

MANDAT DU CARE LEADERS COUNCIL

I. Introduction

Le Care Leaders Council est un groupe mondial de défenseurs de la protection issus des quatre coins du monde, qui défend les droits des personnes ayant fait l'expérience de la protection et des enfants privés de protection parentale, à travers des recherches, des formations, des plaidoyers politiques et l'autonomisation socioéconomique des jeunes qui sortent du système de protection.

Le CLC travaille en partenariat avec diverses parties prenantes, qui incluent des donateurs institutionnels, des organisations de la société civile et des réseaux de personnes ayant fait l'expérience de la protection à travers le monde, pour défendre une protection de remplacement de type familial.

Chaque année, des personnes ayant fait l'expérience du système de protection de remplacement (orphelinats/institutions, placement dans un établissement, placement chez des proches, familles d'accueil et enfants adoptés) intègrent le CLC pour une durée de deux ans.

Le CLC coopérera étroitement avec les membres du collectif mondial Transforming Children's Care Global Collaborative, ainsi qu'avec des organisations axées sur la protection de type familial, des réseaux de jeunes sortant du système de protection et des organismes régionaux et internationaux, y compris des organismes intergouvernementaux (p. ex., Nations Unies, Union africaine) et des mécanismes internationaux de défense des droits de l'homme.

II. Vision et mission

A. Vision :

Un monde dans lequel les personnes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement parviennent à se faire entendre et ont les moyens d'influencer les parties prenantes (gouvernements, donateurs, familles, communautés, médias) pour faire appliquer les droits de tous les enfants et les jeunes placés sous protection de remplacement, ainsi que des personnes qui ont quitté le système de protection ; et d'améliorer les politiques et les services pour offrir une meilleure protection à tous les enfants vulnérables, en empêchant les séparations familiales et en réformant les systèmes de protection pour renforcer la protection familiale à travers le monde.

B. Mission :

Être une plate-forme qui fait office de passerelle mondiale pour les organisations, les groupes et les réseaux de jeunes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement, qui offre des espaces et des possibilités de participation, en bâtissant une communauté, en partageant les connaissances, en créant des liens, en soutenant les initiatives et les plaidoyers menés par des personnes ayant fait l'expérience de la protection auprès de différents acteurs et décideurs à travers le monde.

III. Les objectifs du CLC

A. But général :

Plaider pour les droits des personnes ayant fait l'expérience de la protection et des enfants privés de protection parentale à travers le monde.

Pour ce faire, le CLC collaborera avec un large éventail de parties prenantes, incluant des donateurs institutionnels, des organisations de la société civile œuvrant à la réforme des systèmes de protection de l'enfance et de protection de remplacement, et des réseaux de personnes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement à travers le monde, pour plaider en faveur de politiques et de pratiques promouvant le bien-être de ces personnes ainsi que leur leadership, leurs compétences, leurs talents et leur participation aux processus de réforme.

B. Principaux objectifs

1. Mobilisation et soutien des réseaux de jeunes ayant fait l'expérience de la protection

- a. Renforcer l'influence des jeunes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement et leur capacité à s'organiser, à se mobiliser et à agir au niveau national et régional.
- b. Offrir aux jeunes qui sortent du système de protection et aux réseaux de personnes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement à l'échelle nationale et régionale des opportunités plus pertinentes de s'unir pour agir et influencer les institutions internationales et les processus de gouvernance.
- c. Donner aux leaders de la défense de la protection les moyens de mobiliser leurs communautés et les services publics pour aider davantage les jeunes qui sortent du système de protection.

2. Plaidoyer et influence

- a. Plaider pour une réforme de la protection et de meilleures transitions à la sortie des systèmes de protection de remplacement.
- b. Plaider pour un budget mondial alloué à la protection des jeunes qui sortent du système de protection de remplacement, incluant leur autonomisation économique, leur hébergement et leur protection sociale.
- c. Accroître l'implication des membres du CLC dans de nouvelles initiatives à fort impact conçues par divers acteurs à travers le monde, qui conduisent à une action directe en faveur d'une évolution vers un monde plus juste, plus inclusif et plus durable pour les jeunes qui sortent du système de protection et leurs familles.
- d. Plaider en faveur de services juridiques gratuits accessibles aux jeunes sortant du système de protection de remplacement qui ont besoin d'aide et donner à ces derniers les moyens d'accéder à la justice s'ils sont victimes de persécutions.
- e. Aider à mobiliser des ressources pour financer les initiatives menées par des personnes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement et leurs réseaux à l'échelle nationale, régionale et mondiale.
- f. Plaider pour que les jeunes qui sortent du système de protection soient considérés comme un groupe marginalisé et lancer une journée de reconnaissance mondiale de ces jeunes.
- g. Plaider pour l'instauration, au niveau national, de lois rétroactives permettant de demander justice pour des crimes commis contre les personnes ayant fait l'expérience de la protection.

3. Recommandations techniques et programmes

- a. Soutenir les programmes et les activités régionaux et nationaux menés par des réseaux de personnes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement.
- b. Élaborer des recommandations à l'intention des gouvernements, des donateurs, des organisations intergouvernementales et des organisations non gouvernementales, incluant des exemples de bonnes pratiques et de politiques, dans le but de protéger les droits des personnes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement à travers le monde, et notamment d'assurer leur sécurité et celle de leurs réseaux ou organisations, ainsi que leur accès à la justice et à des mécanismes de redevabilité pour les violations des droits de l'homme.
- c. Tenter de façonner les politiques déterminant les conditions de vie en autonomie et d'offrir la meilleure qualité de vie possible aux jeunes qui

sortent du système de protection de remplacement et aux enfants actuellement sous protection.

4. Suivi et recherches

- a. Contrôler et soutenir la mise en œuvre de programmes socioéconomiques favorisant le bien-être des jeunes qui sortent du système de protection de remplacement et menés par ces derniers à l'échelle nationale, régionale et mondiale.
- b. Générer des recherches, des connaissances et des systèmes de données pour guider des politiques et des programmes de réforme de la protection basés sur des données probantes, en se focalisant tout particulièrement sur les situations, les actions et les solutions identifiées par les acteurs ayant fait l'expérience de la protection.
- c. Le CLC s'impliquera de manière proactive, évaluera régulièrement ses activités et ses résultats et adaptera ses stratégies et ses plans d'action en fonction des besoins pour produire l'impact souhaité.

IV. Composition et structure du CLC

A. Les membres du CLC

1. Nombre de membres et représentation

- a. Le CLC comptera, à tout moment, 16 membres actifs.
- b. Les membres servent un mandat de deux ans, la moitié d'entre eux étant nommés à un an d'intervalle pour que le CLC soit composé à la fois de nouveaux membres et de membres existants.
- c. Le nombre de membres pourra être revu sur décision du CLC pour soutenir sa mission, en fonction des critères d'adhésion et des fonds disponibles.
- d. La composition du CLC reflétera sa nature mondiale, avec des représentants issus des régions suivantes :
 - Asie du Sud : deux membres
 - Asie du Sud-Est : deux membres
 - Europe et Asie centrale : deux membres
 - Amérique latine et Caraïbes : deux membres
 - Afrique de l'Est : deux membres
 - Afrique australe : deux membres
 - Afrique centrale et de l'Ouest : deux membres
 - Moyen-Orient et Afrique du Nord : un membre

- e. En outre, au moins un membre du CLC sera sélectionné pour représenter les jeunes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement en situation de handicap ou issus de communautés LGBTQI+.
- f. Pour que tous les pays d'une région soient représentés équitablement lors du remplacement des membres, les nouveaux membres issus de leur région ne pourront pas être eux aussi issus des mêmes pays.

2. Critères de sélection des membres¹

- a. Les membres doivent avoir fait personnellement l'expérience du système de protection de remplacement (placement en famille d'accueil, placement en institution, placement chez des proches ou adoption). Nous veillerons tout particulièrement, par ailleurs, à inclure des membres qui n'ont reçu aucune forme de soutien familial durant leur enfance.
- b. Les membres doivent être âgés d'au moins 18 ans et posséder un niveau de maturité et une expérience suffisants pour leur permettre de contribuer de manière significative à l'organisation.
- c. Les membres doivent résider actuellement dans la région qu'ils représentent.
- d. Les membres doivent avoir des liens et des relations directs avec des réseaux de personnes ayant fait l'expérience de la protection au niveau national ou régional.
- e. Les membres doivent avoir déjà dirigé des organisations de jeunes et posséder des connaissances sur les politiques et les déclarations internationales relatives à la protection des enfants et des adolescents.
- f. Les membres doivent posséder une expérience de leadership ou de plaidoyer à l'échelle nationale qui démontre un engagement actif à améliorer le système de protection et à promouvoir les droits des enfants et des adultes ayant fait l'expérience de la protection de remplacement.
- g. Une capacité à formuler des politiques et à contrôler les droits est également souhaitable. Ainsi, les membres sont non seulement des

¹ Ces critères d'adhésion permettent de s'assurer que les membres qui composent le CLC démontrent l'expertise et l'engagement nécessaires pour défendre solidement une amélioration du système de protection de remplacement et de la protection des droits des enfants et des adolescents, ainsi que de leurs familles. Ils favorisent en outre la diversité des points de vue et la rotation des membres, ce qui contribue à former une organisation dynamique et réactive aux changements dans le secteur de la protection de remplacement. Chacun de ces critères est détaillé, en précisant sa pertinence.

défenseurs, mais aussi des experts en conception et en évaluation des politiques qui concernent les enfants placés sous protection.

- h. Une présence solide et active en ligne constituant un puissant outil de plaidoyer et de diffusion d'informations pertinentes est également un critère souhaitable dans la sélection des membres.

3. Rôles et responsabilités des membres du CLC

Tous les membres du CLC sont tenus d'assumer les rôles et les responsabilités suivants :

- a. Consacrer le temps et les efforts nécessaires pour participer activement aux activités, aux réunions et aux initiatives du CLC.
- b. Contribuer à l'élaboration du programme, co-animer et assister aux réunions respectives désignées par le CLC.
- c. Diriger des groupes de travail ou y contribuer pour soutenir l'exécution du mandat et des objectifs stratégiques du CLC, ceci incluant le recrutement des nouveaux membres du CLC, l'élaboration des stratégies et des plans d'activité, notamment des collectes de fonds, l'élaboration de recommandations, de politiques ou d'outils de plaidoyer, ainsi que les consultations des principaux acteurs.
- d. Présenter, lors des réunions du CLC, les activités des réseaux nationaux et régionaux respectifs de jeunes sortant du système de protection et identifier des domaines de collaboration et d'initiatives conjointes.
- e. Faire remonter régulièrement les informations aux réseaux nationaux et régionaux respectifs de personnes ayant fait l'expérience de la protection et soutenir les étapes suivantes de mise en œuvre des initiatives conjointes identifiées.
- f. Faire figure d'exemple et assurer un rôle de mentor pour inspirer d'autres personnes ayant fait l'expérience de la protection, leur offrir des moyens et les guider.
- g. Rédiger des notes conceptuelles pour soutenir les initiatives des personnes ayant fait l'expérience de la protection et de leurs réseaux, et les présenter aux donateurs potentiels.
- h. Rendre compte régulièrement, aux parties prenantes et aux partenaires, des progrès accomplis et de l'impact des initiatives du CLC.

- i. Participer à la conception des analyses des besoins, des programmes, du suivi et de l'évaluation dans le cadre des initiatives.
- j. Bâtir des partenariats avec d'autres acteurs du secteur, en représentant le CLC dans ces discussions, ceci incluant les initiatives mondiales et régionales.
- k. S'impliquer dans des activités de plaidoyer et de création de réseaux à l'international pour faire entendre à l'échelle mondiale les personnes ayant fait l'expérience de la protection.

B. Gouvernance et structure du CLC

1. Structure du CLC

Le CLC sera structuré comme suit :

- a. équipe de coordinateurs
- b. membres généraux
- c. groupe consultatif
- d. groupe d'anciens membres

2. L'équipe de coordinateurs

- a. Trois membres du CLC seront désignés à la majorité simple comme membres de l'équipe de coordinateurs.
- b. Ils occuperont ce poste pendant un an.
- c. Tous les membres du CLC possédant au moins un an d'expérience en tant que membres généraux pourront proposer leur candidature au poste de coordinateur.
- d. La désignation des coordinateurs tiendra également compte de la représentation géographique, afin de refléter la nature mondiale du CLC.
- e. L'équipe de coordinateurs sera chargée d'assurer la direction générale du CLC, de définir les programmes, de coordonner les activités, d'assurer la bonne mise en œuvre des décisions du CLC et de représenter ce dernier à l'extérieur. Elle devra entre autres :
 - i. Organiser et animer des réunions pertinentes.
 - ii. Diriger l'élaboration/la rédaction des programmes, des plans d'action et des politiques.
 - iii. Gérer les documents et les communications de haut niveau.

- iv. Organiser le recrutement de nouveaux membres du CLC pour pourvoir rapidement les postes vacants, en assurant le recrutement et les entretiens avec les nouveaux membres.
- v. Diriger l'élaboration du plan d'activités annuel du CLC, en concertation avec les membres.
- vi. Assurer des communications et des partenariats sains entre les membres, le groupe consultatif et le groupe d'anciens membres.
- vii. Diriger les collectes de fonds ainsi que la gestion et la répartition des ressources, et rendre des comptes aux membres du CLC et aux donateurs.
- viii. Organiser tous les deux mois des réunions de coordination afin de discuter du fonctionnement du CLC et de faire le point sur les progrès accomplis.

3. Membres généraux

- a. Les autres membres du CLC sont considérés comme des membres généraux.
- b. Ils sont chargés de représenter leurs régions, de faire part de leurs préoccupations et de leurs recommandations, mais aussi de participer et contribuer activement aux activités du CLC pour promouvoir et accomplir sa vision, sa mission et ses objectifs, conformément aux rôles et aux responsabilités des membres définis dans ce mandat.
- c. Pour ce faire, les membres du CLC doivent s'engager à assister et à contribuer activement à toutes les réunions requises, y compris à leur planification, et être prêts à rendre compte de leurs activités et à assurer un suivi des décisions prises par le CLC.
- d. Ils aident à trouver de nouveaux membres potentiels du CLC issus de leur région et encouragent activement les candidatures de personnes possédant les qualifications adéquates.
- e. Ils nomment des candidats et votent à l'élection des membres de l'équipe de coordinateurs, ainsi qu'à toutes les autres décisions du CLC nécessitant un vote en présence d'un quorum.
- f. Ils aident l'équipe de coordinateurs à rédiger des propositions de financement et à trouver des ressources et des partenariats pour

permettre au CLC de fonctionner et d'accomplir ses missions et ses objectifs.

- g. Ils coopèrent étroitement avec leurs réseaux nationaux et régionaux de leaders de la protection, en établissant des liens avec les administrations locales et les organismes de protection de l'enfance dans leurs régions.
- h. Ils assument tous les autres rôles à remplir, tels que définis dans ce mandat, pour accomplir la mission et les objectifs principaux du CLC.

4. Groupe consultatif

- a. Le groupe consultatif est composé de partenaires clés qui aident le CLC à accomplir sa mission et ses objectifs en lui fournissant des financements et une assistance/des conseils techniques.
- b. Au moins un représentant devra assister aux réunions générales du CLC.
- c. Les membres du groupe consultatif seront fonction des organisations qui financeront/conseilleront le CLC au moment donné.
- d. Le rôle et les fonctions du groupe consultatif sont les suivants :
 - i. Dispenser des conseils stratégiques au CLC, en s'alignant sur sa vision et ses objectifs.
 - ii. Apporter un soutien impartial, faire des commentaires honnêtes et aider à assurer une redevabilité sur le plan financier.
 - iii. Défendre et promouvoir les activités du CLC auprès de la communauté internationale.
 - iv. Faire des suggestions sur la façon d'accroître l'influence du CLC et de faire connaître son rôle et son travail.
 - v. Aider le CLC à déterminer ses objectifs stratégiques et les moyens de les atteindre.
 - vi. Faciliter le processus pour garantir une participation inclusive, au sein du CLC, de leaders de la protection aux parcours diversifiés.
 - vii. Aider à développer les capacités des leaders de la protection pour accomplir la vision, la mission et le but du CLC.

- viii. Servir de passerelle entre le CLC et les principaux décideurs politiques, les parties prenantes et les donateurs potentiels.
- x. Faciliter les liens avec les subventions et les opportunités, en aidant à trouver des partenariats et en dispensant des conseils sur les principales parties prenantes.
- xi. Apporter des contributions techniques dans le cadre de l'élaboration des modules et des supports destinés aux réseaux de jeunes sortant du système de protection et au CLC, en encourageant le leadership au sein de ces réseaux.
- xii. Aider les coordinateurs à collecter des fonds, à gérer et répartir les ressources, et à rendre des comptes aux membres du CLC et aux donateurs.

5. Le groupe d'anciens membres

- a. Tous les membres du CLC peuvent demander, à la fin de leur mandat, à intégrer le groupe d'anciens membres du CLC.
- b. Les membres de ce groupe n'exercent aucun rôle officiel, mais peuvent être consultés par les membres du CLC qui ont besoin de conseils ou d'une assistance technique.
- c. Les membres de ce groupe peuvent être invités à assister à une réunion du CLC si l'équipe de coordinateurs estime leur présence nécessaire pour donner des conseils.
- d. Les membres de ce groupe peuvent également communiquer des opportunités potentielles à l'équipe de coordinateurs.
- e. Ils fournissent aux nouveaux membres du CLC des informations et des coordonnées concernant leur région et répondent aux questions.

C. Recrutement et fin de mandat des membres du CLC

1. Processus de sélection et de recrutement des membres

- a. Les membres seront recrutés par le biais d'un processus incluant des nominations faites par les membres existants ou les réseaux nationaux et régionaux, ainsi que des candidatures individuelles reçues à la suite d'une publication diffusée largement, appelant au recrutement de

nouveaux membres et indiquant clairement les critères de sélection ainsi que les autres exigences.

- b. Un comité de recrutement spécial sera formé afin d'étudier toutes les candidatures, d'effectuer une présélection et de mener des entretiens, à la suite de quoi les candidats retenus qui rempliront les critères d'adhésion seront désignés par le comité pour intégrer le CLC.

2. Sélection et désignation des membres de l'équipe de coordinateurs

- a. Les trois membres de l'équipe de coordinateurs seront élus pour exercer un mandat d'un an par les membres du CLC à la majorité simple, lors d'une réunion répondant aux exigences de quorum.
- b. Les membres du CLC qui souhaitent postuler adresseront une candidature expliquant en quoi leur profil correspond au poste et démontrant leur capacité et leur engagement à assumer ce rôle, et mentionnant des idées pour soutenir le travail et la mission du CLC. Cette candidature sera transmise aux membres du CLC au minimum un mois avant l'élection des membres de l'équipe de coordinateurs, afin de guider leur décision.
- c. Les trois membres de l'équipe de coordinateurs seront élus chaque année pour un mandat d'un an, par les membres du CLC à l'occasion de la réunion d'examen annuel du CLC.
- d. Les critères à remplir pour devenir membre de l'équipe de coordinateurs sont les suivants :
 - i. Le/la candidat(e) doit avoir été un membre général du CLC pendant un an.
 - ii. Le/la candidat(e) doit avoir été un membre actif du CLC et avoir assisté à toutes les réunions trimestrielles.
 - iii. La représentation régionale sera un point de considération important dans la sélection des membres de l'équipe de coordinateurs. Le CLC veillera notamment à ce que des membres de toutes les régions représentées aient la possibilité, à un moment donné, d'exécuter un mandat au sein de l'équipe de coordinateurs. La région des membres proposés ne doit pas avoir été représentée dans l'équipe de coordinateurs au cours de l'année précédente.

- e. Chaque membre, y compris les membres de l'équipe de coordinateurs, vote pour une personne durant la réunion d'examen annuel du CLC, en respectant l'anonymat.
- f. Les trois membres obtenant le plus de voix sont élus.

3. Fin du mandat

- a. Le mandat des membres au sein du CLC prend fin automatiquement au bout de deux ans (24 mois).
- b. Les membres du CLC qui sont siégés à l'USAID Care Leaders Council (2020-2023) et qui ont accepté de rester au CLC pour l'aider dans cette période de transition ne pourront effectuer qu'une seule année supplémentaire et leur mandat se terminera automatiquement à la fin de cette année-là, pour permettre le recrutement de nouveaux membres.
- c. Il peut être mis fin à un mandat au sein du CLC de manière anticipée dans les circonstances suivantes :
 - i. décès ou maladie grave
 - ii. démission
 - iii. expulsion
- d. Les membres du CLC auront la possibilité, par un vote à la majorité des deux tiers, de renvoyer un membre du CLC s'il a été constaté qu'il était inactif, qu'il a eu un comportement contraire aux rôles et aux responsabilités des membres, à la vision et à la mission du CLC ou qu'il a enfreint les politiques ainsi que le code de déontologie et de conduite du CLC.

V. Réunions formelles du CLC

A. Réunion d'examen annuel de CLC

La réunion d'examen annuel du CLC se tiendra une fois par an, à une date qui sera fixée par les règlements du CLC. Cette réunion a notamment pour but de :

- a. passer en revue le mandat et les autres politiques (règlements)
- b. présenter les nouveaux membres du CLC

- c. évaluer les activités et les plans du CLC pour l'année

B. Réunions trimestrielles du CLC

Ces réunions se tiendront chaque trimestre. Elles ont notamment pour but de :

- a. aborder des questions générales ou spécifiques concernant le CLC
- b. entreprendre des formations
- c. être tenu à jour par les représentants régionaux et les autres membres du CLC
- d. évaluer les activités et les progrès
- e. passer en revue les plans et discuter des opportunités ou de nouvelles initiatives

C. Réunions de l'équipe de coordinateurs

- a. L'équipe de coordinateurs se réunira lorsque cela sera nécessaire, et au minimum une fois tous les deux mois.
- b. Les membres du groupe consultatif ou du groupe d'anciens membres pourront être invités, si nécessaire.

D. Autres réunions

- a. D'autres réunions pourront être programmées lorsque nécessaire pour accomplir le travail du CLC, y compris par la création de groupes de travail ou de sous-groupes pour permettre aux membres de travailler ensemble et de mettre en œuvre des activités, de développer des outils, des ressources ou d'autres résultats, comme convenu dans les plans de travail du CLC.

VI. Rémunération (honoraires et traitement)

- a. Les membres généraux du CLC percevront un traitement de 300 \$ par année de service, qui sera versé annuellement au début de leur intégration du CLC en défraiement des frais d'Internet et autres encourus pour participer aux réunions du CLC.
- b. Les membres généraux du CLC percevront également des honoraires de 700 \$ par an, versés pour moitié en début d'année de leur mandat,

et pour moitié en fin d'année, pour chaque année accomplie au sein du CLC.

- c. Les honoraires des membres de l'équipe de coordinateurs s'élèveront à 1 000 \$ par an, en sus du traitement de 300 \$ fourni, en reconnaissance des rôles et des responsabilités supplémentaires assumés.
- d. Le CLC pourra décider de revoir et de réviser le niveau et le caractère approprié du traitement et des honoraires une fois par an, en tenant compte du niveau de travail, de l'implication des membres et du budget disponible, ainsi que des taux d'inflation.

VII. Collectes de fonds et pérennisation

- a. Pour assurer un fonctionnement efficace et durable, le CLC aura besoin de fonds adéquats pérennes. Il appartiendra à l'équipe de coordinateurs, en partenariat avec le groupe consultatif, de trouver des fonds suffisants pour assurer les activités quotidiennes du CLC.
- b. Les membres du CLC épauleront l'équipe de coordinateurs dans ce processus, notamment en fournissant les documents nécessaires pour rendre compte des activités du CLC aux donateurs et en contribuant à l'élaboration des propositions de financement, des stratégies et des plans.
- c. Les membres du CLC étudieront diverses méthodes de collecte de fonds, notamment :
 - la mise en place de brefs engagements de leadership en ligne, auxquels les organisations pourront accéder moyennant des frais
 - un engagement payant pour consulter des leaders du secteur de la protection
 - des opportunités de financement/subventions conjointes
 - un plaidoyer en faveur du financement des activités menées par les jeunes sortant du système de protection
 - des bourses/universités

VIII. Principes directeurs et valeurs

- a. Le CLC élaborera, adoptera et mettra en œuvre des politiques lui permettant de :
 - encourager une inclusion et une participation pleines et entières,

- veiller à ce qu'aucune sorte de discrimination ne soit tolérée,
- promouvoir le respect de l'autre et une sécurité permanente pour les membres, ainsi que dans leurs échanges avec les partenaires et les parties prenantes, y compris les enfants et les jeunes, à travers une politique de sauvegarde,
- reconnaître et remédier aux conséquences des traumatismes et d'autres expériences négatives, ceci incluant les handicaps, notamment en apportant une aide spécifique aux membres touchés pour qu'ils puissent contribuer pleinement ou s'impliquer dans leur rôle de leaders,
- promouvoir une culture de la responsabilité et de la redevabilité dans toutes ses activités et respecter les droits de l'homme fondamentaux et l'éthique professionnelle.