

## CARE International Rapport de transparence sur la sauvegarde

1er janvier 2022 - 30 juin 2023

Chez CARE, nous pensons que toute personne a le droit d'être en sécurité et de vivre sa vie à l'abri du danger et de toute forme de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus. La promotion de la dignité humaine et de la justice sociale est au cœur de notre travail, dans plus de 109 pays, touchant 166 647 108 personnes par le biais de la mise en œuvre directe et du travail en partenariat<sup>1</sup>. Nous reconnaissons qu'il existe une inégalité de pouvoir entre les personnes avec lesquelles nous travaillons et établissons des partenariats dans le cadre de nos programmes, et les employés de CARE et le personnel associé. Par conséquent, nous défendons l'importance de la responsabilité et d'une culture organisationnelle sûre, en créant et en maintenant un environnement sûr et favorable pour notre personnel, nos partenaires et les communautés avec lesquelles nous travaillons, et nous prenons au sérieux notre responsabilité de protéger les enfants contre toutes les formes de préjudice et d'abus.

CARE applique une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi que de la maltraitance des enfants. Notre [Code de Conduite pour la Sauvegarde](#) détaille les normes, les comportements et les attitudes que les employés de CARE et le personnel associé/apparenté doivent respecter pour s'assurer que nous remplissons tous notre responsabilité de protéger notre personnel, nos partenaires, les participants aux programmes et les membres de la communauté de l'exploitation et de l'abus. Tous les employés et le personnel associé sont obligés de toujours respecter notre [Politique Globale de Sauvegarde](#) et notre code de conduite de sauvegarde, à la fois en personne et en ligne. Nous affirmons clairement que toute forme d'abus perpétré par nos employés, notre personnel apparenté ou nos partenaires à l'égard de quiconque, pendant ou en dehors des heures de travail, en personne ou en ligne, ne sera pas tolérée.

Nous nous efforçons en permanence d'instaurer une culture de protection positive au sein de CARE, notamment en formant notre personnel et nos partenaires à la protection, en mettant en place des mécanismes de signalement sûrs, accessibles et fiables, en incluant la protection dans nos mécanismes de responsabilité internes et en renforçant la sécurité de nos programmes par le biais d'évaluations approfondies des risques, tant pour le contexte (pays) que pour les programmes individuels. Ces activités nous permettent de mieux prévenir les abus sexuels et d'y répondre, et de veiller à ce que nous respections nos politiques et nos normes de protection.

Toutes nos activités de protection sont guidées par une approche centrée sur les survivants. Nous voulons que les besoins et les souhaits des victimes/survivants<sup>2</sup> influencent la manière dont nous traitons les rapports d'inconduite et que les victimes/survivants soient traités avec dignité et respect. Leur vie privée et le soutien que nous pouvons leur apporter sont nos priorités. Chaque rapport de mauvaise conduite que nous recevons est soigneusement examiné et, si nécessaire, fait l'objet d'une enquête qui tient compte des droits et des intérêts de la victime. Le cas échéant, nous prenons des mesures disciplinaires rapides et appropriées.

Nous nous efforçons en permanence d'améliorer nos actions de prévention et de réaction, en reconnaissant que la nature de notre travail peut accroître le risque de préjudice, d'exploitation et d'abus à l'égard des populations touchées, ainsi que de notre personnel, de nos partenaires et de nos collaborateurs. CARE participe également au [programme de divulgation des fautes professionnelles](#), dans la mesure où cela est légalement possible. Ce système vise à empêcher les auteurs connus d'inconduite sexuelle de se déplacer dans le secteur et nous permet de prendre des décisions de plus en plus éclairées sur nos recrutements.

---

<sup>1</sup> Ces chiffres sont tirés du système d'information et de rapport sur l'impact des projets et des programmes (PIIRS) de CARE pour l'exercice 23 (1er juillet 2022 - 30 juin 2023).

<sup>2</sup> Chez CARE, nous utilisons le langage de victime/survivant pour reconnaître que les personnes qui ont subi des abus peuvent se considérer comme des victimes et/ou des survivants, et que cela peut aussi être fluctuant en fonction de l'état dans lequel elles se trouvent pour traiter et vivre avec leur expérience.

Depuis 2017, CARE publie des données annuelles sur les allégations de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus, et d'abus sur les enfants, sur la base d'un cycle d'une année civile. Les informations partagées dans ce rapport sont quelque peu différentes - elles couvrent une période de 18 mois, du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023, afin de s'aligner sur d'autres initiatives de responsabilisation qui sont rapportées par année fiscale. Cela signifie que nos prochains rapports refléteront le cycle annuel de l'année fiscale du 1er juillet au 30 juin suivant.

Entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2023, plus de 12 000 personnes ont travaillé pour CARE dans 109 pays.<sup>3</sup> Au cours de cette période, CARE a reçu 136 allégations de harcèlement sexuel, d'exploitation, d'abus et de maltraitance d'enfants, de la part du personnel de CARE et du personnel associé.

Le résumé suivant de ces allégations est présenté en deux catégories :

**1) *Harcèlement sexuel, exploitation et abus, et abus d'enfants, envers les participants au programme et les membres de la communauté :***

65 des 136 plaintes reçues concernaient des allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ou de maltraitance d'enfants à l'encontre de participants au programme et de membres de la communauté. 64 plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été clôturées au cours de la période couverte par le rapport. Une plainte faisait toujours l'objet d'une enquête à la fin du mois de juin 2023. 18 des plaintes étaient fondées. Des mesures disciplinaires ont été prises : 12 membres du personnel ont été licenciés, 3 avertissements ont été donnés et 2 membres du personnel ont suivi une (nouvelle) formation. Une plainte a fait l'objet d'une enquête et a été gérée par notre partenaire.

**2) *Harcèlement, exploitation et abus sexuels à l'encontre des employés de CARE ou du personnel apparenté :***

71 des 136 plaintes reçues concernaient des allégations de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus envers des employés de CARE ou du personnel apparenté. 71 plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été clôturées au cours de la période couverte par le rapport. 31 des plaintes étaient fondées. Des mesures disciplinaires ont été prises : 18 membres du personnel ont été licenciés, 3 avertissements ont été donnés et 2 partenariats ont été résiliés. Deux plaintes ont été gérées par nos partenaires. Pour les six autres plaintes fondées, les résultats ont consisté à signaler les problèmes aux autorités et à interrompre le recrutement avant la signature d'un contrat.

Mener des enquêtes sur les allégations du HEAS-AE peut s'avérer extrêmement difficile et complexe. Nos procédures sont solides et nos enquêtes sont menées uniquement par du personnel formé. Nous n'enquêtons qu'après avoir réalisé une évaluation approfondie des risques, en partenariat avec nos experts en matière de sûreté et de sécurité, afin de déterminer l'impact sur la victime/survivante, les témoins et l'auteur présumé de l'infraction. La sécurité et le bien-être de toutes les personnes impliquées dans notre enquête sont toujours notre priorité. Il peut arriver que nous devions confier une enquête à la police et/ou aux autorités locales - leur enquête aura toujours la priorité sur la nôtre.

En 2023, nous avons révisé notre politique de sauvegarde de CI, ce qui a donné lieu à la quatrième itération de cette politique depuis son lancement en 2006. Notre politique est revue périodiquement, dans le cadre de notre bonne gouvernance et de notre responsabilité, et pour s'assurer qu'elle reflète les leçons apprises, les meilleures pratiques du secteur, les normes et conventions reconnues, et qu'elle répond aux exigences actuelles des bailleurs de fonds. Notre dernière politique a été élargie pour englober toutes les formes d'abus - harcèlement sexuel, exploitation et abus, ainsi que la maltraitance des enfants, les abus physiques et émotionnels et la négligence. Il s'agit de reconnaître que les adultes et les enfants peuvent être victimes/survivants d'un continuum d'abus, impliquant de multiples formes d'abus. CARE, et le secteur dans son ensemble, reconnaissent que nos programmes peuvent accroître le risque de préjudice pour les participants à toutes les formes d'abus, qu'ils soient intentionnels ou non, et nous devons donc désormais les inclure dans nos approches de prévention et de

---

<sup>3</sup> Ces chiffres sont tirés du processus PIIRS de CARE pour l'année fiscale 23 (1er juillet 2022 - 30 juin 2023).

réponse. Dans la politique de sauvegarde de CI, l'abus émotionnel est clairement défini comme un abus perpétré par le personnel de CARE ou le personnel apparenté à l'égard des participants au programme.

Nous avons également renforcé nos dispositions en matière de protection des enfants. Notre politique révisée et notre Code de Conduite de Sauvegarde traitent maintenant entièrement de l'abus et de la sauvegarde des enfants, reconnaissant la responsabilité de CARE dans la sauvegarde des enfants où et quand nous travaillons directement ou indirectement avec des enfants. Nous comprenons que même lorsque nos programmes ne sont pas spécifiquement conçus pour les enfants, ceux-ci peuvent toujours être présents aux côtés des adultes et nous devons donc intégrer des mesures de prévention et de réponse axées sur les enfants. La politique comprend désormais des engagements spécifiques en faveur de la protection des enfants dans la conception de nos programmes, l'évaluation des risques et les mécanismes de retour d'information et de responsabilisation. La Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant (CNUDE) est explicitement reconnue dans la politique de sauvegarde et le code de conduite.

Enfin, nous précisons dans notre politique que le personnel et les autres intervenants sont tenus de toujours respecter cette politique, en personne et en ligne.

Au sein de CARE, nous continuerons à renforcer notre engagement à ne pas nuire en veillant à ce que nos mesures de protection soient solides et accessibles à tous ceux avec qui et pour qui nous travaillons. Nous nous concentrons sur la mise en œuvre des derniers éléments de notre politique et sur la promotion de l'utilisation de notre mécanisme de signalement confidentiel, [CARE Line](#), que nous avons récemment investi dans la mise à niveau et qui est à la disposition de toute personne souhaitant signaler une mauvaise conduite, qu'elle soit interne ou externe à CARE. Nous améliorons notre travail sur une programmation plus sûre, en collaborant avec nos partenaires pour renforcer nos capacités et notre compréhension de la sauvegarde dans nos contextes opérationnels afin d'améliorer la sécurité de nos programmes et de gérer efficacement les risques liés à la sauvegarde. CARE continuera d'accorder la priorité à l'amélioration de mécanismes de signalement sûrs et accessibles pour les participants aux programmes et dans les communautés où nous travaillons.

Si quelqu'un a des inquiétudes concernant le harcèlement, l'exploitation, l'abus sexuels ou la maltraitance d'enfants, l'abus physique et émotionnel, la négligence ou tout autre type d'acte répréhensible de la part du personnel de CARE ou d'autres personnes liées, veuillez-nous le signaler par le biais de notre ligne d'assistance téléphonique confidentielle, [CARE Line](#). Les signalements par l'intermédiaire de CARE Line peuvent être faits de manière anonyme et seront immédiatement reçus et traités par un personnel qualifié.