

# **POLITIQUE DE SAUVEGARDE DU DRC**

*En vigueur depuis le 26 septembre 2019*

*Révisée en juillet 2020*

## **I. OBJET**

L'objet de cette politique est de protéger les personnes, en particulier les enfants, les adultes à risque et les bénéficiaires d'assistance, des préjudices pouvant résulter de leur interaction avec le DRC. Sont visés les préjudices résultant :

- du comportement des employés et du personnel associé dans les opérations internationales du DRC ;
- de la conception et de la mise en œuvre des programmes et des activités internationaux du DRC.

La politique énonce les engagements pris par le DRC et informe les employés et le personnel associé du DRC de leurs responsabilités en matière de sauvegarde.

La Politique de sauvegarde ne concerne pas :

- le harcèlement sexuel sur le lieu de travail - cet aspect est traité dans le Code de conduite du DRC ;
- les incidents liés à la sauvegarde survenant au sein de la communauté en général sans rapport avec le DRC ni avec son personnel associé ;
- les employés et le personnel associé du DRC travaillant dans le cadre des activités nationales au Danemark - ce personnel doit se conformer au Code de comportement du DRC (*DRC Code of Behaviour*).

## **II. QU'EST-CE QUE LA SAUVEGARDE ?**

Par « sauvegarde », le DRC entend le fait de protéger la santé, le bien-être et les droits humains des personnes et de faire en sorte qu'elles ne soient pas victimes de préjudices, d'abus ou de négligence. Le DRC interprète cette définition comme le fait de protéger les personnes, notamment les enfants et les adultes à risque, des préjudices pouvant découler de leur interaction avec les employés, le personnel associé ou les programmes du DRC.

D'autres termes associés à la sauvegarde sont définis dans le glossaire figurant à la fin du document.

## **III. PORTÉE**

- Tout le personnel du DRC employé hors du Danemark ainsi que les employés du siège lorsqu'ils sont en mission dans les opérations internationales du DRC.
- Tout le personnel associé impliqué dans des programmes internationaux ou dans des visites en rapport avec le DRC, c'est à dire notamment, mais pas exclusivement, les consultants, les bénévoles, les sous-traitants et les personnes effectuant des visites au sein des programmes, comme les journalistes, les célébrités ou les responsables politiques.

## IV. RESPONSABILITÉ INSTITUTIONNELLE

Le directeur du Département international approuve la politique et décide de son entrée en vigueur. La responsabilité du processus incombe au secrétariat Risque et Conformité et au Département des ressources humaines, qui suivent la mise en œuvre de la politique et qui, périodiquement, procèdent à son réexamen et suggèrent les modifications nécessaires.

## V. ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Le DRC considère que toute personne avec laquelle le DRC est en contact, quels que soient son âge, son identité de genre, son handicap, son orientation sexuelle, son appartenance ethnique ou ses autres caractéristiques, a le droit d'être protégée contre toutes les formes de préjudices, d'abus, de négligence et d'exploitation. Le DRC ne tolère aucun abus ni exploitation commis par ses employés ou son personnel associé.

La présente politique traite des aspects suivants de la sauvegarde : sauvegarde de l'enfant, sauvegarde des adultes et protection contre l'exploitation et les abus sexuels. D'autres politiques et procédures distinctes peuvent être associées à ces principaux aspects (voir VI. Politiques, procédures et lignes directrices connexes).

Le DRC s'engage à prendre en compte la sauvegarde dans l'ensemble de son action, par le biais des trois piliers que sont la prévention, le signalement et la réaction.

### A. Prévention

#### A.1 Les responsabilités du DRC

Le DRC s'engage à :

- Veiller à ce que tous les employés et tout le personnel associé aient accès à cette politique, qu'ils la connaissent et qu'ils connaissent les responsabilités qui leur incombent à ce titre.
- Concevoir et mettre en œuvre l'ensemble de ses programmes et de ses activités de manière à protéger les personnes des risques de préjudice pouvant résulter de leur interaction avec le DRC. Cet aspect inclut notamment les modalités de collecte et de communication des informations relatives aux personnes concernées par les programmes du DRC.
- Appliquer des procédures de sauvegarde strictes dans le cadre du recrutement, de la gestion et du déploiement des employés et du personnel associé.
- Veiller à ce que les employés reçoivent une formation sur la sauvegarde qui corresponde à leur rôle au sein de l'organisation.
- Assurer le suivi des signalements d'incident liés à la sauvegarde de manière rapide et selon une procédure régulière.

#### A.2 Les responsabilités des employés et du personnel associé

Tous les superviseurs, employés et personnel associé du DRC sont tenus de contribuer à l'instauration et à la préservation d'un environnement de nature à prévenir les atteintes à la sauvegarde et à favoriser la mise en œuvre de la Politique de sauvegarde. Leurs responsabilités spécifiques sont les suivantes :

##### *Sauvegarde de l'enfant*

La *Politique de sauvegarde de l'enfant du DRC* (voir VI. Politiques, procédures et lignes directrices connexes) décrit en détail l'ensemble des obligations du DRC en matière de sauvegarde de l'enfant. En résumé, les employés et le personnel associé du DRC ne doivent jamais :

- avoir des relations sexuelles avec toute personne âgée de moins de 18 ans ;
- abuser ni exploiter sexuellement des enfants ;

- exposer des enfants à des violences ou des négligences physiques, émotionnelles ou psychologiques ;
- s'adonner à des pratiques commerciales d'exploitation concernant des enfants, y compris le travail ou la traite des enfants.

### *Sauvegarde des adultes*

Les employés et le personnel associé du DRC ne doivent jamais :

- abuser ni exploiter sexuellement des adultes à risque ;
- exposer un adulte à risque à des violences ou des négligences physiques, émotionnelles ou psychologiques.

### *Protection contre l'exploitation et les abus sexuels*

Les employés et le personnel associé du DRC ne doivent jamais :

- échanger de l'argent, des emplois, des biens ou des services contre des relations sexuelles. Cela inclut notamment tout échange portant sur l'assistance due aux bénéficiaires d'assistance ;
- avoir des relations sexuelles avec des bénéficiaires d'assistance puisque de telles relations sont par essence fondées sur un rapport de force inégal.

### **A.3 Responsabilité et redevabilité des superviseurs du DRC**

Les superviseurs du DRC chargés du recrutement, de l'intégration et de la gestion des employés et du personnel associé ont une responsabilité particulière en matière de respect de la Politique de sauvegarde. Il est attendu d'eux qu'ils :

- montrent par l'exemple le chemin à suivre et qu'ils définissent clairement les attentes en termes de comportement, conformément au concept de leadership du DRC ;
- appliquent les lignes directrices exposées dans *l'outil de vérification de la conformité (OC) : La sauvegarde tout au long du cycle de l'emploi* lors du recrutement, de l'intégration, de la gestion et du départ des employés ;
- s'assurent que tous les personnels associés signent le Code de conduite du DRC et en respectent les normes.

## **B. Signalements**

Les superviseurs, les employés et le personnel associé du DRC sont tenus de signaler toute crainte ou soupçon d'atteinte à la sauvegarde du fait d'un employé ou d'un membre du personnel associé.

Le DRC veille à ce que les employés, le personnel associé et les communautés avec lesquelles il travaille aient à leur disposition des modalités sûres, adéquates et accessibles de signalement des incidents liés à la sauvegarde.

Le DRC veille à ce que les personnes qui signalent (de bonne foi) des incidents en matière de sauvegarde soient protégés contre toute mesure de représailles émanant d'employés du DRC. Toute allégation de représailles fera l'objet d'une enquête et sera considérée, si elle est confirmée, comme une faute professionnelle grave.

Le DRC accepte également de recevoir les plaintes émanant de sources extérieures, par exemple de membres de la population, de partenaires ou d'organismes officiels.

### **B.1 Comment signaler un incident en matière de sauvegarde ?**

Les employés qui souhaitent soulever une préoccupation ou formuler une plainte liée à la sauvegarde doivent le faire immédiatement au moyen d'un signalement dans le Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC (MSCC) au siège *ainsi qu'en* alertant leur superviseur hiérarchique. Si l'employé a du mal à s'adresser à son superviseur hiérarchique (parce qu'il estime, par exemple, que le signalement ne sera pas pris au sérieux ou parce que le superviseur est impliqué dans les faits visés par le signalement), il doit s'adresser à un superviseur d'un niveau hiérarchique plus élevé non impliqué dans la situation.

Les signalements effectués dans le cadre du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC au siège doivent être adressés à l'adresse e-mail suivante : [c.o.conduct@drc.ngo](mailto:c.o.conduct@drc.ngo).

## C. Réaction

Le DRC assure le suivi des incidents et des signalements conformément à la politique et à la procédure prévues et dans le respect de ses obligations légales et statutaires (voir VI. Politiques, procédures et lignes directrices connexes).

Le DRC veille à ce que toutes les enquêtes relatives à des incidents liés à la sauvegarde et ayant trait à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS) soient conduites par des enquêteurs certifiés EAS.

Le DRC applique des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des employés ayant enfreint la présente politique.

Le DRC met tout en œuvre pour apporter un soutien aux personnes survivantes ayant subi un préjudice causé par un employé ou un membre du personnel associé, indépendamment de l'existence ou non d'une réaction formelle sur le plan interne (par ex. une enquête interne). Les décisions en matière de soutien sont axées sur les personnes survivantes.

### C.1 Confidentialité

Lors du traitement d'un incident en matière de sauvegarde, il est essentiel que la confidentialité soit préservée à toutes les étapes de la procédure. Les informations relatives à l'incident et à son traitement ultérieur ne doivent être partagées qu'avec ceux qui ont besoin d'en connaître et doivent toujours être conservées en sécurité conformément à la législation sur la protection des données.

## VI. POLITIQUES, PROCÉDURES ET LIGNES DIRECTRICES CONNEXES

1. Manuel des opérations du DRC : Mécanisme de signalement du Code de conduite <https://insite.drc.dk/en/operations-handbook/le-manuel-des-operations-revise-en-fran%C3%A7ais/redevabilite/mecanisme-de-signalement-du-code-de-conduite-mscc>.
2. Politique de sauvegarde de l'enfant du DRC.
3. Concept de leadership du DRC.
4. Politique de vérification des antécédents du DRC (*DRC Background Check Policy*).
5. Outil de vérification de la conformité (OC) : La sauvegarde tout au long du cycle de l'emploi.
6. Code du comportement du DRC (*DRC Behaviour Code*).
7. Circulaire ST/SGB/2003/13 du 9 octobre 2003 du Secrétaire général des Nations Unies.
8. Code de conduite du DRC.

## VII. GLOSSAIRE

### Abus sexuel

Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.

## **Adulte à risque**

Parfois également appelé « adulte vulnérable ». Une personne qui a ou qui pourrait avoir besoin de soins en raison d'une incapacité mentale ou d'un autre type de handicap, de l'âge ou d'une maladie et qui est ou qui pourrait être dans l'incapacité de prendre soin d'elle-même ou de se protéger contre toute forme majeure de préjudice ou d'exploitation.

## **Bénéficiaire d'assistance**

Une personne qui reçoit directement des biens ou des services dans le cadre du programme du DRC.

## **Enfant**

Une personne de moins de 18 ans

## **Exploitation sexuelle**

Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser 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. Sont inclus dans cette définition la traite des personnes et l'esclavage moderne.

## **Personnel associé**

Une personne impliquée dans un travail ou une visite en rapport avec le DRC, notamment mais pas exclusivement, les consultants, les bénévoles, les sous-traitants et les personnes effectuant des visites auprès des programmes, comme les journalistes, les célébrités ou les responsables politiques.

## **Personne survivante**

La personne ayant subi l'exploitation ou les abus. Le terme « personne survivante » est souvent préféré à celui de « victime », car il renvoie à la force, à la résilience et à la capacité de survie. Cependant, la personne concernée est libre de s'identifier comme elle le souhaite.

## **Préjudice**

Atteinte psychologique, physique ou sous une autre forme aux droits d'une personne.

## **Préjudice psychologique**

Violence émotionnelle ou psychologique, y compris (mais non exclusivement) les traitements humiliants ou dégradants, comme les injures, les critiques constantes, le rabaissement, l'humiliation continuelle, l'isolement et l'isolation.

## **Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)**

Ce terme est utilisé par la communauté des acteurs de l'aide humanitaire et de l'aide au développement pour décrire les mesures visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelle commise par les employés ou le personnel associé à l'encontre des populations touchées. Le terme est issu de la Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies relatives aux dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les violences sexuelles (ST/SGB/2003/13).