



POLITIQUE DE DCA :  
**PREVENTION DE  
L'EXPLOITATION  
SEXUELLE, DE LA  
MALTRAITANCE ET DU  
HARCELEMENT  
(PEMH)**

Septembre 2024

**0. Intitulé de la politique :** Politique de DanChurchAid (DCA) en matière de prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement (PEMH)

## 1. Définitions

**Enfant ou mineur:** une personne âgée de moins de 18 ans (au sens de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies).

**Corruption:** utilisation abusive d'un pouvoir confié à des fins privées (ou organisationnelles).

**Exploitation:** utilisation de sa position d'autorité, d'influence ou de contrôle sur les ressources, pour faire pression, forcer ou manipuler quelqu'un en le menaçant ou en le contraignant avec des répercussions négatives telles que la suspension de l'aide au projet, le fait de ne pas accorder l'attention requise aux demandes de soutien au travail d'un fonctionnaire, la menace de faire de fausses déclarations sur un fonctionnaire en public, etc.

**Inconduite:** toute violation par le personnel du droit national ou international applicable ainsi que toute infraction aux règles ou politiques internes de DCA, y compris la présente politique, les règlements ou autres instructions émises par le responsable ou l'autorité compétente et qui incluent des dispositions contextualisées en matière de sécurité et des politiques en matière de harcèlement sexuel.

**Abus sexuel:** l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, y compris les attouchements inappropriés, par la force ou dans des conditions inéquitables ou coercitives (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, du 9 octobre 2003 ; portant sur les Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels).

**Exploitation sexuelle:** fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de forces inégales ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, sexuellement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Cette définition inclut tout échange d'argent, de biens ou de services contre des activités et faveurs sexuelles (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, du 9 octobre 2003 ; portant sur les Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels).

**Harcèlement sexuel:** s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit considéré comme offensant ou humiliant pour une autre personne, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Le harcèlement sexuel peut survenir entre personnes de sexe opposé ou de même sexe. Les hommes et les femmes peuvent aussi bien être des victimes que des agresseurs.

**Personnel:** désigne, sans s’y limiter, l’ensemble du personnel permanent et temporaire, les stagiaires, les consultants, les observateurs, les bénévoles et toutes les personnes travaillant pour DCA ou la représentant.

**Bénévole:** fait référence aux bénévoles qui participent au programme Go Global ou à d’autres bénévoles qui, en vertu d’accords similaires, voyagent avec DCA dans l’un des pays de son programme.

## **2. Introduction**

DCA applique une approche fondée sur les droits de l’homme et une démarche axée sur l’égalité des sexes à toutes ses activités. L’une des valeurs fondamentales de son action est de créer un environnement positif dans le plus grand respect des droits humains des titulaires de droits, des représentants des partenaires et de son propre personnel.

Il est essentiel que le personnel de DCA reçoive des instructions et des lignes directrices claires sur les attentes à l’égard de leur conduite, y compris un cadre de réflexion positive sur la façon de stimuler une culture du travail ouverte, respectueuse et non violente.

De plus, il est essentiel que la direction de DCA dispose des pouvoirs, des responsabilités, des outils de surveillance et des recours nécessaires pour prendre les mesures qui s’imposent en cas d’inconduite. L’objectif est de créer un environnement exempt d’exploitation sexuelle, de harcèlement et de maltraitance au sein de DCA.

Conformément à l’engagement de DCA de respecter les droits de l’homme, cette politique est fondée sur les normes internationalement reconnues en matière de droits de l’homme, telles qu’elles figurent dans la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes, la Convention relative aux droits de l’enfant (CIDE) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP). La politique de DCA s’inspire spécifiquement de la circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies du 9 octobre 2003, portant sur les Mesures spéciales pour la protection contre l’exploitation et les abus sexuels). La politique de DCA est conforme au Code de conduite de l’ACT pour la prévention des comportements répréhensibles, y compris la corruption, la fraude, l’exploitation et les abus, qui s’applique à tous les membres de l’Alliance ACT et au Secrétariat de l’ACT. Ce Code de conduite couvre les comportements sexuels répréhensibles en général et la protection des enfants contre l’exploitation sexuelle.

En matière de PEMH, DCA applique une politique de tolérance zéro, c’est-à-dire que DCA ne tolère aucune forme d’exploitation, d’abus et de harcèlement de la part de son personnel, de ses bénévoles ou de ses partenaires d’exécution. DCA s’engage donc à prévenir et à détecter toutes les formes d’exploitation, de maltraitance et de harcèlement dans tous ses bureaux et chez ses partenaires d’exécution, et à enquêter sur les incidents qui se produisent.

### **3. Objet de la présente politique**

L'objectif principal de cette politique est de promouvoir une plus grande responsabilisation et de définir les principales responsabilités et obligations du personnel. L'objectif est que les droits humains de tout le personnel, ainsi que de toutes les parties prenantes et tous les membres de la communauté que DCA cherche à assister ou soutenir soient respectés et protégés.

L'objectif de cette politique est d'accroître la sensibilisation et de prévenir l'inconduite, y compris l'exploitation sexuelle, la maltraitance et le harcèlement en fournissant une orientation claire pour aborder ces questions.

Les employés du DCA sont tenus de suivre et de respecter les règles et réglementations du droit national et international. En outre, les employés de DCA sont tenus de respecter le Code de conduite et ses politiques connexes, telles que la politique PEMH de DCA. Le personnel sous contrat avec DCA doit signer le Code de conduite de l'organisation. La présente politique rejoint ce Code de conduite et s'applique donc à l'ensemble du personnel sans distinction.

Il incombe à DCA d'informer les organisations partenaires et les autres parties prenantes concernées au sujet de la présente politique.

### **4. Champ d'application**

La présente Politique PEMH s'applique à tous les employés de DCA, bénévoles, consultants, stagiaires, personnel dans les pays et au niveau international, et à toute autre personne représentant l'organisation, ainsi qu'aux partenaires d'exécution de DCA, aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci.

Les normes de cette politique sont fondées sur les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme. Lorsqu'il existe un conflit entre les normes de cette politique et la législation nationale d'un pays donné, DCA se conforme aux normes pertinentes en matière de droits humains, en utilisant son influence et son dialogue si nécessaire pour gérer les conflits. Tout écart doit être approuvé par la direction générale de DCA, en concertation avec la direction du pays concerné.

Les membres du personnel de DCA sont tenus de respecter cette politique. Toute infraction à celle-ci doit être signalée par le biais du dispositif de plaintes de DCA (voir ci-dessous).

### **5. Procédures et exigences connexes**

#### **5.1 Prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement**

DCA soutient que l'exploitation sexuelle, la maltraitance et le harcèlement de personnes constituent une violation des droits humains de ces personnes. Pour les membres des communautés dans lesquelles DCA travaille, la dépendance des populations concernées à l'égard des agences

humanitaires et de développement et de leur personnel pour leurs besoins fondamentaux engendre une responsabilité éthique et un devoir de diligence de la part du personnel de DCA pour la protection des droits humains et la dignité de ces populations.

DCA est convaincue qu'une réponse efficace à l'exploitation sexuelle, à la maltraitance et au harcèlement doit s'appuyer sur le contexte et être pertinente. La réponse doit être basée sur une compréhension précise des communautés dans lesquelles DCA intervient, l'environnement professionnel du bureau spécifique ou la présence de DCA, et les normes internationales pertinentes des droits de l'homme. DCA s'aligne également sur les Six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations (IASC) sur l'exploitation et les abus sexuels, 2019<sup>1</sup>, auxquels tout travail humanitaire doit adhérer.

En matière de comportement dans les pays où DCA est engagée dans des activités humanitaires ou de développement, le personnel et les responsables doivent être conscients de ce qui suit : a) le manque d'opportunités économiques pour les populations locales, les réfugiés et les populations déplacées peut faire du caractère commercial et exploitable du sexe une des seules options permettant la production de revenus pour satisfaire des besoins fondamentaux ; b) les communautés touchées peuvent se heurter à une violence liée au genre qui se perpétue et s'exacerbe ; c) les protections sociales traditionnelles ne sont plus en place et peuvent être inefficaces.

## **5.2 Code de conduite en matière de prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement :**

Dans le cadre de l'engagement de DCA à respecter les droits de l'homme, tout son personnel, ainsi que l'ensemble des individus qui représentent l'organisation, y compris les partenaires d'exécution, où qu'ils soient basés et quel que soit leur poste, doivent agir de la manière suivante pendant et en dehors des heures de travail, conformément aux normes susmentionnées relatives aux droits de l'homme :

1. Respecter et promouvoir les droits de l'homme fondamentaux, adoptés au niveau international, sans discrimination d'aucune sorte et indépendamment du statut social, de l'appartenance ethnique, de la couleur de peau, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'état civil, de l'origine nationale, de l'affiliation politique ou du handicap et agir avec intégrité.
2. Respecter les droits de l'homme internationalement reconnus. Lorsque la législation nationale n'est pas conforme à ces droits reconnus, le personnel doit respecter les normes internationales de la présente politique de DCA ; toute dérogation doit être approuvée par la direction de DCA. Ne jamais exploiter la vulnérabilité de quiconque, quels que soient son sexe, son âge ou son orientation sexuelle, et ne jamais permettre à quiconque d'être mis dans des

---

<sup>1</sup> <https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2023-05/IASC%20Six%20Core%20Principles%20Relating%20to%20Sexual%20Exploitation%20and%20Abuse%2C%20updated%20September%202019%20%28French%29.pdf>

situations compromettantes.

3. Ne jamais avoir de relations de quelque nature sexuelle que ce soit avec des enfants (personnes de moins de 18 ans), car ces relations sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme prétexte. Ceci est en accord avec le principe de base n°2 de l'IASC.
4. Ne jamais exposer le personnel de l'organisation ou des partenaires d'exécution à une forme quelconque d'exploitation sexuelle, de maltraitance ou de harcèlement. Ne jamais commettre un acte ou une forme de harcèlement pouvant causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique grave à autrui.
5. Ne jamais utiliser, posséder, distribuer ou consommer de la pornographie utilisant des enfants.
6. Ne jamais se livrer à l'exploitation sexuelle ou à la maltraitance de personnes soutenues par DCA (hommes, femmes ou enfants), quels que soient leur sexe, leur âge ou leur orientation sexuelle. Cette interdiction comprend l'offre d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela inclut l'échange de l'assistance due aux personnes soutenues par DCA. Ce principe est conforme au principe fondamental n° 3 de l'IASC.
7. Ne jamais accepter, solliciter, acheter ou profiter de services sexuels (y compris dans les pays où la prostitution n'est pas interdite par la loi).
8. Ne jamais abuser d'une position professionnelle en interrompant l'aide humanitaire ni accorder un traitement préférentiel dans le but de solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux et des paiements de toute sorte.
9. Toute relation sexuelle et/ou romantique entre ceux qui fournissent une assistance humanitaire et une protection (c'est-à-dire le personnel du DCA, le personnel des partenaires du DCA ou les bénévoles) et une personne bénéficiant de cette assistance humanitaire et de cette protection (qu'il s'agisse ou non de participants à un projet du DCA) qui implique un usage inapproprié du rang ou de la position est interdite. De telles relations sont basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et peuvent saper la réputation, la crédibilité et l'intégrité du travail de DCA (ceci s'aligne sur le principe de base #4 de l'IASC). L'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel du DCA constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de licenciement au sein du DCA. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du principe fondamental n° 1 de l'IASC.
10. Un employé qui a des relations sexuelles avec un autre employé est tenu d'en informer son supérieur hiérarchique. Si la relation engendre des problèmes liés au travail, la direction peut décider des mesures appropriées pour les résoudre. Il peut s'agir soit du transfert d'une des personnes dans une autre unité, soit de la résiliation du contrat de l'un des employés concernés.
11. Les directeurs de DCA n'ont pas le droit d'avoir une relation sexuelle avec un employé qui se

rapporte directement à eux ou qui est sous leur direction hiérarchique. Le cas échéant, il peut être décidé soit de transférer l'une des personnes dans une autre unité, soit de résilier le contrat du responsable concerné, soit de prendre toute autre mesure appropriée pour faire face à cette situation.

12. Les membres de la direction et les membres du conseil d'administration de DCA ne sont pas autorisés à avoir des relations sexuelles avec un employé ou un bénévole de DCA. S'ils décident d'avoir des relations sexuelles ou intimes avec un membre du personnel ou un bénévole, ils ne peuvent conserver leur poste au sein du conseil ou de l'équipe de direction.
13. Veiller à ce que toutes les informations confidentielles, y compris les signalements de manquement à ces normes, effectués par des personnes soutenues par DCA ou par des membres du personnel, soient acheminées correctement et traitées avec la plus grande confidentialité grâce à des mécanismes appropriés et contextualisés de signalement.
14. Signaler immédiatement tout constat ou soupçon sérieux de manquement à la présente politique de DCA, directement à la direction ou à travers le mécanisme de plaintes de DCA ou le système de dénonciation du siège de DCA à Copenhague pour que des mesures soient prises. En cas de soupçon sérieux de violation du droit national ou international, la direction de DCA peut décider s'il y a lieu de référer ces affaires aux autorités nationales compétentes pour suite à donner, conformément aux principes et procédures de traitement des plaintes à caractère sensible. En outre, l'engagement de l'IASC concernant les rapports obligatoires (principe fondamental n° 5) s'applique aux préoccupations concernant les EMH, que ce soit dans la même agence ou non. Par conséquent, le personnel du DCA est tenu de signaler toute préoccupation concernant la EMH par des collègues de travail par le biais des mécanismes de signalement de l'agence (y compris le signalement direct au point focal PEMH travaillant dans la même organisation que l'auteur, en utilisant le formulaire de renvoi de l'IASC pour les plaintes relatives à la EMH).

### 5.3 Prévention et réponse

La prévention et la sensibilisation, le suivi et l'évaluation, ainsi que la mise en place d'un mécanisme de plaintes, d'une personne de contact et d'un dispositif d'intervention sont des éléments de réponse déterminants de DCA dans sa réponse aux incidents. Là où DCA exécute elle-même ses projets, DCA prend des mesures pour prévenir l'exploitation et la maltraitance au sein des communautés avec lesquelles elle travaille.

La politique de DCA doit être portée à la connaissance de tout le personnel de DCA, qui sont tous tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient la EMH et favorise la mise en œuvre de leur code de conduite.. Les cadres de DCA responsables du personnel ont le pouvoir de mettre en œuvre et de surveiller l'application active de la politique (Cela correspond au principe fondamental n° 6 de l'IASC). En outre, il est recommandé que DCA aborde également ce problème avec les organisations partenaires. En outre, DCA recommande que les avis des personnes soutenues par DCA soient sollicités en ce qui concerne la prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du

harcèlement, en vue d'être intégrés par la direction dans la politique correspondante de DCA.

Les rôles et les domaines de responsabilité sont décrits au chapitre 5.5 de la présente politique.

#### 5.4 Sensibilisation

DCA est tenue de s'assurer que tous les membres de son personnel connaissent sa politique en matière de PEMH, qu'ils comprennent ce qu'elle signifie dans la pratique en termes de comportement et comment elle doit être appliquée dans le contexte de leur programme.

DCA se propose de sensibiliser le personnel à la prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement tout au long de la période d'emploi du membre du personnel. Le sujet ainsi que les conséquences d'une inconduite, doivent être traités en détail comme un élément obligatoire pendant la période d'initiation chez DCA (tous les employés doivent obligatoirement suivre le cours sur le Code de conduite de DCA et le comportement attendu du personnel, dans les trois mois qui suivent leur embauche). DCA est consciente que cette politique touche le comportement personnel et les questions normalement considérées comme relevant de la sphère privée. Dans le cadre de la réflexion relative à cette politique, il est important de débattre en profondeur de la manière de garantir un environnement de travail ouvert, positif, non discriminatoire et non abusif dans chaque contexte local.

DCA est en train de mettre au point un nouveau cours d'apprentissage et de remise à niveau en ligne sur la prévention de l'exploitation sexuelle et de la maltraitance, que l'ensemble du personnel du DCA est invité à suivre chaque année. L'objectif est également de proposer ce cours aux consultants, sous-traitants, bénévoles et partenaires d'exécution afin de les informer et de les former au sujet des normes de conduite de DCA, y compris sur les comportements proscrits en vertu de la présente politique.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité de se familiariser avec la politique de DCA ainsi qu'avec le Code de conduite et son objectif.

*Ce document fait partie intégrante de chaque contrat de travail.*

#### 5.5 Répartition des responsabilités

DCA s'engage à mettre en place une structure de direction clairement définie afin de garantir une mise en œuvre et un suivi coordonnés et cohérents de cette politique dans l'ensemble de l'organisation.

##### **Le département des Ressources humaines (RH) au siège et dans les bureaux de pays**

Le département des RH est chargé de veiller à ce que chaque nouveau membre du personnel de DCA signe le Code de conduite de DCA, dans lequel la politique PEMH est mentionnée, et à ce que les nouveaux membres du personnel comprennent le contenu du Code de conduite et la nécessité de s'y



conformer, ainsi que les conséquences de tout manquement à ce code et à ses politiques connexes. (Il s'agit notamment de s'assurer que les séances de formation en ligne obligatoires sont suivies dans les trois premiers mois en poste.)

Le département des RH agit en tant que service de ressources, offrant soutien et conseils à tous les employés, si nécessaire. Ce département est également chargé de partager les bonnes pratiques et les enseignements tirés au sein de DCA.

### **Direction de DCA, cadres moyens et directeurs pays**

La direction de DCA, ses cadres moyens et ses directeurs pays assument la responsabilité générale de la prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement en s'assurant que :

1. Les nouveaux membres du personnel reçoivent une présentation détaillée de la politique de DCA avant de signer un contrat avec DCA (éventuellement par le département des RH). Cette présentation permet au personnel de comprendre la politique de DCA visant à prévenir l'exploitation sexuelle, la maltraitance et le harcèlement, ainsi que les conséquences de toute violation de cette politique et les procédures à suivre si une infraction est portée à son attention. (Il s'agit notamment de s'assurer que les séances de formation en ligne obligatoires sont suivies dans les trois premiers mois en poste).
2. Le respect de la politique de DCA fait l'objet d'un suivi quotidien.
3. Les partenaires d'exécution sont également sensibilisés concernant la politique de DCA visant à prévenir l'exploitation sexuelle, la maltraitance et le harcèlement.
4. Les communautés sont informées dans la mesure du possible des normes de comportement attendues de la part du personnel et des voies de recours de DCA par lesquelles elles peuvent déposer une plainte.
5. Le personnel, les partenaires, les communautés et les personnes soutenues par DCA savent où, comment et auprès de qui ils peuvent déposer une plainte.
6. Les signalements de cas d'exploitation sexuelle, de maltraitance et de harcèlement sont consignés par écrit à travers le mécanisme de plaintes de DCA au siège, à Copenhague. (Voir le chapitre ci-dessous sur le mécanisme de plaintes et le système de dénonciation). Tous les membres du personnel de DCA sont tenus de signaler les comportements qui leur semblent répréhensibles.
7. Tous les renseignements sont traités avec la plus grande discrétion et confidentialité afin de s'assurer que les victimes, les témoins, les personnes visées par la plainte et les autres personnes concernées ne sont pas victimisées d'aucune façon.
8. Des garanties procédurales sont en place en ce qui concerne le personnel faisant l'objet d'une enquête au cours de celle-ci, y compris la suspension d'emploi si nécessaire. Cette démarche doit se faire en étroite collaboration avec le Comité des plaintes du siège social de DCA et selon les conseils de ce dernier.
9. Lorsque des accusations ou des préoccupations concernant des cas d'exploitation sexuelle, de

maltraitance et de harcèlement sont formulées et que la ou les personnes faisant l'objet de la plainte sont identifiées, celles-ci sont en principe suspendues de leur poste dans l'attente des conclusions de l'enquête. Cette démarche doit se faire en étroite collaboration avec le Comité des plaintes du siège social de DCA et selon ses conseils.

10. Des mesures disciplinaires appropriées sont prises chaque fois que des cas d'exploitation sexuelle, de maltraitance et de harcèlement sont dûment documentés et prouvés.

Pour s'acquitter de cette responsabilité, il peut être nécessaire de déléguer des responsabilités et des tâches. Cette décision incombe là encore aux directeurs pays et à la direction du siège. >

## **Personnel**

Chaque membre du personnel doit assumer la responsabilité de sa propre conduite après avoir lu et consenti de son plein gré à adhérer à la politique de DCA pour prévenir l'exploitation sexuelle, la maltraitance et/ou le harcèlement. Tout signalement ou préoccupation concernant des cas d'exploitation sexuelle, de maltraitance et de harcèlement doit être consigné par écrit par le biais du mécanisme de plaintes ou le système de dénonciation pour suite à donner.

## **Toutes les personnes**

Il incombe à tous les membres du personnel, du conseil d'administration et du conseil de direction de DCA de respecter les principes de la présente politique, de partager leurs connaissances et de contribuer à créer un climat exempt de harcèlement et d'exploitation dans lequel la prévention de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement est la priorité absolue et permanente.

## **5.6 Signalement des éventuels cas d'inconduite et mesures disciplinaires**

**Traitement des manquements présumés.** Tout soupçon sérieux d'infraction à la présente politique de DCA en termes d'exploitation sexuelle, de maltraitance et de harcèlement peut et doit être signalé à travers le mécanisme de plaintes de DCA ou le système de dénonciation. Il sera traité conformément aux procédures et aux processus de traitement des plaintes à caractère sensible.

Tous les membres du personnel de DCA font office d'interlocuteurs dans le mécanisme de plaintes de DCA. Ils sont tenus de signaler tout constat ou soupçon sérieux de comportement répréhensible, à travers le mécanisme de plaintes de DCA ou le système de dénonciation du siège de DCA, et ce sans délai et sans mener d'enquête de leur propre chef.

En cas de soupçon, de rumeurs ou de doutes liés à un manquement potentiel, le personnel peut demander conseil aux RH ou au Conseiller en matière de responsabilité et de plaintes au siège de DCA.

## Le mécanisme de plaintes de DCA

### Mécanisme de plaintes et système de dénonciation

DCA applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation sexuelle, de la maltraitance et du harcèlement. Les membres du personnel de DCA sont tenus de respecter la présente politique de PEMH et de signaler toute suspicion, rumeur ou infraction avérée à cette politique. Tous les cas d'exploitation sexuelle, de maltraitance et de harcèlement survenant au sein de DCA ou de ses organisations partenaires, ainsi que tout autre incident en rapport avec les activités de DCA, doivent être signalés.

Le conseil d'administration de DCA a approuvé le programme de dénonciation et la politique de traitement des plaintes de DCA en juin 2022.

Le système de dénonciation : il permet à tous les employés et anciens employés de DCA de dénoncer des incidents de nature sensible jusqu'à un an après la fin de leur contrat. Un rapport de dénonciation porte généralement sur des incidents graves, telles que des infractions pénales, des cas de corruption ou d'exploitation sexuelle, des atteintes à la loi ou des violations graves des politiques du personnel de DCA.

Le mécanisme de plaintes : il s'agit du système qu'utilisent les parties externes, c'est-à-dire les personnes soutenues par DCA, les partenaires, les fournisseurs, etc. pour déposer une plainte à caractère sensible ou de nature opérationnelle. Pour les employés et anciens employés de DCA, il sert également à signaler des incidents de nature opérationnelle. Les plaintes de cette nature portent généralement sur la qualité du travail de DCA.

Tous les signalements et plaintes sont traités de manière confidentielle et toutes les personnes qui s'adressent à DCA à cette fin sont protégées contre les représailles. Pour plus d'informations sur le mécanisme de plaintes de DCA et les différentes possibilités de signaler un incident, veuillez consulter la page du site Web consacrée au [Mécanisme de plaintes - DanChurchAid](#).

### Non-discrimination ou représailles

DCA ne tolère pas le harcèlement, les actes de représailles ni tout autre type de sanction à l'encontre des dénonciateurs et des plaignants qui font un signalement de bonne foi dans le cadre du système de dénonciation ou du mécanisme de plaintes. Si DCA apprend l'identité du dénonciateur (par consentement de cette personne ou dans le cadre d'actions en justice), DCA veillera à ce que cette personne ne fasse pas l'objet de représailles.

Les signalements doivent être présentés en toute bonne foi en veillant à leur exactitude. Les dénonciateurs et les plaignants qui font un rapport de bonne foi n'auront pas à subir de conséquences négatives, même si les préoccupations ou les soupçons soulevés s'avèrent finalement infondés. Les employés de DCA qui signalent de bonne foi des manquements potentiels ne risquent pas de faire l'objet de discriminations ou de représailles sous forme de sanctions professionnelles. Cette protection s'applique même s'il est établi par la suite qu'il n'y a pas eu de manquement.

Il est interdit de soumettre délibérément des informations fausses ou trompeuses par l'intermédiaire

du système de dénonciation et d'abuser délibérément de ce système. Selon les cas, les signalements effectués de mauvaise foi par des employés de DCA entraîneront des répercussions négatives pour leurs auteurs telles que prévues dans le droit du travail et peuvent en outre constituer une infraction pénale.

### **Casier judiciaire et plaintes antérieures**

Le personnel est tenu de communiquer à DCA toute accusation ou condamnation pénale pour maltraitance, exploitation sexuelle ou harcèlement. Il doit également informer DCA de toute ancienne plainte déposée à son encontre concernant une inconduite présumée ou avérée liée à la maltraitance, à l'exploitation sexuelle ou au harcèlement.

### **Mesures disciplinaires**

Le Comité des plaintes du siège de DCA traitera la plainte conformément aux procédures d'enquête de DCA, et décidera des mesures à prendre et du suivi à assurer. Tout manquement avéré à la présente politique de DCA sera jugé inacceptable. Conformément à la législation en vigueur, il pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires internes allant jusqu'au licenciement, voire à des poursuites judiciaires.

## **6. Références, ressources connexes ou appendices**

- Code de conduite de DCA
- Lignes directrices de DCA sur le règlement des différends
- Mécanisme de plaintes et système de dénonciation de DCA
- Politique de protection de l'enfance de DCA

## **7. Informations sur la présente politique**

**Date de la première approbation** : approuvée par le conseil d'administration de DanChurchAid (DCA) en juin 2018 / **Dernière révision** : Juillet 2024

**Date d'entrée en vigueur** : Mois Septembre 2024

**Prochaine révision nécessaire avant le** : Mois Septembre 2027

**Responsable de la politique** : Conseiller en matière de responsabilité et de plaintes

**Unité** : Département Stratégie et Gestion de la Qualité