



Politique de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels du DRC



Table des matières

Glossaire	3
Abréviations.....	4
I. Introduction	6
I.1. Finalité	6
I.2. Objectif.....	6
I.3. Déclaration de politique générale.....	7
I.4. Champ d'application.....	7
I.5. Aperçu de la relation entre la présente Politique de PEAHS et les codes d'éthique et de conduite du DRC	8
I.6. Terminologie relative à la PEAHS.....	8
II. Responsabilité institutionnelle et Personnelle en matière de PEAHS	19
II.1 Responsabilité institutionnelle du DRC	19
II.1.1. Prévention	19
II.1.2. Encourager les signalements.....	20
II.1.3. Réponse	21
II.2. Responsabilité du Personnel du DRC.....	23

Glossaire

Collaborateur non régulier	<p>Toute personne engagée par le DRC dans le cadre d'un accord mutuellement contraignant (oral ou écrit) aux termes duquel cette personne accepte d'effectuer un travail pour et sous la direction et les instructions du DRC. Sont exclus de cette définition les personnes contractées en tant que prestataires (prestataires de service externes) et les employés réguliers du DRC.</p> <p>Exemples: volontaires et bénévoles, collaborateurs semi-bénévoles, collaborateurs occasionnels, collaborateurs journaliers, travail contre rémunération.,.</p>
Enquête	Le processus d'enquête administrative interne analytique visant à établir des faits afin de déterminer objectivement si un cas suspecté d'inconduite a été commis et, le cas échéant, l'identité de l'auteur ou des auteurs de ladite violation.
Fournisseur	Tout prestataire qui a été approuvé et accepté en tant que fournisseur du DRC après vérification. (Un prestataire est une entreprise susceptible de fournir des biens, des services ou des travaux de construction au DRC.)
Mécanisme de signalement du Code de conduite	Mécanisme permettant à toute personne de signaler un cas suspecté de violation du Code de conduite du DRC par un ou plusieurs membres du Personnel du DRC ou de signaler toute autre préoccupation conformément aux dispositions applicables des lois et réglementations relatives aux lanceurs d'alerte. Les cas suspectés d'inconduite concernant d'autres organisations ou des partenaires d'exécution ou commerciaux qui sont portés à la connaissance du DRC sont également enregistrés dans le MSCC .
Partenaire	Toute institution avec laquelle DRC a formalisé ses relations aux fins de la mise en œuvre de l'assistance au programme, des activités de plaidoyer, du développement des capacités et de l'assistance matérielle dans le cadre des programmes et des budgets du DRC. Par conséquent, les partenaires exécutent une partie des activités prévues au titre du programme grâce à une sous-subvention. Il s'agit entre autres d'ONG locales, d'organisations communautaires, d'institutions publiques et d'ONGI opérant dans un contexte local donné.
Personnel	Tous les employés, stagiaires, étudiants, Collaborateurs non réguliers et tous les autres membres du Personnel du DRC qui, quel que soit la durée de leur engagement, leur rémunération ou leurs conditions d'emploi, sont tenus de signer le Code de conduite. Les membres du Personnel du DRC sont appelés individuellement « membres du Personnel » et parfois collectivement le « Personnel ».
Personnes relevant du mandat du DRC	Les groupes cibles du DRC en vertu de son mandat, c'est-à-dire notamment les réfugiés, les déplacés internes et les autres personnes touchées par les déplacements et les conflits.
Représailles	Tout acte ou omission, direct ou indirect, qui se produit dans un contexte professionnel, qui est motivé par un signalement interne ou externe ou par une divulgation publique, et qui cause ou pourrait causer un préjudice injustifié à l'Auteur/e du signalement, au/à la Plaignant/e ou à toute autre personne impliquée dans le signalement, dans la divulgation des informations ou dans une enquête interne. Les menaces de représailles comme les tentatives de représailles sont considérées comme des représailles..
Signalement de cas suspecté d'inconduite	Un signalement effectué par un/e Plaignant/e ou un/e Déclarant/e concernant une suspicion de violation du Code de conduite ou de la Politique de PEHHS déjà survenue ou sur le point de survenir.

Abréviations

AGDM :	Intégration des critères d'âge, de genre et de diversité
ACS :	Approche centrée sur les survivants
CBO :	Organisation communautaire
CdC :	Code de conduite
CFM :	Mécanisme communautaire de retour d'information
CHS :	Normes humanitaires fondamentales
CHSA :	Alliance pour les normes humanitaires fondamentales
CRC :	Convention relative aux droits de l'enfant
CT :	Outil de conformité
DRC :	Danish Refugee Council / Conseil danois pour les réfugiés
EAHS :	Exploitation, abus et harcèlement sexuels
GBV :	Violence fondée sur le genre
HQ :	Siège
IASC :	Comité permanent interorganisations
IDP :	Personne déplacée dans son propre pays
L/NAs :	Acteurs locaux et nationaux
MSCC :	Mécanisme de signalement du Code de conduite
OMS :	Organisation mondiale de la Santé
ONG :	Organisation non gouvernementale
ONGI :	Organisation non gouvernementale internationale
ONU :	Organisation des Nations Unies
PEAHS :	Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels
PF SaG&CdC	Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite
FP :	
PF :	Point focal
PoC :	Personnes relevant du mandat du DRC
RGPD :	Règlement général sur la protection des données
RH :	Ressources humaines
RSM :	Signalement de cas suspecté d'inconduite
SGBV :	Violence sexuelle et fondée sur le genre

Introduction

1

Finalité

Cette section donne une vue d'ensemble de la raison d'être et des objectifs de la présente Politique, en contextualisant les sections suivantes.

2

Objectif

Cette section décrit les objectifs et résultats précis que la présente Politique vise à atteindre. Elle permet de clarifier ses effets attendus.

3

Déclaration de politique générale

Cette section présente la position de l'organisation en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PEAHS)

6

Terminologie relative à la PEAHS

Cette section définit et explique les principaux termes relatifs à la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels utilisés dans la présente Politique. Elle garantit une compréhension commune de la terminologie utilisée dans la politique.

5

Aperçu de la relation entre la présente Politique de PEAHS et les codes d'éthique et de conduite de DRC

Cette section souligne le lien entre la politique de PEAHS et d'autres politiques de la DRC, offrant une vue d'ensemble de la manière dont la PEAHS s'aligne sur le cadre éthique plus large du DRC.

4

Champ d'application

Cette section décrit le champ d'application de la présente Politique. Elle précise quels sont les acteurs concernés.

Responsabilité institutionnelle et Personnelle en matière de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Cette section de la Politique de PEAHS décrit l'engagement de l'institution (DRC) et de son Personnel à prévenir les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et à y répondre. Il s'agit à la fois d'un engagement à prévenir ces incidents et d'un engagement à réagir de manière appropriée s'ils surviennent.

Responsabilité institutionnelle du DRC

Cette sous-section de la Politique aborde l'engagement institutionnel du DRC à prévenir les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et à y répondre, décrivant un éventail de mesures réparties sous trois piliers :



Prévention



Encourager les signalements



Réponse

Responsabilité du Personnel du DRC

Cette sous-section de la Politique aborde l'engagement des membres du Personnel du DRC à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Elle décrit les attentes en matière de comportement du Personnel ainsi que les mesures spécifiques que les membres du Personnel sont tenus de prendre pour prévenir ces incidents et v

I. Introduction

I.1. Finalité

En tant qu'organisation engagée dans la protection des plus vulnérables, la sauvegarde de leurs droits et leur autonomisation en vue d'un avenir meilleur, DRC reconnaît son devoir et sa responsabilité de prévenir et de traiter les conséquences dévastatrices de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels sur les personnes qui se trouvent dans sa sphère d'influence. Cette responsabilité s'étend aux personnes concernées, au Personnel, aux prestataires de services et au Personnel des partenaires dans le cadre des opérations gérées par le DRC. Conformément à nos valeurs et à nos principes, nous affirmons clairement que l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels n'ont pas leur place dans le DRC. Nos actes et nos paroles reflètent notre engagement inébranlable et notre responsabilité de créer un environnement exempt d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, qui préserve le bien-être et la dignité de toutes les personnes que nous servons.

Dans la mesure où il reconnaît l'existence des déséquilibres de pouvoir inhérents à notre travail, le principe de redevabilité exige que nous gérons les rapports d'autorité de manière responsable. Étant donné que les déséquilibres de pouvoir peuvent se manifester dans différents aspects de notre action, tels que la mise en œuvre des projets, les interactions avec les communautés et les ressources que nous fournissons, le DRC doit s'efforcer de protéger contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels toutes les personnes qui se trouvent dans sa sphère d'influence et de leur donner les moyens d'avoir un avenir meilleur.

La présente **Politique de Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (Politique de PEAHS)** vise à définir et à promouvoir une culture institutionnelle alliant redevabilité, respect et égalité, qui **protège les personnes avec lesquelles DRC travaille ou entre en contact** contre les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, par exemple le Personnel du DRC, les Partenaires, les Fournisseurs de services, les Personnes relevant du mandat du DRC et toute personne avec laquelle DRC s'engage dans le cadre de ses programmes et activités. **Ces incidents peuvent être causés par des groupes et/ou des individus employés par le DRC ou associés à l'organisation** (par exemple, le Personnel du DRC, les Partenaires, les Fournisseurs, les Collaborateurs non réguliers).

I.2. Objectif

Conformément à la vision, aux missions et aux valeurs du DRC, à son Code de conduite et aux normes internationales¹, la présente **Politique de PEAHS** fournit des orientations et définit l'engagement et la responsabilité institutionnels du DRC ainsi qu'un ensemble de règles claires en matière de PEAHS à destination du Personnel et des partenaires de l'organisation.

Le DRC adhère aux six principes fondamentaux du IASC sur l'exploitation et les abus sexuels², comme indiqué dans son Code de conduite et dans la présente Politique, au chapitre « Responsabilité institutionnelle et Personnelle en matière de PEAHS ».

La présente Politique de PEAHS décrit l'engagement du DRC à prendre les mesures nécessaires, en mettant en place des politiques, des procédures et des pratiques pour :

- » créer des environnements sûrs et exempts d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels qui protègent la dignité de toutes les personnes concernées par les programmes et les activités du DRC, grâce à des mesures adéquates de prévention, de facilitation des signalements et de réponse, comme indiqué à la section II de la présente Politique de PEAHS ;

¹ Notamment : la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), les six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations (IASC) sur l'exploitation et les abus sexuels (2019) et l'index PEAHS de CHS Alliance (2019).

² L'IASC est le forum de coordination humanitaire le plus ancien et de plus haut niveau du système des Nations Unies. Il réunit les directeurs exécutifs de 18 organisations et consortiums afin de formuler des politiques, de fixer des priorités stratégiques et de mobiliser des ressources en réponse aux crises humanitaires. L'IASC s'efforce de renforcer la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans le cadre des interventions humanitaires, car il s'agit d'une défaillance catastrophique qui porte préjudice aux personnes que nous sommes chargés de protéger.

- » veiller à ce que les personnes qui travaillent avec DRC ou entrent en contact avec ses activités soient conscientes de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.

1.3. Déclaration de politique générale

Le DRC interdit catégoriquement³ tout acte de son Personnel et de tout groupe et/ou individu associé à DRC (Partenaires, fournisseurs, collaborateurs non réguliers) qui constitue une pratique d'exploitation sexuelle, un abus ou un acte de harcèlement sexuel, et applique une politique de tolérance zéro à cet égard, quel que soit le genre, l'identité et expression de genre, l'âge, la race, le handicap, l'orientation sexuelle, la nationalité, la situation professionnelle, le niveau d'éducation, l'état de santé, le statut socio-économique, la religion, l'origine ethnique et le rôle au sein de l'organisation de la victime.

Le DRC applique une politique de tolérance zéro⁴ en réponse à toute forme de **Représailles** contre des personnes qui i) signalent de bonne foi des soupçons d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels par l'intermédiaire du Mécanisme de signalement du Code de conduite, ii) fournissent des informations ou toute aide dans le cadre d'un signalement ou participent à une enquête interne ou iii) refusent d'agir en violation du Code de conduite du DRC et de la présente Politique.

1.4. Champ d'application

»» Personnel du DRC

La présente Politique de PEHS s'applique à DRC et à son Personnel sans distinction. L'ensemble du Personnel du DRC, y compris, mais sans s'y limiter, le Personnel international ou national, de niveau supérieur ou inférieur, de première ligne, de soutien ou de programme, les stagiaires rémunérés ou non, les étudiants et les collaborateurs non réguliers⁵, est également tenu de respecter la Politique de PEHS du DRC.

»» Partenaires du DRC

Le DRC exige de ses Partenaires qu'ils aient adopté, ou qu'ils élaborent et appliquent, une Politique de PEHS fondée sur un ensemble de principes moraux équivalents à ceux décrits dans la présente Politique. Il s'agit notamment de l'obligation de prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, d'appliquer une approche centrée sur les survivants et d'assurer l'accès à un mécanisme sûr de plainte et d'intervention. Si les circonstances le justifient, les Partenaires adoptent et respectent la Politique de PEHS du DRC⁶.

»» Fournisseurs du DRC

Les grands principes connexes, qui sont énoncés dans le Code de conduite à l'intention des fournisseurs du DRC et les conditions contractuelles générales du DRC, lesquelles contiennent des clauses dédiées à la PEHS, s'appliquent aux fournisseurs du DRC.

³ Voir le Code de conduite du DRC, section 4 des règles de conduite, 2022.

⁴ Voir le Code de conduite du DRC, section 7.1 des règles de conduite, 2022.

⁵ Pour plus de détails sur les collaborateurs non réguliers, prière de consulter la politique-cadre du DRC relative aux Collaborateurs non réguliers, 2022.

⁶ Pour plus d'informations, prière de consulter la politique relative aux Partenaires de mise en œuvre du Manuel des opérations du DRC, 2023.

1.5. Aperçu de la relation entre la présente Politique de PEAHS et les autres politiques d'éthique et de conduite du DRC

Le **Code de conduite du DRC** énonce les valeurs et les règles que le DRC et son Personnel doivent respecter afin de maintenir et de sauvegarder les normes de conduite requises et d'éviter toute faute professionnelle. Il s'agit du principal document d'orientation générale du DRC en matière d'éthique et de comportement, qui s'applique à l'ensemble de son Personnel et aborde tous les sujets d'intérêt dans ce domaine.

La présente **Politique de PEAHS** et la **Politique de sauvegarde de l'enfant** sont des ressources plus spécifiques qui abordent la protection de toutes les populations particulièrement exposées aux types de comportement qu'elles décrivent. Elles énoncent également les engagements institutionnels du DRC et les engagements individuels des membres de son Personnel à l'égard de ces situations spécifiques. Bien qu'elles soient autonomes et qu'elles s'appliquent à l'ensemble du Personnel du DRC, ces politiques s'inscrivent dans le cadre de la **Politique de sauvegarde**, dont l'objet est de servir de politique générale.

Par conséquent, la présente Politique de PEAHS est liée au Code de conduite, à la Politique-cadre de sauvegarde et à la Politique de sauvegarde de l'enfant du DRC et doit être lue conjointement avec ces documents.

1.6. Terminologie relative à la PEAHS

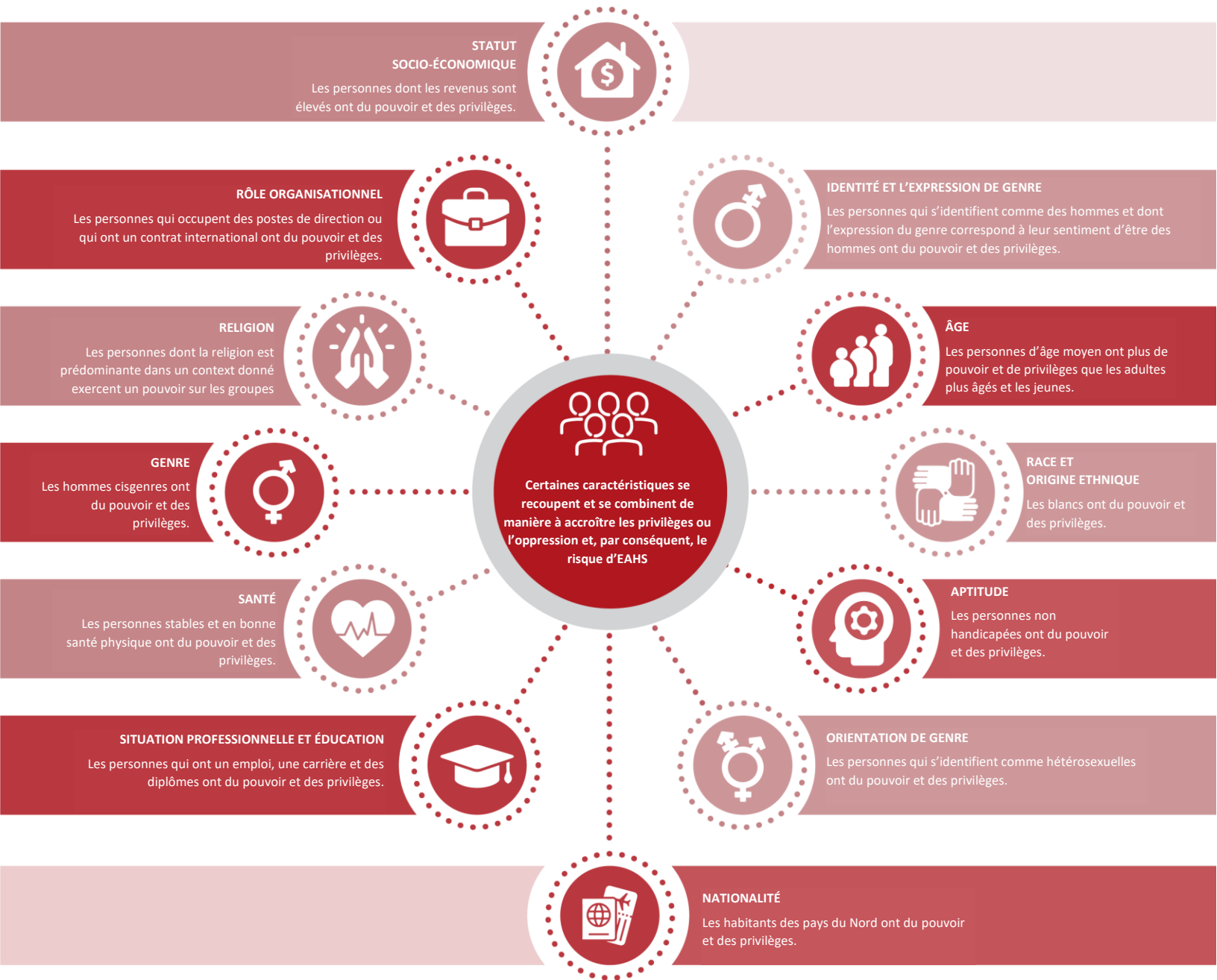
L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels désignent la manière dont certains groupes et/ou individus liés ou appartenant à une organisation donnée (c'est-à-dire une ONG, une ONGI, une association locale ou nationale, un organisme des Nations Unies ou une organisation humanitaire ou de développement) exercent leur pouvoir de manière préjudiciable à l'égard de ceux qui n'ont pas le même niveau de pouvoir, que ce soit au sein de l'organisation ou dans les communautés dans lesquelles l'organisation intervient.

Le pouvoir détenu par ces individus peut résulter de caractéristiques comprenant, sans s'y limiter, le genre, l'identité et l'expression de genre, l'âge, la race, les aptitudes, l'orientation sexuelle, la nationalité, le statut professionnel, l'éducation, la santé, le statut socio-économique, la religion, l'origine ethnique et le rôle au sein de l'organisation. Souvent, ces caractéristiques se recoupent de manière à accroître les privilèges ou l'oppression⁷ et, par conséquent, le risque d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

⁷ Pour plus d'informations, prière de consulter la Politique d'intégration des critères d'âge, de genre et de diversité du DRC, 2020.

Appréhender l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels par le prisme de l'intersectionnalité

En examinant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans une optique intersectionnelle, nous reconnaissons que certaines caractéristiques peuvent se croiser et se combiner, entraînant une amplification des privilèges ou de l'oppression, ce qui accroît la vulnérabilité à ces pratiques.



»» **Approche du DRC en matière de terminologie liée à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels**

Le DRC reconnaît que des cas d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que de harcèlement sexuel peuvent survenir sur le lieu de travail ou en dehors, dans le cadre des relations avec les membres du Personnel, les personnes concernées et les autres personnes participant aux activités de l'organisation. DRC ne fait aucune distinction entre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel en fonction de l'identité des auteurs et des victimes, qu'il s'agisse de membres de son Personnel ou de personnes concernées. Quelles que soient les personnes ciblées, le harcèlement sexuel fait donc partie intégrante de l'éventail des comportements inacceptables de la part du Personnel, des partenaires et des fournisseurs du DRC.⁸

La présente Politique et le Code de conduite du DRC s'appuient sur les définitions de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels des Nations Unies⁹ et de CHS Alliance¹⁰, qui sont présentées plus en détail ci-dessous.

»» **Abus sexuels**

Toute intrusion ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, commise par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de coercition, y compris lorsque la personne ciblée est incapable de donner son consentement ou de résister. Toute activité sexuelle avec un mineur (une personne âgée de moins de 18 ans) est considérée comme un abus sexuel. Les abus sexuels peuvent se produire sur le lieu de travail ou non et pendant les heures de travail ou non. Toute personne peut être victime ou se rendre coupable d'abus sexuels, indépendamment de son sexe ou de son genre.

»» **Exploitation sexuelle**

Tout abus ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il s'agit notamment d'actes comme les relations sexuelles tarifées, la sollicitation de relations sexuelles tarifées et les relations d'exploitation. L'exploitation sexuelle peut se produire sur le lieu de travail ou non et pendant les heures de travail ou non. Toute personne peut être victime ou se rendre coupable d'exploitation sexuelle, indépendamment de son sexe ou de son genre.

Cette notion englobe la fourniture d'une assistance en échange de faveurs sexuelles.

»» **Harcèlement sexuel**

L'ensemble des comportements, conduites et pratiques inappropriés et inopportunes de nature sexuelle qui peuvent inclure, sans s'y limiter, des avances, des suggestions ou des exigences sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles et une conduite verbale ou physique ou des gestes sexuels, qui sont ou pourraient raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants pour une autre personne.

Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou non et pendant les heures de travail ou non. Il peut s'agir d'un incident unique ou d'une série d'incidents.

Le harcèlement sexuel peut être délibéré et non sollicité.

Toute personne peut être victime ou se rendre coupable de harcèlement sexuel, indépendamment de son sexe ou de son genre.

Le harcèlement sexuel fait partie de l'éventail des comportements inacceptables de la part du Personnel, qu'il survienne sur le lieu de travail ou à l'égard de personnes concernées ou de toute autre personne entrant en contact avec les programmes et les activités du DRC.

⁸ Cette approche est conforme au manuel PEAS (2021) de CHS Alliance.

⁹ Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

¹⁰ Manuel PEAS de CHS Alliance, 2021.

Conformément à la définition ci-dessus, de nombreux comportements peuvent constituer un cas de harcèlement sexuel, y compris, mais sans s'y limiter :

- tout comportement physique de nature sexuelle, y compris les contacts non désirés comme les attouchements, les tapotements, les pincements ou le frôlement du corps d'une autre personne ;
- les propos de nature sexuelle. Il peut s'agir d'avances sexuelles importunes, de propositions ou de pressions en vue d'un acte sexuel, de suggestions insistantes d'activités sociales en dehors du lieu de travail ou de tout flirt non désiré ou offensant, de remarques suggestives, de sous-entendus ou de commentaires obscènes ;
- tout comportement non verbal de nature sexuelle. Il peut s'agir d'images pornographiques ou sexuellement suggestives, d'objets, de documents écrits, de messages sur les médias sociaux, de courriels ou de messages textuels. Il peut également s'agir de regards lubriques, de sifflements ou de gestes sexuellement suggestifs ;
- tout comportement fondé sur le sexe. Il peut s'agir d'un comportement qui dénigre, ridiculise, intimide ou maltraite physiquement tout membre du Personnel en raison de son sexe, comme des insultes ou des injures désobligeantes ou dégradantes liées au genre.

Bien que toute personne puisse être la victime/le survivant ou l'auteur d'un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, indépendamment de son sexe ou de son genre, le DRC reconnaît que certains groupes démographiques (par exemple les femmes, les filles et les garçons) courent un plus grand risque d'être visés par ces comportements.¹¹



Exploitation, abus et harcèlement sexuels et violence fondée sur le genre



EXPLOITATION, ABUS ET HARCELEMENT SEXUELS

VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE¹²



Qu'entendons-nous par cette terminologie ?

L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels sont

...perpétrés par des personnes qui travaillent pour ou avec une organisation donnée¹³ (c'est-à-dire une ONG, une ONGI, une association locale ou nationale, un organisme des Nations Unies ou une

La violence fondée sur le genre est l'un des volets des programmes de protection. Il s'agit d'un terme générique désignant tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des différences socialement attribuées (c'est-à-dire liées au genre) entre les hommes et les femmes¹⁴. Cette notion englobe les actes qui infligent des

¹¹ 1) Selon ONU-Femmes : « L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels s'inscrivent dans le continuum de la violence perpétrée (principalement) par les hommes à l'égard des femmes et des jeunes filles. La majorité des victimes de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuels sont des femmes et des filles, mais d'autres groupes peuvent faire être visés, comme les personnes LGBTQI+ ou les hommes et les garçons. » - Comblant le déficit: Exploitation, abus et harcèlement sexuels (EAHS)/Bridging the Gap: Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (SEAH), 2020.

2) Selon l'OMS : « Dans l'ensemble, 31 % des femmes âgées de 15 à 49 ans ont été victimes de violence physique et/ou sexuelle de la part d'un époux ou d'un partenaire intime actuel ou ancien, ou de violence sexuelle exercée par une autre personne qui n'est ni un époux ni un partenaire intime actuel ou ancien, ou de ces deux formes de violence au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Cela représente près d'une femme sur trois, soit jusqu'à 852 millions de femmes dans le monde. » - Violence à l'égard des femmes, estimations pour 2018.

3) Dans le monde, on estime qu'une femme sur trois subira au cours de sa vie des abus physiques ou sexuels et les femmes handicapées ont jusqu'à 10 fois plus de risques de subir des violences sexuelles. - <https://www.hi.org/fr/protection>.

4) S'il est communément admis que les femmes et les filles sont touchées de manière disproportionnée par la violence sexuelle et fondée sur le genre, les expériences vécues par les hommes et les garçons dans les situations humanitaires sont de plus en plus reconnues. Les personnes LGBTQI+, qu'il s'agisse d'hommes, de femmes ou de personnes non binaires, peuvent faire face à un risque accru de violence sexuelle et fondée sur le genre, notamment dans les contextes où l'homosexualité et/ou les relations intimes entre personnes de même sexe sont érigées en infraction pénale ou lorsqu'elles sont placées en détention. "Cela ne se passe jamais ici" - La violence sexuelle et fondée sur le genre à l'encontre des hommes, des garçons et / ou des personnes LGBTQI+ dans les situations humanitaires / "That never happens here" - Sexual and gender-based violence against men, boys and/including LGBTQI+ persons in humanitarian settings, Croix-Rouge norvégienne (NorCross) et CICR.

¹² Pour plus d'informations, consultez la Politique du DRC en matière de violence fondée sur le genre, 2020.

¹³ Pendant qu'ils travaillent activement à la réalisation des objectifs de l'organisation.

¹⁴ Pour plus de détails sur l'approche centrée sur les survivants du point de vue de la lutte contre la violence fondée sur le genre, prière de consulter la Politique de DRC en matière de violence fondée sur le genre (2020).

organisation humanitaire ou de développement) ou sont liées à celle-ci.

...*contre* des personnes qui travaillent ou entrent en contact avec ladite organisation, telles que les personnes concernées, le Personnel, les partenaires, les prestataires de services et l'ensemble des individus qui entrent en contact avec les programmes et les activités de l'organisation.

blessures ou des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, les menaces y afférentes, la coercition et les autres privations de liberté. Ces actes peuvent être commis en public ou en privé.¹⁵

Aux fins de la présente Politique, la violence fondée sur le genre désigne tout abus commis par des personnes qui ne sont associées d'aucune façon à l'organisation, par exemple tout incident survenant entre des membres d'une communauté donnée.

Comment réagir lorsque des incidents de ce type surviennent :

- Le Personnel du DRC a l'obligation de signaler ces cas par l'intermédiaire du Mécanisme de signalement du Code de conduite (MSCC).
- Pour le DRC, au niveau institutionnel, ceci peut supposer de mener une Enquête interne sur l'incident signalé, de mettre en œuvre des mesures de sûreté et de sécurité adéquates et/ou de prendre des mesures contractuelles.
- Le DRC répond à la violence fondée sur le genre en veillant à mettre des voies d'orientation adéquates et globales à disposition des survivants (en collaboration avec les domaines de responsabilité de la violence fondée sur le genre et de la protection de l'enfant).
- Dans une variété de contextes, le DRC fournit également aux survivants des services directs de lutte contre la violence fondée sur le genre et de protection de l'enfant, y compris la gestion des cas.
- Dans tous les contextes, le DRC a l'obligation de veiller à ce que les survivants de violences fondées sur le genre bénéficient d'une réponse appropriée, conformément aux directives de l'IASC sur la violence fondée sur le genre dans les situations d'urgence.

Tant en cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel que de violence fondée sur le genre,

Il est essentiel que les survivants puissent accéder à des services sûrs et appropriés et qu'une approche centrée sur les survivants soit adoptée, conformément à la présente Politique de PEAHS, à la Politique du DRC en matière de violence fondée sur le genre et aux normes internationales.

Dans le respect de la sécurité des survivants, avec leur consentement explicite et afin de donner la priorité à leur bien-être et à leur rétablissement, il peut arriver que les praticiens de la protection et de la sauvegarde et ceux du Code de conduite doivent se concerter. Néanmoins, afin de garantir la sécurité, la dignité et la confidentialité des survivants, il est conseillé de distinguer la réaction aux cas de violence fondée sur le genre de la réponse apportée par l'organisation en cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, sous peine d'agir en violation de la présente Politique et du Code de conduite du DRC.

¹⁵ Directives de l'IASC pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : Réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement, 2015.

»» Victime et survivant

Les personnes qui ont subi un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel peuvent choisir différents termes pour décrire leur expérience, et il convient par conséquent de leur demander si elles souhaitent être désignées comme des « victimes » ou des « survivants ».

Le terme « **victime** » est souvent utilisé dans les secteurs juridique et médical, il a des implications en matière de protection dans la mesure où il désigne la victime d'une injustice que nous devrions chercher à réparer, tandis que le terme « **survivant** » est généralement privilégié dans les secteurs de l'aide psychologique et sociale aux personnes qui ont subi des violences sexuelles ou fondées sur le genre, car il traduit la résilience, la force et la capacité de survivre.

Tout au long de la présente Politique, nous utiliserons le terme « survivant » pour mettre en exergue la capacité des individus à s'épanouir en dépit d'événements traumatisants. Il ne s'agit en aucun cas de sous-entendre que les personnes qui préfèrent s'identifier comme des « victimes » manquent de force ou de résilience ou ont une moindre capacité de survivre.

Les **survivants de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel** ont subi des violences perpétrées par des personnes qui travaillent pour ou avec une organisation donnée (c'est-à-dire une ONG, une ONGI, une association locale ou nationale, un organisme des Nations Unies ou une organisation humanitaire ou de développement) ou sont liées à celle-ci, alors qu'elles œuvrent activement à la réalisation des objectifs de l'organisation, pendant leurs heures de travail ou non et/ou sur le lieu de travail ou non.

Les survivants de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel comprennent les personnes avec lesquelles DRC travaille ou entre en contact, telles que le Personnel du DRC, les Partenaires de mise en œuvre, les Prestataires de services, les Personnes relevant du Mandat du DRC et tout autre individu entrant en contact avec les programmes et activités du DRC.

»» Approche centrée sur les survivants (ACS)

Il s'agit d'une approche qui vise à responsabiliser les survivants en donnant la priorité à leurs droits, leurs besoins et leurs souhaits. Par conséquent, il convient de veiller à ce que les survivants se voient proposer des services appropriés, accessibles et de bonne qualité, notamment des soins de santé, un soutien psychologique et social, des services de sécurité et/ou des services juridiques. Cette approche vise à créer un environnement favorable dans lequel les survivants sont traités avec dignité et respect et leurs droits sont défendus. Elle favorise leur rétablissement et renforce leur capacité à décider des interventions possibles.

Dans la politique du DRC en matière de violence fondée sur le genre, l'ACS est définie comme une approche qui crée un environnement favorable dans lequel les survivants sont traités avec dignité et respect, leurs droits et leurs souhaits sont défendus et leur sécurité garantie. L'ACS repose sur les principes suivants : sécurité, confidentialité, respect et non-discrimination.¹⁶

Le DRC a intégré l'approche centrée sur les survivants recommandée par le Comité permanent interorganisations¹⁷ dans ses processus, politiques et procédures formels et informels liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. Pour ce faire, elle a adhéré aux principes et aux grandes mesures décrits dans cette approche.

¹⁶ IASC EAHS Approche et principes centrés sur les victimes et les survivants / IASC SEAH Victim Survivor Centered Approach and Principles, 2023.

¹⁷ Voir CHS Alliance - Approche centrée sur la victime/survivante de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans le secteur de l'aide, document de base / Victim/survivor-centred approach to protection from sexual exploitation, abuse and harassment in the aid sector, foundational paper, 2023.

Du point de vue de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, nous appréhendons l'**approche centrée sur les survivants** par les prismes suivants ¹⁸:

Étapes	Considérations connexes
<p>I. Divulgation d'un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Dans le contexte de la présente Politique, « <i>faire une divulgation</i> » désigne l'acte de dévoiler ou de communiquer des informations sur un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel. Bien que les termes « divulgation » et « signalement » soient souvent utilisés de manière interchangeable, ils se distinguent principalement par leur caractère formel ou informel et leur objectif. Une divulgation¹⁹ désigne l'acte de communiquer des informations sur un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, souvent afin d'obtenir un soutien ou une validation, tandis qu'un signalement (c'est-à-dire un signalement de cas présumé d'inconduite) désigne la documentation formellement soumise à l'organisation, qui déclenche généralement une réponse plus structurée, telle que l'ouverture d'une enquête ou la prise de mesures contractuelles et/ou disciplinaires. La divulgation d'un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel est un processus difficile qui peut prendre du temps et constituer une première étape dans la recherche d'aide, de soutien, de compréhension et/ou dans la procédure visant à mettre fin à la violation. La décision de faire une divulgation ou non ou de limiter la portée de celle-ci doit être du ressort exclusif du survivant. » Les divulgations sont généralement faites directement par les survivants. Quiconque fait une divulgation de bonne foi ne subira pas de conséquences négatives. » Il convient de poser des questions aux survivants, d'échanger avec eux et de les écouter sans parti pris ni jugement, et sans les culpabiliser ni les désigner comme responsables. Il y a également lieu de leur témoigner de l'empathie dans toutes les interactions et de les encourager à partager des informations s'ils le souhaitent et à leur propre rythme²⁰. » Lorsqu'un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel est divulgué à un membre du Personnel (c'est-à-dire au Personnel du DRC) : <ul style="list-style-type: none"> » celui-ci a l'obligation de le signaler dans le cadre du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC²¹. » cette obligation subsiste même dans les cas où le survivant préfère ne pas poursuivre son signalement²², mais toujours en veillant à ne pas révéler son identité. » les survivants doivent être informés des limites de la confidentialité, y compris des procédures de signalement obligatoire en vigueur et de leurs implications. Il convient de leur indiquer dans les plus brefs délais quelles informations peuvent être transmises, à qui et à quelles fins.

¹⁸ Les partenaires du DRC ont l'obligation de signaler les cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel conformément à l'accord de sous-subvention qu'ils signent avec DRC. Il en va de même pour les fournisseurs du DRC en vertu des conditions générales de leur contrat.

¹⁹ Une divulgation désigne l'acte de communiquer des informations sur un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, qui est généralement effectué par les survivants ou par une personne directement touchée par l'incident. Il s'agit de dévoiler des détails sur l'incident, par exemple sa nature, les personnes impliquées et le moment où il est survenu. L'objectif d'une divulgation est souvent de rechercher un soutien, une validation ou une assistance sans nécessairement lancer une enquête officielle.

²⁰ Ceci s'applique à toutes les étapes décrites dans le cadre de l'approche centrée sur les survivants.

²¹ Les partenaires du DRC ont l'obligation de signaler les cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel conformément à l'accord de sous-subvention qu'ils signent avec DRC. Il en va de même pour les fournisseurs du DRC en vertu des conditions générales de leur contrat.

²² À DRC, nous reconnaissons que la décision des survivants de faire un signalement (ou non) doit être soutenue, reconnue et respectée. Cependant, il convient de garder à l'esprit que, dans de tels cas, la redevabilité et les efforts de prévention du DRC peuvent être entravés : en tant qu'ONGI, nous avons le devoir institutionnel de protéger notre Personnel, les personnes concernées et les autres personnes susceptibles d'entrer en contact avec nous, nos programmes et nos activités. C'est pourquoi nous devons agir lorsque des cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel sont portés à notre connaissance.

- les survivants sont tenus de respecter les règles de confidentialité²³ applicables à la divulgation et à son contenu.
- les survivants n'ont aucune obligation d'effectuer un signalement les concernant.
- »» Durant la phase de divulgation, la personne qui réceptionne la divulgation peut, si elle se sent libre de le faire :
 - informer les survivants de la possibilité de recevoir un soutien, s'ils le souhaitent, et leur faire savoir qu'ils peuvent être mis en contact avec le Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite pour plus d'informations ;
 - fournir au survivant des informations sur ses droits, les procédures de signalement et les ressources disponibles pour l'aider à prendre des décisions éclairées.
- »» Le DRC gèrera les données reçues dans le cadre de divulgations ou de Signalements de cas présumé d'inconduite, les modalités de communication de ces données et les informations obtenues ultérieurement par l'intermédiaire d'autres processus internes connexes d'une manière conforme aux principes de confidentialité, au RGPD²⁴ et aux autres règles et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée²⁵.

II. Traitement des RSMs

- »» Le DRC reçoit tous les Signalements de cas présumé d'inconduite indépendamment de la personne qui les communique par l'intermédiaire des mécanismes en vigueur ou de l'existence d'une divulgation antérieure. Ces signalements peuvent être soumis par les survivants eux-même, par le Personnel du DRC ou par une personne extérieure ayant connaissance de l'incident.
- »» Lorsqu'un membre du Personnel du DRC (c'est-à-dire le Personnel du DRC) soupçonne ou a connaissance d'un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, il a l'obligation de le signaler dans le cadre du Mécanisme de signalement du Code de conduite.
- »» Quiconque divulgue un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel de bonne foi ne subira pas de conséquences négatives. Le Personnel du DRC doit respecter les règles de confidentialité²⁶ applicables aux divulgations et/ou aux signalements de cas présumé d'inconduite et à leur contenu.
- »» Le DRC consigne et traite les RSMs indépendamment de leur origine (par exemple, le mécanisme de signalement du Code de conduite, Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite, la direction ou d'autres sources éventuelles). Les signalements de soupçon de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ne sont traités qu'au niveau du siège.
- »» Le DRC accepte les Signalement anonymes, mais encourage les auteurs des RSMs à s'identifier afin de faciliter le suivi du dossier.
- »» Dès réception d'un signalement de soupçon de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel soumis directement par les survivants ou par un tiers qui a

²³ Ce n'est pas le cas lorsqu'il s'agit de partager l'information dans le cadre du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC.

²⁴ « RGPD » est l'acronyme de « Règlement général sur la protection des données », une loi relative à la protection des données qui est entrée en vigueur dans l'Union européenne (UE) en 2018.

²⁵ Voir les lignes directrices du Mécanisme de signalement du Code de conduite relatives à l'établissement de rapports à l'intention des donateurs du DRC, 2022 : « Il s'agit notamment de protéger les données Personnelles de toutes les personnes contribuant à l'enquête (par exemple, les survivants, les témoins, l'auteur présumé et les membres de l'équipe d'enquête) et de limiter le nombre de participants au processus de signalement aux donateurs du Mécanisme de signalement du Code de conduite. Par conséquent, l'identité des personnes participant à une enquête ne sera jamais communiquée au(x) donateur(s), à moins qu'elles aient donné leur consentement en connaissance de cause. »

²⁶ Ce n'est pas le cas lorsqu'il s'agit de partager l'information dans le cadre du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC.

été préalablement informé de la situation par les survivants et autorisé par ces derniers à effectuer le Signalement, le Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite prend contact avec les survivants si leurs identités sont connues.

- » Si le signalement est fait par un tiers qui a été témoin d'un cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, sans divulgation préalable des survivants, le Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite prend contact avec les Survivants et les informe qu'un signalement a été déposé par une tierce personne. Tout au long de ce processus, il est impératif d'obtenir le consentement des survivants, de lui demander quelles sont ses préférences, de s'assurer que le fait de communiquer ces informations ne leurs pose aucun problème et de respecter leurs choix²⁷.
- » Le Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite informe le survivant de la possibilité de recevoir un soutien, s'il le souhaite, dans les cas où cette information n'a pas été transmise au préalable par la personne qui a réceptionné la divulgation.
- » Par l'intermédiaire de son Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite, le DRC a la responsabilité de s'assurer que des services appropriés, accessibles et de bonne qualité sont proposés, y compris des soins de santé, un soutien psychologique et social, des services de sécurité et/ou des services juridiques, et que les survivants de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel sont informés de l'existence de ces services de soutien et de la possibilité de les accepter ou non.
- » Les survivants sont consultés lors de la mise en place des possibilités et des canaux leur permettant de participer activement aux décisions et aux processus qui les concernent.
- » Le DRC consigne de manière confidentielle tous les signalements et divulgations de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel et décide, conformément aux lignes directrices et aux procédures internes²⁸, de la suite à donner à chaque RSM.
- » Dans les cas où le signalement de soupçon de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel constitue une infraction pénale, il appartient au Comité d'examen des plaintes du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC, ainsi qu'aux directeurs compétents au niveau national, régional ou du siège, de soumettre l'affaire aux autorités policières compétentes, conformément aux procédures internes applicables au niveau national²⁹.
- » La décision du DRC de soumettre une affaire aux autorités nationales doit toujours tenir compte du consentement des survivants, qui peuvent opposer leurs refus. Ceci peut se révéler contraire à la législation en matière de signalement obligatoire, en particulier les lois relatives aux cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, et le DRC devrait donner la priorité aux principes de l'approche centrée sur les survivants à tout moment afin de limiter dans la mesure du possible les préjudices occasionnés à la personne touchée³⁰.

²⁷ Avant d'entrer dans les détails, expliquez aux survivants qu'un tiers a fait une divulgation concernant leur situation et qu'ils ont le droit de décider de la quantité d'informations qu'il souhaite recevoir. Si les survivants expriment le souhait de ne pas connaître les détails de la procédure, leur volonté doit être respectée.

²⁸ Voir Guide des opérations du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC, 2023.

²⁹ Guide du Mécanisme de retour d'information communautaire (CFM) du DRC, p. 117, 2022.

³⁰ Comité permanent interorganisations et al, Best Practice Guide Inter-Agency Community-Based Complaint Mechanisms (PSEA), 2016.

III. Orientation vers les services de soutien

- » Après avoir obtenu le consentement des survivants, le Point focal pour la sauvegarde et le Code de conduite du DRC facilite leurs accès à des services de soutien appropriés ; des services de soutien internes et externes peuvent être envisagés, en donnant la priorité aux services externes dans la mesure du possible. Ce processus suppose de reconnaître et de respecter les besoins, les préférences, les choix, le bien-être et la sécurité des survivants.
- » Les survivants se voient offrir une assistance et un soutien globaux, indépendamment du fait qu'ils consentent à la conduite d'une enquête ou toute autre procédure de mise en responsabilité ou de résolution ou y coopèrent.
- » L'assistance et le soutien aux enfants survivants (personnes âgées de moins de 18 ans) doivent être fournis d'une manière compatible avec la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) et, en particulier, le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant visé à l'article 3 de la CDE. Les enfants ont le droit de voir leur intérêt supérieur évalué et élevé au rang de considération primordiale dans toutes les mesures ou décisions qui les concernent. En outre, les enfants ont le droit de s'exprimer librement sur toute question les concernant, leur avis étant dûment pris en considération eu égard à leur âge et à leur degré de maturité, conformément à l'article 12 de la Convention relative aux droits de l'enfant. En ce qui concerne les enfants trop jeunes pour comprendre les informations relatives à leurs droits et aux services à leur disposition, ces informations doivent également être communiquées à l'adulte de confiance qui peut aider l'enfant à participer à la prise de décision.
- » L'orientation vers des services de soutien fait partie de la procédure normale de réception des signalements de soupçon de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel et de réponse à ces incidents, qui est axée sur le rétablissement des survivants et distincte des procédures internes de traitement des signalements par DRC. Alors que l'objet des procédures internes est de traiter les RSMs au sein de l'organisation et d'enquêter sur ceux-ci, l'orientation vers les services de soutien vise à fournir aux survivants des ressources et une assistance appropriées en vue d'appuyer leur rétablissement.
- » Les survivants ne sont pas tenus d'identifier l'auteur des faits ou de prouver qu'ils sont des survivants de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel pour accéder à ces services³¹.

IV. Enquête

- » S'il y a lieu, après avoir traité un signalement de soupçon de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel et pris en considération l'ACS, le DRC ouvre sans délai une Enquête administrative interne conformément aux procédures internes³².
- » Conformément à l'approche centrée sur les survivants, il est impératif de placer les intérêts du ou des survivants au centre de toutes les décisions et mesures prises, d'obtenir leurs consentements éclairés avant de poursuivre l'enquête³³ et de communiquer leurs identités aux acteurs concernés au sein ou en dehors du DRC.

³¹ Conformément au protocole des Nations Unies sur la prise en charge des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles : « Dans le cadre de la prise en charge, toutes les personnes qui signalent des faits d'exploitation ou d'abus sexuels sont présumées victimes, afin de répondre au mieux à leurs besoins et de déterminer le meilleur moyen de recueillir les preuves nécessaires en temps utile ».

³² Voir Guide des opérations du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC, outil de conformité MSCC 3 : mandat des membres du Comité de réception des signalements

³³ Le survivant a le droit de retirer son consentement sans que cela ait une incidence sur son droit à l'assistance.

- » Les survivants ont le droit de retirer leurs consentements à tout moment de la procédure, sans que cela ait une incidence sur leurs droits à l'assistance ou à l'orientation vers des services de soutien. Les survivants ont également le droit de demander de rouvrir l'Enquête, même s'ils ont précédemment retiré leur consentements.
- » Si les survivants retirent leurs consentements au cours de l'Enquête, l'équipe d'enquêteurs devra normalement clore l'Enquête. Toutefois, il peut y avoir des exceptions selon la situation en cause. Si l'enquêteur estime qu'une exception s'applique, il doit examiner le dossier avec l'agent approbateur mandaté pour décider de poursuivre l'Enquête ou non.
- » La confidentialité³⁴ est maintenue à tout moment.
- » S'ils ne s'estiment pas suffisamment informés, les survivants ont le droit de demander à recevoir des informations régulièrement et en temps utile, dans un langage et un format accessible, pour leur permettre d'évaluer et de comprendre les conséquences d'une mesure donnée, y compris les avantages et les risques qui en découlent, et de faire des choix en connaissance de cause. Les exceptions à ce droit sont a) la nécessité de préserver l'intégrité de l'enquête et b) le droit au respect de la vie privée de tiers.
- » Les survivants reçoivent des informations sur les droits de l'auteur ou des auteurs présumés dans les plus brefs délais, ce qui leur permettra de comprendre dans quelle mesure ces droits peuvent avoir une incidence sur eux.

³⁴ Par information confidentielle, nous entendons toute information que DRC désigne comme « confidentielle » ou qui comprend des informations devant être traitées avec tact, soin et précaution. Il s'agit notamment, mais pas exclusivement, des RSMs, des témoignages et autres conclusions, informations et rapports liés à une enquête, ainsi que des données à caractère Personnel visées par les lois et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée.

II. Responsabilité institutionnelle et Personnelle en matière de PEAHS

II.1 Responsabilité institutionnelle du DRC

Le DRC s'engage à et prend la responsabilité d'aborder la PEAHS dans l'ensemble de ses travaux en mettant en œuvre un ensemble de mesures spécifiques relevant de trois piliers : la prévention, la facilitation des signalements et la réponse.

II.1.1. Prévention

Le DRC s'engage à prévenir le risque que son Personnel et ses partenaires se rendent coupables d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, et en assume la responsabilité, en mettant en œuvre les mesures suivantes au niveau institutionnel :

- a. Veiller à ce que les politiques, procédures, outils et contrats expliquent clairement au Personnel, aux partenaires et aux prestataires de services du DRC ce qui est attendu d'eux et quels sont leur rôle et leur responsabilité en matière de PEAHS.
- b. Publier et diffuser la présente Politique de PEAHS et veiller à ce que le Personnel et les partenaires en prennent connaissance et la comprennent : 1) en faisant du Code de conduite, qui inclut les considérations liées à la PEAHS, une partie intégrante des contrats de travail et en incluant des **clauses spécifiques** à cet effet dans les contrats de travail et les accords de sous-subvention ; 2) en informant et en **formant** quant au comportement exigé en vertu de la présente Politique et aux **responsabilités** connexes ; et 3) en affichant des **documents de sensibilisation** à la présente Politique dans les bureaux.
- c. Garantir un **recrutement sûr** en mettant en œuvre un processus de sélection approfondi qui comprend des vérifications solides des antécédents, des vérifications des références, des entretiens complets comprenant des questions spécifiquement axées sur la PEAHS et le signalement spontané des sanctions antérieures dans ce domaine.
- d. Disposer, à tous les niveaux de l'organisation³⁵ (c'est-à-dire au siège, dans les bureaux régionaux et dans le cadre des opérations nationales), d'un **Personnel spécialisé dans le Code de conduite et la sauvegarde** qui prendra les mesures suivantes en lien avec la PEAHS :
 - formation continue du Personnel,
 - sensibilisation des personnes concernées,
 - traitement des Signalement conformément aux règles internes applicables et
 - réaction aux cas sensibles en donnant la priorité à la sécurité, à la dignité et au rétablissement des survivants.
- e. Allouer et garantir des ressources à tous les niveaux de l'organisation pour prévenir de manière proactive l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, encourager le signalement des cas et permettre une réponse rapide et appropriée.
- f. Exiger de tous les **fournisseurs du DRC** qu'ils respectent le Code de conduite des fournisseurs du DRC et les conditions contractuelles générales du DRC, qui prévoient des clauses spécifiques en matière de PEAHS.
- g. Faire participer les communautés locales au **recensement des risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels** découlant des activités du programme ou du projet et des meilleurs moyens de prévention et d'atténuation qui doivent être intégrés dans la conception et la mise en œuvre des activités.

³⁵ Voir Manuel des opérations du Mécanisme de signalement du Code de conduite, outil d'orientation CT CoCRM 7 - CoCRM Rightsizing Guidance Tool, 2023.

- h.** Concevoir et mettre en œuvre des programmes et des activités fondées sur une évaluation des risques et des vulnérabilités des différents groupes en matière d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, en tenant compte des contraintes institutionnelles et contextuelles, de sorte que les mesures proposées soient sans danger pour les communautés du point de vue de la PEAHS.³⁶
- i.** Faire en sorte que les équipes de programme mettent en œuvre des stratégies et mesures de PEAHS dans le cadre des plans des projets.
- j.** **Informier et sensibiliser** les participants aux programmes et les communautés concernées quant aux engagements du DRC au titre de la présente Politique, au comportement qu'ils doivent attendre du Personnel, des partenaires et des prestataires de services du DRC, à la manière de signaler les violations présumées et à la réponse apportée par DRC.
- k.** Participer aux groupes de travail, forums et plateformes interorganisations actives dans le domaine de la PEAHS.

II.1.2. Encourager les signalements

Le DRC s'engage à et assume la responsabilité de mettre en place des mécanismes et des procédures permettant à son Personnel, aux personnes concernées, aux communautés et aux parties prenantes de signaler les allégations graves d'inconduite, y compris les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, en mettant en œuvre les mesures suivantes au niveau institutionnel :

En ce qui concerne le Personnel, les partenaires et les fournisseurs du DRC

- a.** Mettre en place des **canaux**³⁷ adéquats et confidentiels **à l'intention du Personnel et des partenaires** afin de leur permettre de signaler tout soupçon de faute grave, y compris d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.
- b.** Grâce à des sessions de formation et des supports de sensibilisation, informer le **Personnel et les partenaires**
 - des mécanismes de signalement existants,
 - de l'**obligation de signaler** tout soupçon de faute grave, y compris d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel,
 - du processus de traitement des RSMs et du type d'assistance et de réponse apportées.
- c.** Former le Personnel et, en particulier, les personnes susceptibles d'entrer en contact avec des membres de la communauté, à la manière de consigner les divulgations délicates, afin d'éviter de nouveaux traumatismes.

En ce qui concerne les personnes relevant du mandat du DRC, les communautés touchées et les autres parties prenantes

- d.** Consulter les communautés et les personnes touchées par une crise quant à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des processus de traitement des plaintes et du système de signalement communautaire, afin de mettre en évidence les obstacles au signalement que les survivants peuvent rencontrer en raison de leur genre, leur handicap, leur race ou leur âge et d'autres identités croisées³⁸.
- e.** Mettre en place un ensemble de canaux locaux sûrs, inclusifs et confidentiels, qui tiennent compte des considérations culturelles et de genre (par exemple le Mécanisme de signalement du Code de conduite ou le

³⁶ Voir Code de conduite du DRC, 2022 ; Guide des opérations du mécanisme du Code de conduite du DRC, 2023 ; orientations mondiales du Mécanisme de retour d'information communautaire du DRC, p. 70-73, 2022.

³⁷ Voir Code de conduite du DRC ; Guide des opérations du mécanisme du Code de conduite du DRC ; orientations mondiales du Mécanisme de retour d'information communautaire du DRC, p. 70-73, 2022.

³⁸ Pour plus de conseils, consulter le Guide et la boîte à outils du Mécanisme de retour d'information communautaire (CFM) du DRC, p. 2022.

Mécanisme de retour d'information communautaire)³⁹, afin de consigner les préoccupations ou les signalements de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.

- f. Communiquer les modalités d'accès aux mécanismes de signalement, c'est-à-dire les canaux du Mécanisme de signalement du Code de conduite, les outils de signalement du Mécanisme de retour d'information communautaire, l'éventail de questions pouvant être traitées et le type d'assistance ou de réponse à attendre dans un format, un langage et une présentation appropriés, dans le respect des considérations culturelles et de genre⁴⁰.

De manière générale

- g. Veiller à ce que les mécanismes de signalement (Mécanisme de signalement du Code de conduite, Mécanisme de retour d'information communautaire) et les procédures de traitement des RSMs (Manuel des opérations du Mécanisme de signalement du Code de conduite, lignes directrices relatives aux enquêtes) soient conformes aux normes fondamentales en matière de signalement, c'est-à-dire à ce qu'ils soient sûrs, confidentiels, transparents et accessibles.
- h. Définir des procédures de traitement des RSMs qui permettent de **gérer les cas rapidement et de manière équitable et appropriée, en accordant la priorité à la sécurité** de la personne à l'origine du signalement et des personnes concernées à toutes les étapes⁴¹.
- i. Autoriser les RSMs anonymes, sans qu'il y ait de prescription dans le cas des signalements relatifs à l'exploitation, aux abus ou au harcèlement sexuel.
- j. Concevoir et documenter les procédures de traitement des RSMs de manière **à réduire le risque de faire subir de nouveaux traumatismes aux survivants**.
- k. Indiquer au Personnel du DRC, aux personnes concernées et aux partenaires que DRC applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de **représailles** contre les personnes qui signalent de bonne foi des cas présumés ou avérés d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ou qui participent à des enquêtes.
- l. Veiller à ce que les RSMs qui ne relèvent pas de la compétence du DRC soient renvoyés à la partie concernée selon des modalités conformes aux bonnes pratiques.

II.1.3. Réponse

Le DRC prend au sérieux toutes les préoccupations et tous les RSMs portant sur des cas présumés ou avérés d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel concernant son Personnel, et s'engage par conséquent à agir rapidement et systématiquement, et en assume la responsabilité, en adoptant une ACS et en mettant en œuvre les mesures suivantes au niveau institutionnel :

- a. Lancer sans délai, conformément aux procédures internes, une **enquête administrative interne** rigoureuse sur les signalements de soupçon de violation de la présente Politique, en appliquant une **ACS**, ce qui suppose de placer les intérêts du ou des survivants au centre de toutes les décisions et mesures prises dans le cadre de l'enquête, d'obtenir leur consentement éclairé avant de poursuivre l'enquête et de communiquer leur identité aux acteurs concernés au sein ou en dehors du DRC.

³⁹ Pour plus de conseils, voir le Guide des opérations du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC, 2023 ; et le Guide et la boîte à outils du Mécanisme de retour d'information communautaire du DRC, 2022.

⁴⁰ Voir également le document d'orientation du Mécanisme de retour d'information communautaire du DRC sur la communication avec les communautés, p. 135-143, 2022.

⁴¹ À cet égard, les lignes directrices du Mécanisme de signalement du Code de conduite relatives aux signalements aux donateurs du DRC (2022) seront appliquées.

- b.** Garantir que les survivants de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ont accès à une assistance rapide et professionnelle et qu'ils peuvent être orientés vers des prestataires de services qualifiés, si cela est jugé approprié et avec leur consentement, qu'une enquête ait été ouverte ou non.
- c.** Veiller à ce que, parallèlement à toute enquête, les survivants de cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel puissent **bénéficier d'une assistance professionnelle immédiate et être orientés vers des prestataires de services qualifiés**, si cela est approprié et qu'ils y consentent. La reconnaissance et le respect des besoins, des souhaits, des choix, du bien-être et de la sécurité des survivants doivent être les principes fondamentaux du traitement de ces cas.
- d.** Former le Personnel à **consigner les divulgations** et les Points focaux pour la sauvegarde et le Code de conduite à **réagir aux cas relevant du domaine de la sauvegarde et à les traiter**, y compris en gérant un processus collaboratif et pluridisciplinaire aux fins de la PEAHS. Ce processus permet d'évaluer, de planifier, de mettre en œuvre, de coordonner, de contrôler et d'évaluer les options et les services destinés à répondre aux besoins des survivants afin de favoriser l'obtention de résultats efficaces et de qualité.
- e.** Reconnaître, dans les dispositions du Code de conduite du DRC, que les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels constituent des fautes graves et peuvent par conséquent motiver la prise de **mesures disciplinaires ou contractuelles**, y compris la résiliation immédiate de la relation contractuelle avec DRC ; et s'engager à prendre des mesures disciplinaires ou contractuelles appropriées en réponse aux cas avérés d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, tout en prenant en considération la sécurité et le bien-être des survivants.
- f.** Signaler aux donateurs les cas avérés ou présumés d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel³⁴, en tenant compte de leurs exigences et des obligations contractuelles correspondantes, tout en veillant à respecter les mesures relatives au RGPD et à la responsabilité en matière de protection des données à tout moment. Les données qui permettent d'identifier une personne et les informations confidentielles sur les dossiers ne sont en aucun cas communiquées à des tiers.

II.2. Responsabilité du Personnel du DRC

Afin de protéger les adultes particulièrement vulnérables et les enfants contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et de garantir l'intégrité des activités du DRC, le Personnel du DRC doit respecter l'ensemble des règles énoncées dans le Code de conduite du DRC et notamment adhérer aux principes fondamentaux suivants, qui se rapportent directement aux six principes fondamentaux de l'IASC⁴²

Corrélation entre les règles de conduite du DRC en matière de PEAHS et les six principes fondamentaux de l'IASC

Règles de conduite du DRC en matière de PEAHS

Six principes de base de l'IASC sur l'exploitation et les abus sexuels

L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels constituent des fautes graves et sont par conséquent passibles de mesures disciplinaires ou contractuelles, y compris la résiliation immédiate de mon contrat avec DRC.

1

L'exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves et sont par conséquent des motifs de mesures disciplinaires, y compris de renvoi sans préavis.

Il est interdit de solliciter ou d'avoir des relations sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Ceci inclut le fait d'inciter ou de contraindre des enfants à prendre part à des actes de nature sexuelle. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense.

2

Les relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense.

L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels sont proscrits dans tous les cas, et il existe un devoir de diligence particulier à l'égard des femmes, des enfants et des autres personnes et groupes vulnérables.

Il est interdit de demander ou d'obtenir un service ou une faveur de la part d'une autre personne en échange d'une protection ou d'une assistance. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit.

3

L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit. Ceci concerne tout échange contre de l'aide due aux bénéficiaires.

⁴² [Six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations \(IASC\) sur l'exploitation et les abus sexuels, 2019](#)

Il est interdit d'abuser du pouvoir et de l'influence sur la vie et le bien-être de toute autre personne que confèrent le rang, le poste ou toute position d'autorité. Par conséquent, il est interdit d'avoir une relation d'exploitation ou abusive avec toute autre personne ou de s'engager dans une telle relation, qu'elle soit intime, sexuelle, émotionnelle, financière ou liée à l'emploi.

Il est interdit d'avoir ou de s'engager dans des relations intimes ou sexuelles avec les personnes concernées qui bénéficient de l'assistance, des programmes et des activités du DRC ou sont touchées par ceux-ci, ou avec les membres de leur famille immédiate.



4

Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaires et une personne bénéficiant de cette aide et de cette protection, qui implique une utilisation abusive du rang ou du poste est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.



Il est obligatoire de signaler tous les soupçons d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels concernant des travailleurs humanitaires par l'intermédiaire du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC.



5

Lorsqu'un membre du personnel pressent ou soupçonne un acte d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue, quel que soit l'employeur de ce collègue, il ou elle doit signaler de telles préoccupations via les mécanismes de signalement établis par l'agence.



Les cadres doivent reconnaître et assumer la responsabilité particulière qui leur incombe en appuyant et en développant la mise en place d'un environnement propice à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuel et à la lutte contre ces pratiques.

6

Les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et d'entretenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et qui promeut la mise en œuvre de leur code de conduite. Les managers à tous les niveaux hiérarchiques ont une responsabilité particulière pour soutenir et concevoir des systèmes qui préservent cet environnement.

HISTORIQUE DES VERSIONS ET DES APPROBATIONS

Version n°	Auteure principale	Date	Réviseur/approbateur	Date
1.0	Madalina Lumaicu, Global Safeguarding (PEAHS) Advisor	Septembre 2023	DRC EMT	5 septembre 2023