans une activité dont ils auraient pu raisonnablement prévoir qu'elle entraînerait une forme quelconque de préjudice, d'exploitation ou de maltraitance à l'égard des enfants.
23. Toute activité sexuelle ou romantique avec un(e) enfant, défini(e) comme une personne âgée de moins de 18 ans, est considérée comme un abus sexuelle et est interdite en tous lieux et en tout temps, à la fois en dehors et pendant les heures de travail, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement éclairé local. La croyance erronée de l'âge d'un(e) enfant n'est pas une excuse.
24. CRS interdit spécifiquement le recours aux punitions corporelles dans tous ses programmes.

V. Les partenaires, les fournisseurs et les prestataires de services

25. CRS ne s'associe qu'avec des organisations, des institutions et des entités qui s'engagent également à la sauvegarde.
26. Les accords entre CRS et les partenaires doivent inclure des dispositions exigeant le signalement obligatoire à CRS de toute allégation impliquant la traite des personnes, l'exploitation ou l'abus, y compris l'exploitation sexuelle et l'abus, qui concernent la programmation ou le personnel financé par CRS, ou des allégations qui ne sont pas directement liées à la programmation ou au personnel financé par CRS, mais qui pourraient raisonnablement avoir un impact sur la relation entre le partenaire et CRS, ou sur la réputation du partenaire ou de CRS.¹⁹
27. Tous les fournisseurs et prestataires de services doivent signer le code de conduite des fournisseurs et prestataires de services de CRS et adhérer à toutes les conditions spécifiques de sauvegarde figurant dans le contrat du prestataire ou du prestataire de services.

¹⁸ Les relations entre un membre de l'équipe CRS du programme pays local et un participant adulte du programme local doivent être divulguées à l'aide du [formulaire de divulgation des relations sur le lieu de travail](#), qui est ajouté au dossier personnel du membre du personnel. D'autres mesures peuvent s'avérer nécessaires, par exemple en cas de conflit d'intérêts (voir la [politique en matière de conflits d'intérêts](#)) mais elles sont laissées à l'appréciation du représentant résident et des ressources humaines.

¹⁹ Il s'agit des dispositions minimales des partenaires de CRS en matière de signalement ; toutefois, certains donateurs peuvent exiger des signalements plus complets, par exemple pour inclure le harcèlement au lieu de travail. Par conséquent, les dispositions relatives à l'établissement des signalements des partenaires peuvent être plus strictes en fonction des exigences spécifiques des donateurs.

28. Les partenaires, les fournisseurs et prestataires de services, soumis à la politique et à la procédure de sauvegarde pour les partenaires (PSPP), doivent également se conformer aux exigences qui y sont énoncées.
29. Les consultants doivent signer la politique de sauvegarde de CRS incluse dans l'accord de contrat de consultant et adhérer aux termes et conditions spécifiques de sauvegarde dans le contrat de consultant.

VI. Signalement

30. Tous les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS sont tenus de signaler toute préoccupation ou suspicion de conduite interdite telle que détaillée et définie dans l'annexe I de cette politique impliquant des membres de l'équipe CRS, des associés de CRS ou des travailleurs humanitaires associés à une autre organisation. L'inquiétude ou la suspicion peut résulter du fait d'avoir été témoin de l'incident, d'en avoir été informé, d'en avoir entendu parler directement ou indirectement, ou d'en avoir été l'objet.²⁰ Le défaut de signalement peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, pour les membres de l'équipe CRS, et peut entraîner la résiliation des contrats ou de l'association avec les associés de CRS.
31. Toutes les personnes soumises à l'obligation de signalement doivent faire part de leurs préoccupations par l'un des canaux suivants dans les 24 heures suivant la réception de la préoccupation :
- Global People Resources (Baltimore, région, ou programme pays) – verbalement ou par écrit
 - Leur responsable - verbalement ou par écrit
 - Représentant pays de CRS - verbalement ou par écrit
 - La personne désignée pour la sauvegarde au niveau programme pays ou le département du siège²¹ - verbalement ou par écrit
 - Équipe régionale : Directeur régional, directeur régional adjoint chargé des opérations, directeur régional adjoint chargé de la qualité des programmes, responsable régional des ressources humaines - verbalement ou par écrit
 - Collègues de l'unité Éthique de la sauvegarde : Directeur de la sauvegarde, conseillers en sauvegarde - verbalement ou par écrit
 - Le site du lanceur d'alerte de CRS ([Ethicspoint](#)) où le personnel peut soumettre un rapport en ligne en gardant l'anonymat.
 - E-mail: alert@crs.org
 - Skype : 1-866-295-2632

²⁰ La seule exception est le cas où un membre de l'équipe CRS ou un associé de CRS est une personne survivante d'un incident et choisit de ne pas signaler son propre cas.

²¹ Les programmes pays et les équipes du siège sont encouragés à identifier et à communiquer à l'ensemble du personnel un point focal pour la sauvegarde pour le signalement conformément aux lignes directrices fournies par l'unité Éthique.

- Courrier : (marquer « Confidentiel »)
À l'attention de :
Conseiller juridique
Catholic Relief Services
228 W. Lexington Street
Baltimore, MD 21201
32. Tous les récipiendaires d'allégations de sauvegarde (ceux énumérés au paragraphe 31) doivent enregistrer le cas sur le site du lanceur d'alerte. ([Ethicspoint](#)) dans les 24 heures suivant la réception ou la prise de connaissance de la violation, sauf si l'allégation concerne le personnel de l'unité Éthique ou le personnel de Global People Resources.²²
 33. Les allégations concernant le personnel de l'unité d'Éthique doivent être signalées directement au directeur des opérations du personnel chargé de l'unité de Global People Resources. Toute allégation concernant le personnel de Global People Resources peut être signalée directement au directeur chargé de la sauvegarde ou au directeur général. Toute allégation concernant le leadership de CRS peut être signalée au directeur de la sauvegarde ou via [Ethicspoint](#).
 34. Si une allégation implique une agression physique ou inclus une menace imminente pour la sécurité physique, la gestion du programme pays ou la sante, la sûreté et la sécurité de CRS, le directeur peut être le premier point de contact (et doit être impliqué le plus tôt que possible), avant de faire un signalement sur le site du lanceur d'alerte. Pour toute allégation reçue par l'intermédiaire du site du lanceur d'alerte et concernant des problèmes importants de santé et de sécurité, le directeur de la santé, de sûreté et de sécurité de CRS sera consulté.
 35. Les signalements sur les violations présumées de la sauvegarde doivent inclure autant d'informations que possible, telles que :
 - Date, heure et lieu de l'incident.
 - la nature de ce qui s'est produit.
 - Les personnes impliquées, les témoins ou les personnes qui ont connaissance de l'incident.
 - Toute aide immédiate ou actions requises.
 36. Les signalements intentionnellement faux ou malveillants constituent un abus du système et des ressources de CRS et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
 37. CRS s'engage à s'assurer que les participants au programme et les membres des communautés dans lesquelles ils vivent, sont conscients de comportement acceptable des membres de l'équipe CRS et de la manière dont ils peuvent soulever toute préoccupation ou question concernant le comportement des membres de l'équipe CRS d'une manière confidentielle et sûre. CRS veillera à ce que la communication soit systématique tout au long de la planification du programme et à ce que des mécanismes de feedback et de réponse communautaire accessibles, adaptés aux enfants soient mis en place.

²² S'ils ne peuvent pas accéder au site du lanceur d'alerte, ils doivent contacter l'unité Éthique ou Global People Resources.

VII. Enquête

38. CRS a une tolérance zéro pour l'inaction concernant les allégations de sauvegarde, ce qui signifie que toutes les allégations seront rapidement évaluées et référées à l'agence appropriée (si une allégation implique une autre organisation d'aide), enquêtées, ou traitées d'une autre manière appropriée au type d'allégation soulevée. Cela comprend l'enquête sur des allégations crédibles de nature grave concernant²³ des membres de l'équipe CRS qui ne sont plus employés ou engagés par CRS et qui se sont produites alors qu'ils étaient employés, travaillaient avec CRS ou étaient engagés par CRS.
39. Tous les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS sont tenus de coopérer pleinement à une enquête. CRS s'engage à mener des enquêtes sûres, confidentielles, opportunes, approfondies et professionnelles, conformément à la procédure de gestion des allégations de sauvegarde (SAM) de CRS.
40. La personne qui signale et la personne survivante (s'il ne s'agit pas de la personne qui signale) seront informés des mesures prises pour évaluer l'allégation.²⁴ La personne survivante sera également informée de l'état d'avancement du dossier, de même que la personne faisant l'objet de la plainte.
- 41. En aucun cas, les membres de l'équipe CRS ou les associés de CRS ne doivent évaluer ou enquêter sur une allégation ou une allégation signalée de leur propre chef, en dehors des protocoles de signalement standard.**

VIII. Confidentialité

42. CRS reconnaît et respecte le courage et la confiance associés au signalement d'allégations d'inconduite. Dans la mesure du possible, CRS s'efforce de préserver la confidentialité²⁵ des allégations, de la personne survivante/victime, de la personne qui signale, des témoins, des personnes informées et des personnes faisant l'objet d'une plainte, sachant que la confidentialité peut être essentielle à la sécurité, à la réputation et au bien-être de toutes les personnes concernées.
43. Il est toutefois important que toutes les personnes qui signalent comprennent que CRS peut être légalement mandatée pour donner suite à certaines allégations (auprès des donateurs ou des autorités dans le cas d'un délit pénal potentiel) et que la stricte confidentialité ne peut pas toujours être garantie en raison de l'obligation morale et/ou légale de l'organisation de signaler et d'enquêter.
44. Les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS impliqués dans une enquête ou ayant connaissance d'une enquête (y compris la personne qui signale, la personne faisant l'objet

²³ Les allégations flagrantes sont celles qui :

1) si elles étaient corroborées, entraîneraient des mesures disciplinaires graves telles que (mais non limitées à) le licenciement ; et/ou
2) les informations dont dispose l'agence suggèrent que le comportement présumé a eu un impact manifestement préjudiciable sur la personne survivante.

Le directeur de la sauvegarde ou leur désignés est chargé de déterminer si une allégation concernant un membre du personnel qui n'est plus employé par l'agence atteint le seuil de gravité.

²⁴ La personne faisant le signalement recevra un accusé de réception et sera informé de la tenue d'une enquête et de la date de clôture de celle-ci. Pour des raisons de confidentialité, la personne qui signale ne recevra pas de détails sur l'issue de l'affaire.

²⁵ La confidentialité se distingue de l'anonymat. Il s'agit de restreindre l'accès aux informations et leur divulgation, c'est-à-dire de limiter les informations et les détails à ceux qui ont « besoin de savoir ».

de la plainte, le(s) enquêteur(s) et toute personne interrogée en tant que témoin ou personne informée) ont le devoir de gérer les informations sensibles d'une manière respectueuse, professionnelle et conforme à la loi applicable, qui peut varier en fonction du lieu. Les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS doivent garder strictement confidentielles toutes les informations relatives à des incidents suspectés ou signalés et ne les divulguer qu'à un enquêteur désigné. Le non-respect de la confidentialité peut constituer un motif de sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement. La seule exception concerne les cas où une personne survivante a besoin de divulguer des informations pour accéder à l'aide et aux services nécessaires.

IX. Soutien aux personnes survivantes et sécurité/sûreté

45. Le soutien que CRS apporte aux personnes survivantes sera conforme aux directives d'éthiques mondiales pour des soins opportuns, confidentiels, axés sur la personne survivante et répondant à ses besoins et préférences, tout en remplissant le devoir de diligence de l'organisation envers les membres de l'équipe CRS et les personnes que nous servons. CRS donnera la priorité à la protection des personnes survivantes contre la stigmatisation, la discrimination, les représailles ou d'autres conséquences néfastes.
46. CRS apportera un soutien immédiat et approprié aux personnes survivantes d'incidents de sauvegarde, qu'une réponse interne formelle soit menée ou non (telle qu'une enquête). Il peut s'agir d'une aide psychosociale, d'un référencement médicale ou juridique, d'un soutien pour répondre aux préoccupations en matière de sécurité et/ou d'un accès à d'autres aides, selon les besoins et les circonstances.
47. En outre, dans le cas où CRS ou la personne faisant le signalement estime qu'une enquête pourrait mettre cette personne, la personne survivante, les témoins, la personne faisant l'objet de la plainte ou toute autre personne en danger ou risquer de subir un préjudice physique ou psychologique, CRS prendra des mesures raisonnables pour protéger et soutenir les personnes en danger.

X. Non-représailles

48. Ni CRS ni les membres de l'équipe CRS ni les associés de CRS n'ont le droit d'exercer des représailles—sous la forme d'une mesure défavorable à l'emploi ou de harcèlement—à l'encontre d'une personne qui signale une allégation de bonne foi ou qui participe à une enquête. Toute forme de représailles est un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou de l'engagement.

XI. Adhésion :

49. Tous les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS doivent se conformer pleinement à cette politique de sauvegarde. Le non-respect des dispositions énoncées ci-dessus peut entraîner une série d'actions et de conséquences pouvant inclure (mais sans s'y limiter) : des avertissements verbaux, des avertissements écrits, une formation ou des conseils obligatoires, une suspension et des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement/à la fin de l'engagement/de l'association avec la personne, l'organisation,

l'entité ou l'institution concernée. Les fautes graves telles que (mais non limitées à) l'abus sexuelles et l'exploitation, l'inconduite sexuelle, les relations sexuelles ou amoureuses avec un(e) enfant, l'exploitation d'un(e) enfant, ainsi que les formes persistantes et graves d'harcèlement et d'intimidation sont typiquement des causes de résiliation immédiate de l'emploi ou de l'engagement par/de l'association avec CRS.

50. Le fait de faciliter ou d'aider un autre travailleur humanitaire à accomplir des actes d'exploitation ou d'abus est strictement interdit et sera traité de la même manière que lorsqu'un membre de l'équipe CRS ou un associé de CRS entreprend directement une telle activité.
51. En fonction de la faute, du contexte et des lois locales, CRS peut rapporter les allégations et les conclusions de l'enquête de CRS aux donateurs et aux autorités locales chargées de l'application de la loi.

XII. Interprétation et questions :

52. Les questions relatives à l'interprétation de cette politique—et toute autre question—peuvent être adressées au directeur de la sauvegarde.

Politique et ressources connexes :

- [Code de conduite et éthique](#)
- [Politique sur le lanceur d'alerte de CRS](#)
- [Site sur du lanceur d'alerte de CRS \(Ethicspoint\)](#)
- [Références CRS pour la politique des employés](#)
- [Politique sur le conflit d'intérêt](#)
- [Politique et procédure de sauvegarde pour les partenaires](#)
- [Politique et procédures MEAL](#)
- [Orientation du mécanisme de feedback, de plainte et de réponse de CRS](#)

Mots-clés :

Sauvegarde, conduite, harcèlement, intimidation, harcèlement sexuel, inconduite, abus, exploitation, travail d'enfant, traite des personnes, personne survivante, confidentialité, enquête et représailles

Annexe 1 : Définitions

Conduites interdites

12.1 Abus :

Un acte délibéré de mauvais traitement qui peut nuire à la sécurité, au bien-être, à la dignité et au développement d'une personne. Il implique souvent des personnes qui ont une relation de responsabilité et de soins pour la personne survivante/victime, y compris les membres du personnel du projet, les parents, les tuteurs, les enseignants, les travailleurs communautaires, les fournisseurs de soins de santé, les chefs religieux, les amis ou d'autres enfants. L'abus peut inclure :

- i. **Abus physique** : utilisation non accidentelle de la force physique qui, par inadvertance ou délibérément, entraîne un risque de blessure ou de souffrance réelle. La force physique comprend, sans s'y limiter, le fait de frapper, de secouer, de donner des coups de pied, de pincer, de pousser ou de tirer, d'agripper, de brûler, de pratiquer des mutilations génitales féminines, de torturer et d'autres actes physiques.
- ii. **Abus Émotionnel** préjudice causé par un mauvais traitement ou un rejet émotionnel persistant ou grave, tel que des punitions dégradantes, des menaces, de l'intimidation et l'absence de soins ou d'affection, entraînant des effets néfastes sur le comportement et l'état/développement émotionnel d'une personne ou d'un(e) enfant.
- iii. **Abus sexuelle** : intrusion physique, réelle ou menacée, de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Toute activité sexuelle avec un(e) enfant est considérée comme une maltraitance sexuelle.
- iv. **Négligence/traitement négligent** : compte tenu du contexte et des ressources, le fait ne pas répondre aux besoins physiques et/ou psychologiques de base, soit délibérément, soit par négligence d'un(e) enfant ou d'un individu sous la responsabilité de l'auteur.

La négligence comprend (sans s'y limiter) le fait de ne pas fournir une nourriture adéquate, des vêtements suffisants ou adaptés à la saison et/ou un abri ; le fait de ne pas prévenir les dommages ; le fait de ne pas assurer une surveillance adéquate ; le fait de ne pas assurer l'accès à des soins médicaux appropriés ou de fournir un traitement médical inapproprié (par ex., exposition à la violence, lieu de programmation dangereux, pratiques de couchage dangereuses, confier un(e) enfant à un(e) adulte non autorisé(e), accès à des armes ou à des objets dangereux, absence de sécurité pour les enfants dans un espace qu'ils occuperont, etc.

1.2 Tentative d'Abus :

L'acte intentionnel d'essayer de commettre un abus, qu'il s'agisse d'un abus physique, émotionnel ou sexuelle, mais pour une raison quelconque, l'abus n'a pas lieu. Il s'agit d'un comportement prédateur qui facilite l'utilisation ou l'obtention d'un(e) enfant ou d'un(e) adulte vulnérable à des fins d'activité sexuelle. Ce type de comportement consiste souvent à gagner la confiance des enfants et/ou des personnes qui s'occupent d'eux, ou d'un(e) adulte vulnérable, afin d'avoir accès à eux pour les abuser sexuellement. Par exemple, il s'agit de l'attention portée à un(e) enfant ou à un(e) adulte spécifique, en lui offrant des cadeaux, de l'argent, de la drogue

ou de l'alcool, en encourageant des relations amoureuses avec lui/elle ou en l'exposant à des concepts sexuels par le biais de conversations ou de l'exposition à de la pornographie.

1.3 L'intimidation: est le comportement qui est :

- i. persistant, répété *et*
- ii. Ciblé

les mauvais traitements infligés à une ou plusieurs personnes par un ou plusieurs auteurs.

L'intimidation comprends (sans s'y limiter) les menaces, l'humiliation publique/les injures, les taquineries persistantes et importunes, l'abus ou l'utilisation du pouvoir pour miner, humilier ou dénigrer, l'interférence/sabotage intentionnel dans le travail ; ou la traque obsessive.

1.4. Travail d'enfant

Le travail d'enfant est un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est nuisible à leur développement physique ou mental. Il s'agit d'un travail qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nuisible pour les enfants et qui interfère avec leur scolarisation :

- les privant de la possibilité d'aller à l'école ;
- les obligeant à quitter l'école prématurément ; ou
- les obligeant à tenter de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et pénible.

1.5 Puntion corporel

Définie par le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies comme « toute punition dans laquelle la force physique est utilisée et destinée à causer un certain degré de douleur ou d'inconfort, aussi léger soit-il ».

1.6 Exploitation

Abus de pouvoir ou de confiance visant à utiliser une personne au profit d'une autre en recourant à la force, à la coercition, à l'enlèvement, à la tromperie, à la manipulation ou à d'autres moyens d'abus de confiance ou de pouvoir. Les comportements d'exploitation comprennent, sans s'y limiter, l'exploitation sexuelle, la traite des personnes, le travail d'enfant, l'esclavage et le mariage d'enfants/le mariage précoce et forcé.

1.7 Harcèlement

Se réfère à une conduite ou à un comportement verbal ou physique qui est :

- i. non sollicité, *et*
- ii. Ciblé

qui rabaisse, menace ou offense et crée un environnement hostile. Le harcèlement général n'est pas sexuel par nature et peut consister en une conduite verbale ou physique qui insulte ou montre une hostilité ou une aversion à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

En général, mais pas toujours, le harcèlement est fondé sur des caractéristiques protégées (race, couleur, religion, ascendance ou origine nationale, sexe, genre, âge, état civil, orientation

sexuelle, incapacité ou handicap physique ou mental, état de santé, statut de vétéran protégé ou informations génétiques et tout autre statut protégé par la loi).

Une forme particulière de harcèlement est la **traque obsessive**, qui consiste en une surveillance non désirée et/ou répétée d'une personne ou d'un groupe de personnes à l'égard d'une autre personne. Les comportements de traque obsessive sont liés au harcèlement, aux brimades et à l'intimidation et peuvent consister à suivre ou à surveiller la victime.

1.8 Traite des personnes

Le recrutement, le transport ou l'accueil de personnes par la tromperie, la coercition, la menace ou la force à des fins d'exploitation, par exemple pour le travail, la prostitution ou l'exploitation sexuelle.

1.9 Exploitation sexuelle

Tout abus réel ou tentative d'abus, de la position de vulnérabilité, de la différence de pouvoir ou de la confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

1.10 L'inconduite sexuelle (entre les membres de l'équipe CRS et entre les membres de l'équipe CRS et les associés de CRS), qui comprend :

i. **L'agression sexuelle** : Le terme « agression sexuelle » fait référence à un contact ou à un comportement sexuel qui se produit sans le consentement explicite de la personne survivante. Parmi les formes d'agression sexuelle, on peut citer la tentative de viol, le viol, le fait de forcer une personne survivante à accomplir des actes sexuels, tels que le sexe oral ou la pénétration du corps de l'auteur de l'agression. Il peut également s'agir d'actes sans pénétration tels que la masturbation, les baisers, les frottements, les caresses ou les attouchements sexuels non désirés.

ii. **Le harcèlement sexuel** : il s'agit d'un type spécifique de harcèlement qui peut dépasser les frontières de l'âge et du sexe et qui comprend, sans s'y limiter, des avances romantiques ou sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques de nature romantique ou sexuelle, lorsque l'un des éléments suivants s'applique :

- a. Lorsque la soumission à un tel comportement est explicitement ou implicitement une condition de l'emploi ou de l'affectation d'une personne ou que la réaction d'une personne à un tel comportement sert de base aux décisions d'emploi ou d'affectation affectant cette personne ; *ou*
- b. Lorsque le comportement a pour but ou pour effet d'interférer avec les performances professionnelles d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, dégradant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut se produire en personne ou par téléphone, par courrier électronique, par le biais des réseaux sociaux ou d'autres moyens de communication électroniques.

D'autres définitions

1.11 L'affilié(e) comprend tout(e) stagiaire basé(e) aux Etats-Unis ou à l'étranger travaillant au service de CRS pendant une période de temps, qu'il ou elle soit rémunéré(e) ou non, y compris les Global Fellows, les stagiaires universitaires, les détaché(e)s d'autres organisations, institutions ou entités, et d'autres personnes ayant un type de relation similaire avec CRS.

Les affilié(e)s comprennent aussi :

1.11a. Le bénévole, une personne qui n'est pas employée par CRS mais qui choisit, sans rémunération, de mettre son temps, ses compétences et ses connaissances au service du travail de CRS. Le terme « bénévole » inclut, sans s'y limiter, un bénévole dans un bureau CRS, un « bénévole communautaire » qui se porte volontaire au nom de sa communauté pour assumer les responsabilités de la communauté dans le cadre d'un programme CRS en cours.

1.11b. Le travailleur incitatif, une personne qui reçoit une incitation (financière, alimentaire ou autre) pour effectuer des tâches pour CRS à caractère temporaire et volontaire. Les travailleurs incitatifs peuvent, par exemple, être des personnes ayant le statut de réfugié, des personnes déplacées à l'intérieur du pays, des rapatriés ou des membres de la communauté d'accueil qui travaillent pour CRS en effectuant des tâches en échange d'incitations.

1.12 Le conseil d'administration comprend tous les membres du conseil d'administration de CRS et du conseil d'administration de la fondation CRS.

1.13 Un(e) enfant est toute personne âgée de moins de 18 ans.

1.14 Organisation protectrice des enfants²⁶

Une organisation protectrice des enfants de manière consciente et systématique :

- Crée un environnement où la sécurité et le bien-être des enfants sont au centre de la réflexion, des valeurs et des actions.
- Met l'accent sur un engagement authentique avec les enfants et les jeunes et sur la valorisation de ces derniers.
- Crée des conditions qui réduisent la probabilité de préjudice pour les enfants et les jeunes.
- Crée des conditions qui augmentent la probabilité d'identifier un dommage.
- Répond à toute préoccupation, révélation, allégation ou indication de préjudice.

1.15 La communauté au sein de laquelle CRS travaille : CRS utilise une définition large de ce terme pour s'assurer que toutes les personnes dans la région où CRS travaille ou a des programmes et qui peuvent être soumises à un pouvoir les déséquilibres avec les membres de l'équipe CRS ou les associés CRS sont protégés par cette politique.²⁷

1.16 Le consultant est une catégorie spécifique de prestataires de services, ce sont des professionnels qui fournissent des conseils et d'autres activités dans un domaine de

²⁶ Adapté du projet organisations protectrice des enfants

²⁷ Adapté de World Vision : Politique de gestion du partenariat : Sauvegarde de l'enfant et de l'adulte.

spécialisation. Les services de consultation relèvent généralement de du domaine des services professionnels en tant que travail occasionnel.

1.17 Les associés de CRS comprennent les partenaires, les prestataires de services et les fournisseurs de CRS.

1.18 Les membres de l'équipe CRS comprennent le personnel de CRS, les membres du conseil d'administration, les visiteurs et les affilié(e)s (rémunérés ou Non rémunéré).

1.19 Le partenaire, aux fins de la présente politique, est défini comme toute entité officiellement engagée par le CRS (dans le cadre d'une subvention, d'un accord de sous-réциiendaire ou d'un contrat) qui met en œuvre des résultats programmatiques dans le but d'améliorer la situation des populations vulnérables.²⁸

1.20 Le prestataire de services est une entité qui fournit des services en échange d'un paiement. Ce terme est le plus souvent utilisé pour des catégories spécifiques d'entreprises telles que le conseil, le conseil juridique, les services contractuels de sécurité ou de nettoyage, et les télécommunications.

1.21 L'objet de la plainte est une personne qui est présumée avoir enfreint un ou plusieurs articles de cette politique.

1.22 Le fournisseur est une entité qui fournit des biens ou des services à une autre entreprise ou directement au client.

1.23 La personne survivante est personne qui a vécu ou été exposée à un problème de sauvegarde. « Personne survivante » est un terme généralement préféré dans le domaine du soutien psychosocial – contrairement au terme « victime » –, car il implique une résilience.

1.24 Les soins axés sur le/la survivant(e) sont des soins qui répondent aux besoins et aux préférences du ou de la survivant(e), et qui cherchent à protéger les personnes survivantes de la stigmatisation, de la discrimination, des représailles ou d'autres conséquences néfastes.

1.25 Le visiteur est toute personne travaillant dans un bureau de CRS ou voyageant avec ou pour le compte du CRS, ou visitant des bureaux ou des programmes de CRS, indépendamment de son affiliation à l'organisation. Un visiteur se réfère à une série de personnes, y compris, mais sans s'y limiter, aux représentants des donateurs publics et privés, des professeurs d'université, des journalistes et médias, des chercheurs, des célébrités, des hommes politiques, des membres de la famille, des séminaristes et d'autres personnes ayant une association similaire avec CRS.

1.26 La victime est une personne qui a vécu ou été exposée à un problème de sauvegarde. « Victime » est un terme souvent utilisé dans les secteurs juridique et médical.

²⁸ Les entités peuvent être des organisations locales à but non lucratif, des organisations communautaires, confessionnelles ou de la société civile, des organisations internationales à but non lucratif ou lucratif, des institutions académiques, des gouvernements locaux ou nationaux.

1.27 Un(e) adulte vulnérable est une personne dont les circonstances de vie (par exemple, la pauvreté, l'éducation), et/ou à la suite d'une discrimination fondée sur des caractéristiques physiques ou sociales (sexe, genre, handicap, âge, ethnicité, religion, orientation sexuelle, etc.), a une capacité réduite à résister à l'impact négatif des facteurs de stress externes.²⁹

1.28 La tolérance zéro implique que toutes les allégations soient évaluées, fassent l'objet d'une enquête si nécessaire et que des mesures appropriées soient prises.

²⁹ Union Européenne. Définition de l'aide humanitaire.

Annexe 2 : Rôles et responsabilités des membres de l'équipe CRS

Tous les membres de l'équipe CRS (tel que défini dans cette politique) sont tenus de :

- Connaître, comprendre et respecter les exigences spécifiques de la politique, ses normes et son esprit, et s'engager dans des opportunités d'apprentissage pour développer la connaissance des concepts et des responsabilités de sauvegarde.
- Comprendre les risques et les signes d'inconduite ou de violation de la politique de sauvegarde de CRS dans leur contexte local et leur domaine de travail.
- Comprendre les exigences obligatoires en matière de signalement et signaler immédiatement (dans les 24 heures) toutes les préoccupations et tous les soupçons de violation de la politique de sauvegarde par le biais des canaux de signalement établis (mais ne doit en aucun cas enquêter sur les allégations).
- Appliquer une approche axée sur la personne survivante lorsqu'il observe ou reçoit une allégation de violation des règles de sauvegarde ; répondre à une personne survivante qui signale une violation avec respect et confidentialité.
- Suivre une formation en matière de sauvegarde dans les 45 jours suivant l'embauche et suivre les formations de remise à niveau prévues en matière de sauvegarde.
- Coopérer pleinement à toute enquête de sauvegarde et maintenir une totale confidentialité sur les ou l'allégation(s) et les ou l'enquête(s).
- Ne pas exercer de représailles à l'encontre d'une personne signalant une violation des règles de sauvegarde ou d'une personne participant/fournissant des informations dans le cadre d'une enquête de sauvegarde.

Gestionnaires de CRS : Les cadres, les vice-présidents, les directeurs de division, les directeurs régionaux et leurs adjoints, les représentants/gestionnaires résidents et les cadres supérieurs de tous les pays et régions où CRS opère sont tenus de :

- Donner l'exemple des normes de conduite et de comportement exigées par la présente politique.
- Promouvoir une culture de la sensibilisation et du signalement en matière de sauvegarde par le biais de messages cohérents et en créant des opportunités d'apprentissage supplémentaire.
- Veiller à ce que les allégations de violation de la présente politique soient prises au sérieux, traitées de manière confidentielle et immédiatement signalées à l'unité Éthique par le biais des canaux de signalement établis.
- Veiller à ce que toute personne qui signale des allégations de sauvegarde ou qui participe ou fournit des informations dans le cadre d'enquêtes de sauvegarde ne fasse pas l'objet de décisions défavorables en matière d'emploi.
- Veiller à ce que l'approche axée sur la personne survivante soit largement comprise et appliquée de manière cohérente.
- Promouvoir des pratiques de recrutement sûres et la politique de référence de CRS.
- Défendre une main-d'œuvre diversifiée et inclusive qui fait preuve de capacités dans [les domaines clés de la sauvegarde](#).
- Veiller à ce que la gestion des performances du personnel soutienne une culture organisationnelle responsable et sûre afin de prévenir toute forme d'inconduite dans le cadre de la présente politique.

- Veiller à ce que les [capacités pertinentes de sauvegarde](#) soient incluses dans les plans de performance et de développement du personnel, identifier et partager les ressources pour l'apprentissage, et accompagner le personnel pour qu'il mette en pratique les comportements de sauvegarde dans ses domaines de responsabilité.
- Superviser la mise en œuvre de cette politique et appliquer l'apprentissage institutionnel pour développer et améliorer les stratégies de prévention des comportements répréhensibles dans leur pays/région/service/domaine d'activité, y compris avec les partenaires et les prestataires.
- Mettre en œuvre des mesures disciplinaires/correctives cohérentes et proportionnées aux allégations fondées.
- Veiller à ce que l'organisation dispose de ressources suffisantes pour soutenir la mise en œuvre efficace de la présente politique.

Les Représentants/Gestionnaires pays de CRS sont également tenus de :

- Assurer l'analyse de la politique de sauvegarde de CRS par rapport à la législation nationale, soulever et résoudre les problèmes, et documenter clairement les résolutions/adaptations avec le directeur de la sauvegarde de CRS et incorporer la politique dans leurs manuels d'emploi locaux.
- S'assurer que les voies d'orientation sont à jour pour leurs programmes pays.
- Veiller à ce que des ressources suffisantes soient consacrées à la prévention et à la réponse en matière de sauvegarde dans le cadre de leur programme pays, y compris des besoins en personnel appropriés et des mécanismes de feedback, de plainte et de réponse au niveau communautaire (MFPR).
- Veiller à ce que des canaux de signalement sûrs et accessibles, adaptés aux enfants, existent, soient étroitement surveillés et soient connus, adaptés et accessibles à toutes les parties prenantes concernées dans leur pays/région/département/zone d'opération.
- Veiller à ce que les partenaires de CRS respectent la politique et la procédure de sauvegarde pour les partenaires de CRS.

Les chefs d'opération de CRS sont également tenus de :

- Veiller à ce que les fournisseurs/prestataires de services respectent le code de conduite des prestataires de CRS et la politique et la procédure de sauvegarde pour les partenaires, y compris les exigences du signalement liées à la sauvegarde.
- S'assurer que les consultants reconnaissent et signent la politique de sauvegarde de CRS incluse dans le contrat de consultant.
- Veiller à l'application de pratiques de recrutement sûres et de la politique et des procédures de référence de CRS.

Les chefs de programme de CRS sont également tenus de :

- Connaître et créer des liens avec les ressources et les réseaux d'orientation du pays en matière de prévention de l'exploitation sexuelle et de la maltraitance (PSEA) et de sauvegarde.
- Superviser les évaluations des risques de la programmation en matière de sauvegarde et de protection et veiller à ce qu'une stratégie globale d'atténuation des risques soit élaborée, mise en œuvre et contrôlée dans les différents domaines de responsabilité.

- Veiller à ce qu'il existe, pour chaque programme, des mécanismes de feedback et de réclamation accessibles et adaptés aux enfants, en fonction des préférences des communautés et du contexte.

Les responsables de programme de CRS sont tenus de :

- Consulter les communautés avec lesquelles CRS travaille (d'une manière sûre, accessible et culturellement appropriée) pour s'assurer que les membres de la communauté et ceux qui travaillent au nom de CRS sont familiers avec le Code de conduite de CRS et les comportements attendus, comment soulever des plaintes et des préoccupations, et que CRS agira en cas de mauvaise conduite.
- Expliquer clairement quels sont les biens et services auxquels les membres de la communauté ont droit et comment ils sont sélectionnés.
- Effectuer des évaluations des risques de sauvegarde et de protection au niveau des projets et mettre en œuvre des stratégies globales d'atténuation des risques.
- Contrôler les risques de sauvegarde au niveau du projet et ajuster les mesures d'atténuation si nécessaire.
- Veiller à ce qu'il existe, pour chaque programme, des mécanismes de feedback et de réclamation accessibles et adaptés aux enfants, en fonction des préférences des communautés et du contexte. Et que le feedback et les plaintes soient gérés de manière efficace et appropriée.

Les responsables de Suivi, Evaluation, Redevabilité et d' Apprentissage (MEAL) sont tenus de :

- Veiller à ce que des procédures de transmission au niveau supérieur et de gestion appropriées soient en place pour les mécanismes communautaires de feedback et de réponse.
- Assurer la confidentialité et le triage des plaintes sensibles.

Le personnel des ressources humaines de CRS est tenu de :

- Procéder à un recrutement sûr pour tous les membres de l'équipe CRS, c'est-à-dire :
 - Vérifier les références (professionnelles et/ou personnelles) des candidats (pour les postes rémunérés et non rémunérés), y compris les questions de recrutement sûres approuvées par Global People Resources (GPR). Dans la mesure du possible, le contrôle des références doit porter sur les anciens supérieurs hiérarchiques.
 - Inclure l'obligation pour les candidats (rémunérés ou non) à auto-déclarer ou à divulguer leurs antécédents en matière d'inconduite sexuelle ou autre, ainsi que la cessation de leur emploi antérieur.
- Veiller à la connaissance et à l'application de [la politique de CRS en matière de références pour les employés actuels et anciens](#).
- S'assurer que tous les nouveaux employés de CRS (rémunérés et non rémunérés) reçoivent une orientation sur la politique de sauvegarde et accusent réception de celle-ci lors de leur embauche.
- Veiller à ce que tous les nouveaux employés de CRS (rémunérés ou non) suivent la formation obligatoire sur la sauvegarde dans les 45 jours suivant leur embauche et la formation de mise à jour sur la sauvegarde selon les besoins, et en assurer le suivi.

- S'assurer que toutes les descriptions de poste ou de rôle de tous les membres de l'équipe CRS - qu'ils soient rémunérés ou non, à temps plein ou à temps partiel, temporaires ou à long terme - incluent l'obligation de se conformer à la politique de sauvegarde de CRS.
- Incorporer les [capacités de sauvegarde](#) dans les descriptions de poste et identifier les candidats dans les processus de recrutement qui démontrent des capacités pour tous les postes rémunérés et non rémunérés.
- Veiller à ce que les mesures disciplinaires/correctives soient cohérentes et proportionnées aux allégations fondées.

L'unité d'Éthique/L'équipe de sauvegarde est tenue de :

- Diriger des examens périodiques de cette politique et veiller à ce que la politique et les procédures soient conformes aux normes de l'industrie.
- Renforcer en permanence les capacités du personnel (rémunéré ou non) afin qu'il puisse mettre en œuvre efficacement cette politique.
- Travailler avec les cadres supérieurs des différents départements et des opérations à l'étranger sur la mise en œuvre et le respect des politiques.
- Prendre en charge et répondre aux rapports de sauvegarde et enquête sur les allégations crédibles, conformément aux procédures de gestion des allégations de sauvegarde (SAM) de CRS et aux meilleures pratiques et normes internationales.
- Renforcer en permanence les capacités du personnel à répondre aux rapports de sauvegarde.
- Collaborer efficacement entre les départements et les équipes pour renforcer les efforts de prévention de CRS.