

LE CONSEIL DANOIS POUR LES RÉFUGIÉS (DRC) APPLIQUE UNE POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DU HARCÈLEMENT, DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS



Ce document présente les positions et actions du DRC en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Les employés du DRC ont à la fois le droit et l'obligation de signaler toutes plaintes ou tous cas suspectés de comportement fautif à caractère sexuel de la part de nos employés ou de nos partenaires, en se servant à cet effet du [mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC](#).

La tolérance zéro commence au sommet

Au siège comme sur le terrain, les responsables du DRC ont la responsabilité d'instaurer et de maintenir un environnement propice à prévenir les actes d'inconduite sexuelle. L'équipe de direction prend les mesures nécessaires à cet effet, notamment au moyen de formations de sensibilisation au Code de conduite et à la lutte contre le harcèlement et l'exploitation sexuels et grâce à la mise en place d'un mécanisme de signalement dans toutes les opérations du DRC.

Le DRC adhère pleinement à la [politique de tolérance zéro](#) suivie par les Nations Unies à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels. De telles atteintes constituent des fautes graves, qui justifient la mise en œuvre de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis.

Que dit le Code de conduite du DRC sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ?

L'article 3.7 du Code de conduite du DRC interdit [l'exploitation et les abus sexuels](#) :

Art. 3.7.4 : Je n'aurai aucune activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans. [...]

Art.3.7.5 : Je ne me livrerai à aucun acte d'exploitation ou d'abus sexuel contre les personnes relevant du mandat du DRC, et j'ai un devoir de protection particulier envers les femmes et les enfants.

Art. 3.7.6 : Je ne solliciterai ni ne participerai à aucun échange commercial de services sexuels, de tels rapports étant susceptibles de nuire à la crédibilité et à l'image du secteur humanitaire et du DRC.

Art. 3.7.7 : Je suis conscient du fait que le DRC déconseille fortement les rapports sexuels entre les membres de son personnel et les personnes relevant de son mandat [...].

L'article 3.9 du Code de conduite du DRC interdit [le harcèlement sexuel](#) :

Art. 3.9.1 : Je n'exercerai ni ne tolérerai aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

Art. 3.9.3 : Je reconnais qu'il existe un conflit d'intérêts inhérent et un abus de pouvoir potentiel dans le fait d'avoir des rapports intimes et sexuels avec des collaborateurs placés sous ma supervision. [...] Si je me trouvais dans un tel cas de figure, je résoudrais ce conflit d'intérêts sans tarder.

Que fait le DRC pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ?

Le travail de sensibilisation entrepris autour du Code de conduite du DRC est en grande partie illustré par des vidéos produites récemment dans le but de mettre en exergue, parmi les différentes formes de fautes graves, les questions de

HARCÈLEMENT SEXUEL

Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier autrui. Le harcèlement sexuel peut survenir lorsqu'il entrave la bonne marche du travail, est présenté comme une condition d'emploi ou crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement sexuel peut procéder d'un acte isolé ou d'une série d'incidents. Il peut résulter d'actes intentionnels, non sollicités ou imposés. Les femmes et les hommes peuvent en être les victimes ou les auteurs. Le harcèlement sexuel peut également survenir en dehors du lieu de travail et/ou des horaires de travail.

EXPLOITATION SEXUELLE

Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Les femmes et les hommes peuvent en être les victimes ou les auteurs.

ABUS SEXUEL

Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Toutes les formes d'activité sexuelle avec un enfant entrent dans la catégorie des abus sexuels. Les femmes et les hommes peuvent en être les victimes ou les auteurs.

RESSOURCES DISPONIBLES POUR RENFORCER LA PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS SEXUELS RÉPRÉHENSIBLES AU NIVEAU LOCAL

GRUPE DE TRAVAIL PSEA

Le Conseiller global Code de conduite du DRC a intégré le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations sur la protection contre les actes d'exploitation et les abus sexuels (PSEA) des Nations Unies. Le Comité permanent a entrepris des efforts importants en vue d'accroître la sensibilisation aux questions relatives à la redevabilité à l'égard des populations touchées ainsi qu'à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur le Groupe de travail PSEA en vous rendant sur <http://www.pseataaskforce.org/fr/>

PLUS D'INFORMATIONS ?

Pour obtenir des d'informations plus détaillées sur les politiques et les actions du DRC ainsi que sur ses capacités de réaction, veuillez contacter l'équipe en charge du Code de conduite au siège du DRC ou votre point focal redevabilité au niveau local. Contacts au siège :

- Conseiller global Code de conduite : jonathan.martin@drc.dk
- Conseiller global redevabilité : mette.marie.honore@drc.dk
- Chef de l'unité Risque et conformité : mia.neumann@drc.dk

VOUS SOUHAITEZ FAIRE UN SIGNALEMENT OU DÉPOSER UNE PLAINTÉ ?

Consultez : [Mécanisme de signalement du Code de conduite](#)
ou écrivez à : c.o.conduct@drc.dk

[Le DRC est profondément engagé dans la lutte contre les comportements sexuels répréhensibles.](#)

harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels - pour voir les vidéos, cliquez [ici](#).

Toutes les opérations du DRC sont appelées à utiliser ces vidéos dans le cadre de l'intégration des nouveaux employés et des formations dispensées au personnel déjà en place ainsi que, de manière générale, pour encourager les discussions et la sensibilisation sur ces sujets. Les vidéos servent également à informer les partenaires du DRC et les autres parties prenantes sur les politiques et procédures du DRC en matière de comportements constitutifs de faute grave. Le service RH du DRC a élaboré à l'attention des superviseurs hiérarchiques des listes de contrôle relatives à l'intégration des nouveaux employés, qui peuvent être consultées [ici](#).

Formation sur le Code de conduite lors de l'intégration des nouveaux employés

Les superviseurs hiérarchiques ont la responsabilité de veiller à ce que les nouveaux employés du DRC suivent un programme d'intégration adéquat. Durant la période d'intégration, le Code de conduite, qui accompagne le contrat de travail, doit être présenté au nouvel employé. Outre la communication du Code de conduite par écrit, le nouvel employé regarde une vidéo de quatre minutes détaillant les éléments essentiels caractérisant la conduite qui est exigée de tous les employés du DRC en vertu du Code de conduite.

Formations au siège et sur le terrain

L'équipe en charge du Code de conduite au siège du DRC dispense des formations sur le Code de conduite à l'intention des opérations du DRC dans les pays. Ces formations sont organisées en fonction des besoins ou à la demande de l'équipe de direction. En 2017, cinq formations de ce type ont été organisées. Les thématiques du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels sont abordées dans le cadre du volet de la formation consacrée à la définition d'un comportement sexuel constitutif d'une faute grave. D'autres formations de ce type sont prévues en 2018.

Une formation sur le Code de conduite est également incluse dans le programme d'introduction des responsables hiérarchiques nouvellement embauchés dans les bureaux de terrain. Cette formation est organisée quatre fois par an. Les points focaux en matière de redevabilité (au niveau des pays et des régions) de même que les consultants RH et les superviseurs hiérarchiques sont fréquemment amenés à dispenser des formations ayant pour objet de sensibiliser sur le Code de conduite, sur les droits et les obligations des personnes concernées et leurs possibilités de signaler des comportements fautifs graves ainsi que sur les normes de conduite qui s'imposent aux employés du DRC.

Plaintes et enquêtes

Le DRC a instauré depuis 2009 une procédure de plainte pour traiter des cas graves de comportements fautifs de la part d'employés du DRC, tels qu'ils sont définis dans le Code de conduite. En 2013, la procédure a été complétée par des lignes directrices relatives aux enquêtes. Ces lignes directrices énoncent les normes à suivre en matière de procédure équitable, de respect de la confidentialité et de fardeau de la preuve lors des enquêtes qui sont menées sur tous les cas présumés de comportement fautif grave.

Toutes les opérations du DRC ont instauré des mécanismes permettant à n'importe quelle partie concernée de signaler un cas suspecté ou subi de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels émanant d'employés ou de partenaires du DRC. Ces mécanismes sont conçus de sorte à préserver la confidentialité de la victime comme de la personne à l'origine du signalement. Le mécanisme de signalement permet d'enquêter sur les plaintes formulées en conformité avec les normes du DRC et, si les cas sont avérés, de prendre les sanctions qui s'imposent.

Suivi et leçons apprises

Sur la base d'une analyse de cas concrets menée en 2015, le DRC s'est rendu compte que les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels étaient très vraisemblablement sous-déclarés au sein de l'organisation. Une fois alerté, le niveau de plus élevé des instances dirigeantes du DRC a décidé d'accroître les efforts en matière de prévention et de sensibilisation. Au cours de 2016 et 2017, les formations et les communications relatives au Code de conduite ont abordé la question du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels en tant que thématique spécifique, et des formations consacrées spécifiquement à ce thème ont été conçues. Par ailleurs, les employés du siège du DRC qui sont chargés de la mise en œuvre des enquêtes sont formés spécifiquement pour traiter des cas de cette nature.

Cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels signalés au DRC

Le nombre des plaintes pour inconduite sexuelle enregistrées et traitées dans le cadre du mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC s'est élevé à 8 en 2015, 17 en 2016 et, jusqu'à ce jour, à 41 en 2017.