



Normes de gestion de Caritas Internationalis

Adoptées par le Conseil Représentatif le 1^{er} décembre 2020

Entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021

Les Normes de gestion de Caritas Internationalis

Depuis le 1er janvier 2019, les Normes de gestion sont l'outil officiel de Caritas Internationalis pour l'évaluation et le développement organisationnels.

Dans le cadre d'une démarche continue visant à améliorer la redevabilité et la bonne gouvernance au service des plus vulnérables, Caritas Internationalis a intensifié en 2019 son travail d'intégration de la sauvegarde dans l'ensemble de la Confédération afin de s'assurer que toutes les organisations membres disposent de politiques, systèmes et procédures adéquats. En 2020, le Conseil représentatif a adopté une version révisée des Normes de gestion avec l'introduction d'une Norme sur la sauvegarde.

Les normes révisées sont en vigueur depuis le **1^{er} janvier 2021**.

Les Normes de gestion mettent l'accent sur la participation des personnes nécessiteuses à tous les programmes de Caritas. Suivant l'invitation du pape François dans son Exhortation apostolique «*Evangelii Gaudium*», nous devons nous laisser évangéliser par elles. De fait, elles ont beaucoup à nous enseigner, car elles ont l'expérience du Christ souffrant, et leur place est donc au centre de l'Église (cf. EG 198).

Les Normes de gestion visent à soutenir la croissance et le professionnalisme de tous les membres de la Confédération Caritas Internationalis. Dans le même temps, la Doctrine sociale de l'Église reste l'un des fondements de notre travail. À cet égard, nous rappelons la déclaration puissante et stimulante du pape Benoît dans l'Encyclique *Deus Caritas Est*, une déclaration qui représente une inspiration permanente pour nous tous, et un soutien fort aux initiatives de développement institutionnel et de renforcement des capacités de la Confédération Caritas : « *Les Organisations caritatives de l'Église, à commencer par les Caritas (diocésaines, nationales, internationale), doivent faire tout leur possible pour que soient mis à disposition les moyens nécessaires, et surtout les hommes et les femmes, pour assumer de telles tâches. En ce qui concerne le service des personnes qui souffrent, la compétence professionnelle est avant tout nécessaire : les soignants doivent être formés de manière à pouvoir accomplir le geste juste au moment juste, prenant aussi l'engagement de poursuivre les soins. La compétence professionnelle est une des premières nécessités fondamentales, mais à elle seule, elle ne peut suffire. En réalité, il s'agit d'êtres humains, et les êtres humains ont toujours besoin de quelque chose de plus que de soins techniquement corrects. Ils ont besoin d'humanité. [...] C'est pourquoi, en plus de la préparation professionnelle, il est nécessaire pour ces personnes d'avoir aussi et surtout une 'formation du cœur'.* » (DCE n. 31.a)

Travailler en tant que Confédération pour mettre en œuvre les Normes de gestion a montré qu'ensemble nous sommes plus. Dans la communion et la coopération fraternelle, nous avons mobilisé des ressources pour les formations, les évaluations, la communication, etc. Nous avons développé des normes harmonisées afin de disposer d'un outil qui réponde à nos besoins communs. Dans «*l'esprit d'Emmaüs*», le mécanisme d'"accompagnement" a été approuvé en tant que moyen servant à garantir que personne ne soit laissé à la traîne, et que les plus forts puissent aider ceux qui en ont besoin (cf. Rom. 15:1).

Nous sommes déterminés à aller de l'avant pour rendre notre Confédération Caritas encore plus efficace et de plus en plus servie par des professionnels engagés dans "*le programme du chrétien - le programme du bon Samaritain, le programme de Jésus, qui est un "cœur qui voit"*" (DCE 31.b). Nous sommes bien conscients que l'horizon de notre mission en tant que Caritas est le Royaume de la justice et de la solidarité, qui ne sera atteint que lorsque Dieu sera tout en tous (cf. 1 Cor 15:28).

Nous savons que nous n'avons pas encore atteint notre but, mais nous nous efforçons d'avancer à partir du point que chacun de nous a atteint (cf. Phil 3:14).

NG 1 Lois et Codes de déontologie	
1.1	Identité catholique : l'organisation s'identifie elle-même comme étant une organisation caritative catholique suivant la doctrine sociale de l'Eglise et le droit canonique.
1.2	Lois du pays : l'organisation agit conformément aux lois et aux exigences juridiques applicables dans le pays où elle est inscrite.
1.3	Déontologie et conduite du personnel : l'organisation adhère au Code de déontologie et au Code de conduite du personnel de Caritas Internationalis.
1.4	Ethique humanitaire : l'organisation est tenue de respecter les normes et les principes humanitaires internationaux.
1.5	Ethique environnementale : l'organisation garantit que les ressources naturelles sont utilisées judicieusement, le gaspillage réduit au maximum et les projets respectueux de l'environnement.
1.6	Principes de partenariat : l'organisation respecte les principes de partenariat de CI.
1.7	Procédure de plaintes : l'organisation dispose d'un mécanisme de traitement des plaintes approprié et sûr, qui est officiellement communiqué et rendu public comme moyen de fournir un feed-back.
1.8	Mise en œuvre : l'organisation encourage les organisations Caritas diocésaines à respecter ces Normes de gestion.

NG 2 Gouvernance et organisation	
2.1	Constitution: l'organisation dispose de documents constitutionnels qui se réfèrent aux valeurs de Caritas.
2.2	Structure de la gouvernance : le rôle et les responsabilités des organes de gouvernance sont clairement définis.
2.3	Direction et gestion d'ensemble : la direction exécutive favorise une mise en œuvre efficace et performante conforme à la vision et la mission de l'organisation, et développe de nouvelles visions et stratégies telles que l'exige l'évolution des circonstances et/ou des opportunités.
2.4	Gestion des ressources humaines : l'organisation gère ses ressources humaines comme stipulé dans les règlements et procédures connus de tout le personnel.
2.5	Plan stratégique : l'organisation dispose d'un plan stratégique à jour, complet, réaliste et clair qui réunit sa vision, sa mission et ses objectifs spécifiques.
2.6	Stratégie de collecte de fonds : l'organisation dispose d'un plan de collecte de fonds régulièrement mis à jour pour la mobilisation de ressources nationales et internationales.
2.7	Gestion des risques : l'organisation évalue attentivement et régulièrement les risques internes et externes qui pourraient l'empêcher d'accomplir ses objectifs. Des mesures sont mises en place pour réduire ces risques.
2.8	Apprentissage organisationnel : l'organisation encourage une culture dans laquelle le partage d'expériences façonne l'évolution de l'organisation.

NG 3 Reddition de comptes en matière de programmes et de finances	
3.1	Gestion des projets : l'organisation veille à ce que tous les projets correspondent à sa vision et à sa mission et soient menés conformément aux besoins, aux vulnérabilités et aux capacités des communautés locales.
3.2	Qualité des projets : l'organisation veille à ce que tous les projets soient réalisés conformément aux normes techniques applicables.
3.3	Planification financière : l'organisation a traduit ses objectifs spécifiques en plans pluriannuels élaborés afin d'atteindre ces objectifs. Dans ce cadre, les budgets annuels sont approuvés avant le début de leurs périodes respectives de mise en œuvre.
3.4	Gestion financière : l'organisation exerce un rôle d'administrateur dans la gestion de ses ressources financières tout en veillant soigneusement à la fiabilité de ses informations financières.
3.5	Politique d'approvisionnement : l'organisation a et applique une politique d'approvisionnement qui suit les procédures approuvées et la supervision des processus d'appels d'offres et d'achats.
3.6	Gestion des actifs : l'organisation fait preuve de bonne gestion des ressources en assurant des procédures appropriées pour garantir l'existence, l'entretien et la sécurité de tous les biens immobilisés, tels que bâtiments, flotte de véhicules et équipement informatique.
3.7	Gestion des fonds : l'organisation gère ses fonds non affectés et affectés conformément à leurs objectifs.
3.8	Audit : les comptes annuels de l'organisation sont soumis à un audit externe et l'organisation procède à des audits internes indépendants.

NG 4 Participation des parties prenantes	
4.1	Politique et systèmes de sauvegarde : l'organisation adhère à la Politique de Caritas Internationalis de sauvegarde des enfants et des adultes vulnérables et dispose d'un système clair et transparent pour prévenir, traiter et répondre aux préoccupations en matière de sauvegarde.
4.2	Transparence et reddition de comptes : il existe des mécanismes transparents et systématiques pour garantir la responsabilité de l'organisation vis-à-vis des communautés qu'elle sert.
4.3	Plaidoyer : l'organisation mène un travail de plaidoyer national et international dans les limites établies par l'autorité ecclésiastique compétente.
4.4	Interaction avec la circonscription : implication des bases et des communautés paroissiales.
4.5	Travail en réseau : l'organisation participe de façon proactive à des réseaux sectoriels et thématiques.
4.6	Partage d'informations : l'organisation communique avec les parties prenantes de manière ordonnée et transparente sur son travail et ses performances.
4.7	Protection des données : l'organisation se rend responsable de la protection et de la sauvegarde des données.
4.8	Politique de divulgation de l'information : l'organisation est transparente et met les informations sur ses programmes et ses opérations à la disposition du public conformément à une politique de divulgation de l'information.

NG 5 Sauvegarde	
1.3 1.3.1	Déontologie et conduite du personnel : l'organisation adhère au Code de déontologie et au Code de conduite du personnel de Caritas Internationalis.
1.7 1.7.1 1.7.2	Procédure de plaintes : l'organisation dispose d'un mécanisme de traitement des plaintes approprié et sûr, qui est officiellement communiqué et rendu public comme moyen de fournir un feed-back. (Traitement des plaintes, politique de dénonciation)
2.4 2.4.3 2.4.4 2.4.5	Gestion des ressources humaines : l'organisation gère ses ressources humaines comme stipulé dans les règlements et procédures connus de tout le personnel. (Recrutement sûr, rétention du personnel, adhésion à la vision et à la mission de l'organisation)
2.7 2.7.1	Gestion des risques : l'organisation évalue attentivement et régulièrement les risques internes et externes qui pourraient l'empêcher d'accomplir ses objectifs. Des mesures sont mises en place pour réduire ces risques. (Mécanisme de gestion des risques)
3.1 3.1.6	Gestion des projets : l'organisation veille à ce que tous les projets correspondent à sa vision et à sa mission et soient menés conformément aux besoins, aux vulnérabilités et aux capacités des communautés locales. (Engagement communautaire)
4.1 4.1.1 4.1.2 4.1.3 4.1.4	Politique et systèmes de sauvegarde : l'organisation adhère à la Politique de Caritas Internationalis de sauvegarde des enfants et des adultes vulnérables et dispose d'un système clair et transparent pour prévenir, traiter et répondre aux préoccupations en matière de sauvegarde. (Politique de sauvegarde et politique de lutte contre le harcèlement, enquêtes, orientation des victimes, partenaires et prestataires de services)
4.2 4.2.2	Transparence et reddition de comptes : il existe des mécanismes transparents et systématiques pour garantir la responsabilité de l'organisation vis-à-vis des communautés qu'elle sert. (Accès véritable)
4.7 4.7.1	Protection des données : l'organisation se rend responsable de la protection et de la sauvegarde des données. (Politique de protection des données)

