

# **Code de conduite du DRC**

## à l'intention du Personnel du DRC



# Déclaration de la secrétaire générale



Chers collègues,

Notre comportement est absolument déterminant. Nous ne parviendrons à aider, à protéger et à rendre autonomes les réfugiés et les personnes déplacées que si nous sommes en mesure de faire vivre nos valeurs à tout moment. Le respect, l'indépendance et la neutralité, l'honnêteté et la transparence doivent être au cœur de nos actions.

Le DRC dispose d'un Code de conduite depuis 2007. Ce Code de conduite témoigne de notre volonté d'être évalués à l'aune de nos actions quotidiennes et d'instaurer la confiance dans nos activités et dans notre engagement à travailler avec et pour les réfugiés et les autres personnes déplacées.

En adéquation avec notre vision, nos missions et nos valeurs, le Code de conduite énonce les principes directeurs auxquels nous devons tous, en tant que membres du personnel de DRC, adhérer afin de respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité, de professionnalisme et de conduite éthique. Le Code de conduite définit également des règles de conduite claires, au premier rang desquelles figure l'interdiction de toute forme de pratiques abusives ou ayant un caractère d'exploitation.

Pour nous tous au sein du DRC comme pour les personnes en faveur desquelles nous œuvrons, il est important que le DRC fasse tout son possible pour combattre l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement sexuel, la discrimination et la corruption. Nous devons faire - et nous continuerons à faire - davantage. Le DRC ne tolérera jamais l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement sexuel, la discrimination et la corruption.

« Pour nous tous au sein du DRC comme pour les personnes en faveur desquelles nous œuvrons, il est important que le DRC fasse

tout son possible pour combattre l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement sexuel, la discrimination et la corruption. Nous devons faire - et nous continuerons à faire - davantage. »

« Le DRC ne tolérera jamais l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement sexuel, la discrimination et la corruption. »

Les normes énoncées dans le Code de conduite sont donc obligatoires pour toutes et tous, sans distinction, depuis notre siège au Danemark jusque sur le terrain. Le Code de conduite constitue une partie intégrante des conditions d'emploi au DRC.

En signalant les suspicions de violation, vous permettez au DRC non seulement d'enquêter sur les cas d'inconduite et de les corriger, mais également de protéger des victimes potentielles. Vous avez par ailleurs l'obligation de signaler tous les cas graves de violation du Code de conduite dont vous êtes témoin ou qui sont portés à votre connaissance. Les principales modalités de signalement sont indiquées dans le Code de conduite.

« En signalant les suspicions de violation, vous permettez au DRC non seulement d'enquêter sur les cas d'inconduite et de les corriger, mais également de protéger des victimes potentielles. »

Sur ce, je tiens à vous remercier tous pour le travail et l'engagement incroyables dont vous faites preuve chaque jour pour aider les personnes touchées par la guerre, les conflits armés, les déplacements et les catastrophes liées au climat.

Cordialement,

Charlotte Slente  
Secrétaire générale

# Sommaire

<b>Déclaration de la secrétaire générale</b>	<b>2</b>
<b>I. Définitions</b>	<b>4</b>
<b>II. Vision, mission et valeurs du DRC</b>	<b>8</b>
<b>III. Introduction</b>	<b>9</b>
<b>IV. Règles de conduite</b>	<b>12</b>
<b>V. Engagement du Personnel</b>	<b>15</b>
<b>VI. Modalités de signalement du Mécanisme de signalement du Code de conduite</b>	<b>16</b>

# I. Définitions

<b>Abus d'autorité</b>	<p>Utilisation abusive d'une position d'influence, d'un pouvoir, d'un rang ou d'une autorité à l'encontre d'une autre personne. L'abus d'autorité peut aussi consister à créer un climat de travail hostile ou offensant.</p> <p><b>Exemples :</b> un abus de pouvoir ou d'autorité visant à influencer sur la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, notamment mais pas uniquement sur sa nomination, son affectation, le renouvellement de son contrat, l'évaluation de ses performances ou sa promotion, ou le recours à l'intimidation, à la menace, au chantage ou à la contrainte.</p>
<b>Abus sexuel</b>	<p>Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion, y compris lorsque la personne n'est pas en capacité de donner son consentement ou de résister. Toutes les formes d'activité sexuelle avec une personne mineure (une personne âgée de moins de 18 ans) entrent dans la catégorie des Abus sexuels. Les Abus sexuels peuvent se produire sur le lieu de travail, en dehors des horaires de travail et/ou en dehors du lieu de travail. N'importe qui, quel que soit son sexe ou genre, peut en être la victime ou l'auteur.</p>
<b>Approche axée sur les personnes survivantes</b>	<p>L'Approche axée sur les personnes survivantes vise à autonomiser les personnes survivantes en répondant prioritairement à leurs droits, à leurs besoins et à leurs souhaits. Elle consiste à veiller à ce que les personnes survivantes aient accès à des services appropriés, accessibles et de qualité, notamment des soins de santé, un soutien psychologique et social, la sécurité et/ou des services juridiques. L'approche cherche à instaurer un environnement porteur dans lequel les droits des personnes survivantes sont respectés et où elles sont traitées avec toute la dignité qui s'impose. Une telle approche aide à favoriser le relèvement des personnes survivantes et à renforcer leurs capacités à prendre des décisions concernant les interventions possibles (voir ONU Femmes, Orientations de programmation : conflit/post-conflit - Approche axée sur les personnes survivantes, ONU Femmes 2013).</p>
<b>Code de conduite (CC)</b>	<p>Ensemble de normes énoncées dans le présent document que le Personnel du DRC est obligé de respecter.</p>
<b>Collaborateur non régulier</b>	<p>Toute personne engagée par le DRC en vertu 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><b>Exemples :</b> volontaires et bénévoles, collaborateurs semi-bénévoles, collaborateurs occasionnels, collaborateurs journaliers, travail contre rémunération.</p>
<b>Conflit d'intérêts</b>	<p>Tout intérêt ou loyauté de type professionnel, personnel, financier ou autre, qui existe actuellement et qui pourrait nuire à l'objectivité d'une personne dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités au service du DRC ou qui pourrait créer un avantage inéquitable au bénéfice d'une personne ou d'une organisation.</p>
<b>Corruption (et Fraude)</b>	<p>Utilisation abusive ou tentative d'utilisation abusive d'un pouvoir conféré en vue d'en tirer un profit privé. Le profit privé comprend le gain personnel comme le gain au bénéfice d'autrui. Cette définition, qui ne se limite pas aux seules relations avec les représentants de l'autorité publique, couvre à la fois les tentatives et les actes de corruption ainsi que la corruption sous forme monétaire et non monétaire.</p> <p><b>Exemples :</b> paiements officieux, pots-de-vin, cadeaux constitutifs d'influence indue, dessous-de-table, favoritisme (népotisme, copinage, etc.). extorsion de fonds, détournement de fonds, contrefaçon ou falsification de documents, fraude financière, fraude dans le cadre des procédures d'achat, etc. L'échange d'articles de secours, d'assistance ou d'un traitement préférentiel contre des faveurs sexuelles constitue également une forme de corruption.</p>

<b>Déclarant/e (ou Auteur/e du signalement)</b>	Toute personne qui effectue un Signalement d'un cas suspecté d'inconduite qui ne la concerne pas personnellement ( <i>voir également la définition de « Plaignant/e »</i> ).
<b>Discrimination</b>	Tout traitement inéquitable ou arbitraire à l'encontre d'une personne sur la base de son appartenance à un groupe ou une catégorie plutôt qu'en fonction de son mérite individuel. La Discrimination comprend tout traitement inéquitable ou arbitraire d'une personne sur la base de son genre, sa race, sa couleur, son origine ethnique ou sociale, ses caractéristiques génétiques, sa langue, sa religion ou ses croyances, ses opinions politiques ou autres, sa classe, ses capacités physiques ou cognitives, son âge, son orientation sexuelle, son identité de genre ou expression, ses caractéristiques sexuelles ou tout autre statut. Pour éviter toute ambiguïté, la Discrimination inclut les types d'actions discriminatoires suivants : directe, indirecte, harcèlement et victimisation.
<b>Donnée personnelle</b>	Toute information concernant une personne identifiée ou identifiable. <b>Exemples :</b> différents éléments d'information qui, lorsqu'ils sont rassemblés, peuvent conduire à l'identification directe ou indirecte d'une personne donnée, notamment par référence à un identifiant tel un nom, à un numéro d'identification, à des données de localisation, à un identifiant numérique ou à un ou plusieurs éléments propres à l'identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale de cette personne.
<b>Droit international des droits de l'Homme</b>	Le droit international des droits de l'homme énonce les obligations que les États sont contraints de respecter. En devenant parties aux traités internationaux, les États assument des obligations et des devoirs au titre du droit international et s'engagent à respecter, protéger et satisfaire les droits de l'homme. L'obligation de respecter signifie que l'État doit se retenir d'intervenir dans l'exercice des droits de l'homme ou de les restreindre. L'obligation de protéger exige de l'État qu'il protège les personnes et les groupes contre les violations des droits de l'homme. L'obligation de satisfaire signifie que l'État doit prendre des mesures positives pour faciliter l'exercice des droits de l'homme fondamentaux. En ratifiant les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, les gouvernements s'engagent à mettre en place des mesures et une législation nationales compatibles avec les obligations et les devoirs inhérents à ces traités <sup>1</sup> .
<b>Enfant</b>	Toute personne âgée de moins de 18 ans.
<b>Exploitation sexuelle</b>	Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. L'Exploitation sexuelle porte notamment sur les rapports sexuels transactionnels, la sollicitation de rapports sexuels transactionnels et les relations d'exploitation. L'Exploitation sexuelle peut se produire sur le lieu de travail, en dehors des horaires de travail et/ou en dehors du lieu de travail. N'importe qui, quel que soit son sexe ou genre, peut en être la victime ou l'auteur.
<b>Information confidentielle</b>	Toute information que le DRC désigne comme étant « confidentielle » ou dont le traitement requiert tact, attention et prudence. Il s'agit notamment, mais pas uniquement, des Signalements de cas suspectés d'inconduite, des témoignages et autres conclusions, des informations et rapports ayant trait à une enquête ainsi que des Données personnelles régies par la législation et la réglementation relatives à la protection de la vie privée.
<b>Information sensible</b>	Toute information ou donnée contenant ou révélant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale d'une personne physique, ainsi que toute donnée génétique, biométrique ou relative à sa santé ou à sa vie sexuelle ou à son orientation sexuelle.
<b>Harcèlement sexuel</b>	Tout comportement, attitude ou pratique inapproprié et importun à connotation sexuelle, qui englobe notamment, mais pas uniquement, toute avance sexuelle ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier autrui. Le Harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail, en dehors des horaires de travail et/ou en dehors du lieu de travail. Le Harcèlement sexuel peut

<sup>1</sup> Voir Nations Unies, Fondement du droit international relatif aux droits de l'homme (ONU 2021).

	procéder d'un acte isolé ou d'une série d'incidents. Il peut résulter d'actes intentionnels non sollicités. N'importe qui, quel que soit son sexe ou genre, peut en être la victime ou l'auteur.
<b>Harcèlement sur le lieu de travail</b>	Tout comportement ou attitude d'un membre du Personnel du DRC qui peut raisonnablement être considéré ou perçu comme de nature à choquer ou à humilier un autre membre du Personnel du DRC. Le Harcèlement sur le lieu de travail peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actions qui tendent à ennuyer, alarmer, abuser, rabaisser, intimider, dénigrer, tyranniser, humilier ou embarrasser un autre membre du Personnel de DRC ou qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Les différends concernant les performances professionnelles ou ayant trait à d'autres questions liées au travail ne sont normalement pas considérés comme du harcèlement et ne sont pas traités selon les dispositions du Code de conduite, mais dans le cadre de la gestion des performances.
<b>Manager</b>	Tout membre du Personnel du DRC qui occupe un poste défini comme étant un « poste managérial » dans la Structure globale de classification des postes du DRC.
<b>Manquement à un devoir</b>	Se produit lorsqu'un membre du Personnel du DRC, par son comportement, ne respecte pas l'une des obligations dues au titre du devoir de protection. Le manquement peut notamment consister en une violation contractuelle. Seules les obligations les plus importantes sont reprises dans le Code de conduite du DRC (sûreté, confidentialité, mauvaise gestion financière, etc.).
<b>Mécanisme communautaire de retour d'information</b>	Système formel mis en place pour permettre aux populations touchées par une crise de transmettre des informations sur leurs points de vue, leurs préoccupations et leurs expériences en rapport avec une agence humanitaire ou plus largement avec le système humanitaire. Un Mécanisme communautaire de retour d'information capture et enregistre le retour d'information qu'il reçoit et en assure le suivi afin d'améliorer les éléments de la réponse.
<b>Mécanisme de signalement du Code de conduite (MSCC)</b>	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.
<b>Personnel</b>	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 ».
<b>Personnes relevant du mandat du DRC</b>	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. Aux fins du présent Code de conduite, lorsqu'une Personne relevant du mandat du DRC est également membre du Personnel du DRC, son statut de Personne relevant du mandat du DRC l'emporte sur son statut d'employé/e.
<b>Personne survivante</b>	Personne qui a fait l'objet ou dont il est allégué qu'elle a fait l'objet de Harcèlement sexuel, d'Abus sexuel ou d'Exploitation sexuelle. Ce terme est souvent préféré à celui de « victime », car il renvoie à la résilience.
<b>Plaignant/e</b>	Toute personne qui effectue un Signalement d'un cas suspecté d'inconduite qui la concerne personnellement ( <i>voir également la définition de « Déclarant/e »</i> ).
<b>Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH)</b>	Mesures prises pour protéger le Personnel du DRC, les Personnes relevant du mandat du DRC et les autres parties prenantes impliquées dans les programmes et activités du DRC ou en contact avec ceux-ci contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement sexuels de la part de membres du Personnel du DRC lors de la fourniture de l'aide. Des informations plus détaillées se trouvent dans les politiques, les orientations et les protocoles relatifs à la Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
<b>Représailles</b>	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 déjà survenue ou sur le point de survenir.

---

## II. Vision, mission et valeurs du DRC

L'action du DRC, en tant qu'organisation humanitaire non gouvernementale, porte sur tous les aspects de la problématique des réfugiés et des déplacements avec, comme fil conducteur, les principes humanitaires et les droits de l'homme. Notre mission fondamentale est d'aider et de protéger les réfugiés et de leur donner les moyens d'accéder à un avenir meilleur.

Notre action vise à créer des solutions pérennes pour les réfugiés, les personnes déplacées et les communautés qui les accueillent avec pour objectif de permettre aux personnes que nous aidons de vivre dans la dignité.

### Notre mission

Nous aidons et protégeons les réfugiés et leur donnons les moyens d'accéder à un avenir meilleur.

### Notre vision

Une vie dans la dignité pour toutes les personnes déplacées

### Nos valeurs

#### Approche humanitaire

Le droit à vivre dans la dignité passe avant les politiques et les principes. Le DRC insiste sur le droit de chaque personne de recevoir une aide humanitaire et sur notre droit et notre devoir de fournir cette aide, lorsque cela est possible, quelles que soient les circonstances politiques. Cela signifie que notre action de plaidoyer sera parfois subordonnée à notre devoir d'aider à sauver des vies, et que nous fournirons toujours une assistance, indépendamment du fait qu'un tel effort puisse être interprété politiquement. En outre, dans toutes nos interactions, nous insistons sur la dignité et le droit autonome de chaque personne à utiliser ses capacités pour façonner sa vie comme elle l'entend.

#### Respect

Notre croyons en l'égalité des droits de tous les êtres humains. Le DRC travaille en suivant une approche basée sur les droits. Nous œuvrons pour que toutes les personnes déplacées puissent jouir des droits, des protections et des possibilités qui leur sont garantis par les conventions et les lois applicables, et nous nous efforçons de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes. Au Danemark et ailleurs, nous œuvrons pour que les autorités et la communauté internationale assument pleinement leurs responsabilités à l'égard des personnes en détresse, et nous fournissons une aide jusqu'à ce que ces

autorités soient en mesure de gérer leurs responsabilités de manière autonome.

#### Indépendance et neutralité

Le DRC agit exclusivement dans le cadre de son mandat en faveur des personnes déplacées. Le DRC se concentre sur les questions relatives aux réfugiés et aux personnes déplacées tout en maintenant une stricte neutralité à l'égard de la politique partisane. Dans les situations de conflit, notre action humanitaire repose sur le principe de l'indépendance et de la neutralité vis-à-vis des parties au conflit.

#### Inclusion

Le DRC entend mettre en œuvre son action en respectant les personnes que nous souhaitons assister et en collaborant avec elles de manière à renforcer leur autonomie. Ainsi, nous invitons les communautés à participer de manière consensuelle à la planification et à la mise en œuvre des interventions et nous sollicitons leur point de vue lors de l'évaluation des résultats. Notre collaboration avec les personnes en détresse vise en fin de compte à utiliser et à renforcer leur capacité à subvenir à leurs besoins sans aide à l'avenir.

#### Honnêteté et transparence

Le DRC est redevable envers les personnes que nous assistons, les personnes qui nous soutiennent et celles avec lesquelles nous collaborons. Cela signifie que sommes francs et transparents sur nos actions et sur les choix que nous faisons, même lorsque les besoins en aide excèdent notre capacité à la fournir. Nous nous efforçons d'entreprendre des efforts conjoints fructueux et responsables avec toutes les communautés concernées ainsi qu'avec les bailleurs de fonds, les partenaires et d'autres parties prenantes.



# III. Introduction

## Notre Code de conduite

### Pourquoi un Code de conduite ?

Le DRC dispose d'un Code de conduite depuis 2007 et d'un Mécanisme de signalement du Code de conduite (MSCC) depuis 2012. Tout le monde peut utiliser le MSCC, y compris dans les entités juridiques non opérationnelles du DRC. Le Code de conduite et le MSCC forment conjointement la pierre angulaire de l'engagement du DRC en matière de redevabilité et d'intégrité.

Le Code de conduite énonce les valeurs et les règles que le DRC et son Personnel doivent respecter pour maintenir et sauvegarder les normes de conduite nécessaires et éviter les actes d'inconduite. Il est un fait établi que les activités du DRC placent souvent son Personnel dans une position de pouvoir inégale à l'égard des Personnes relevant du mandat du DRC. La capacité du DRC à apporter protection et assistance aux réfugiés, aux personnes déplacées et aux autres Personnes relevant de son mandat dépend de la capacité de son Personnel à respecter et à promouvoir les normes les plus élevées en matière de comportement éthique et déontologique.

### À qui s'applique le Code de conduite ?

Le Code de conduite s'applique au DRC et à son Personnel sans distinction. Tous les membres du Personnel du DRC, notamment mais pas uniquement le Personnel international et national, les Managers et les non-Managers, le Personnel de première ligne, des programmes et des fonctions de support, les stagiaires rémunérés ou non, les étudiants et les collaborateurs non réguliers, sont pareillement tenus de respecter le Code de conduite. Le Code de conduite constitue une partie intégrante des conditions d'emploi au DRC. Il a donc un caractère contractuel.

Les partenaires d'exécution du DRC sont également obligés de respecter le Code de conduite du DRC ou bien d'avoir et d'appliquer leur propre code dont les dispositions doivent correspondre ou surpasser celles du Code de conduite du DRC. Les fournisseurs du DRC sont tenus de respecter le Code de conduite des fournisseurs du DRC ainsi que les Conditions contractuelles générales du DRC.

### Tout le monde a un rôle à jouer !

Le Code de conduite est un guide destiné à aider le DRC et son Personnel à prendre des décisions conformes à l'éthique dans leur vie professionnelle et, parfois, dans leur vie privée.

Tous les membres du Personnel du DRC ont la responsabilité d'encourager, de défendre et de promouvoir la diffusion du Code de conduite.

Tous les membres du Personnel du DRC ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre, le suivi et l'application de ses normes. Le Personnel du DRC est invité à encourager les partenaires à adhérer à ces normes et à joindre leurs efforts à ceux du Personnel de DRC pour qu'elles soient respectées. Les Managers à tous les niveaux ont la responsabilité particulière d'appuyer et de développer des systèmes qui préservent un environnement propre à prévenir la mauvaise conduite.

### Mise en œuvre et interprétation du Code de conduite

Le Code de conduite est basé sur des normes juridiques internationalement reconnues, notamment le Code de conduite du HCR, 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), le rapport du Comité permanent interorganisations sur la protection contre les actes d'exploitation et les abus sexuels dans les crises humanitaires (13 juin 2002) et les Six principes fondamentaux relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels du Comité permanent interorganisations (23 septembre 2019).

Tous les membres du Personnel sont encouragés à contacter l'unité Sauvegarde & Code de conduite (*Safeguarding & Code of Conduct Unit*) au siège pour obtenir de plus amples informations ou des conseils.

En cas de dispositions contradictoires et sauf indication contraire dans le présent document, le Code de conduite prévaut sur toute autre règle de conduite interne qui pourrait être en vigueur dans le pays de votre opération ou sur votre lieu de travail. Il est admis que le Code de conduite puisse être plus strict que ce qui est exigé par la législation locale applicable. Dans ce cas, le Code de conduite reste applicable sous réserve que la législation locale n'interdise pas explicitement une telle

approche. Pour toute question d'interprétation, la version anglaise du Code de conduite prévaudra.

## Notre Mécanisme de signalement du Code de conduite

### Comment signaler les violations du Code de conduite ?

Le Mécanisme de signalement du Code de conduite (MSCC) du DRC est un instrument accessible à tous. Il constitue le mécanisme de dénonciation (lanceurs d'alerte) permettant de signaler oralement ou par écrit les cas suspectés ou avérés de violation du Code de conduite.

Le MSCC joue un rôle clé pour s'assurer que le Personnel et les partenaires d'exécution du DRC respectent les valeurs du DRC et son engagement envers les principes et les normes humanitaires, en particulier la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS).

**Tous les membres du Personnel du DRC ont l'obligation de signaler les violations graves** du Code de conduite (voir plus bas) de nature à compromettre l'image et la réputation du DRC ainsi que les droits des Personnes relevant du mandat du DRC, soit directement par le biais du MSCC, soit auprès de la direction du DRC.

Vous avez également l'option de communiquer vos préoccupations en passant par des canaux externes de dénonciation, tel celui de l'Agence danoise de protection des données (*Danish Data Protection Agency*, [voir ici](#)). Bien que cela ne soit pas exigé, il est cependant recommandé que vous souleviez d'abord vos préoccupations en interne.

**Les violations graves du Code de conduite doivent être signalées directement dans le MSCC**, parce qu'elles sont susceptibles de présenter des risques importants pour le DRC et les personnes impliquées et qu'elles nécessiteront souvent une enquête officielle :

Section 4.	Exploitation sexuelle, Abus sexuels et Harcèlement sexuel
Section 5.	Discrimination
Section 6.	Corruption et Fraude
Section 7.	Harcèlement sur le lieu de travail
Section 8.	Activités criminelles et non éthiques, et droits humains.
Section 9.	Confidentialité

**Les autres inquiétudes doivent d'abord être signalées à la direction du DRC** ou aux RH.

Le fonctionnement efficace du MSCC dépend de notre capacité à effectuer les signalements en choisissant le bon vecteur.

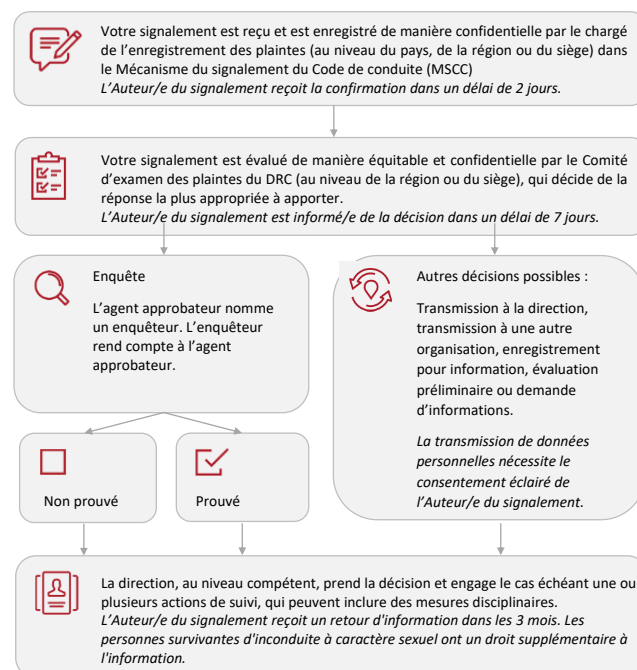
**Si vous avez un doute**, contactez votre Manager ou vos collègues en charge de la Sauvegarde et du Code de conduite. Si, là où vous vous trouvez, vous n'avez pas accès au MSCC, vous pouvez toujours faire votre signalement directement auprès de la direction du DRC. Il revient alors à la direction de faire un signalement dans le MSCC en cas d'inconduite grave, puis de notifier au MSCC toutes les mesures de suivi prises.

### Protection contre les représailles

Le MSCC est un mécanisme de signalement, qui respecte la confidentialité et reconnaît un droit à l'information à l'Auteur/e du signalement.

Le DRC ne tolère en aucun cas les représailles. Un/e Déclarant/e ne subira aucune conséquence négative pour i) avoir signalé de bonne foi des soupçons d'inconduite (signalement d'un cas suspecté d'inconduite) la direction du DRC ou au MSCC ; ii) avoir fourni des informations ou avoir apporté son concours à un tel signalement ou avoir participé à une enquête interne ou ; iii) avoir refusé d'agir en violation du Code de conduite.

### Qu'advient-il d'un signalement d'un cas suspecté d'inconduite ?



### **Approche axée sur les personnes survivantes**

Les enquêtes relatives à l'Exploitation sexuelle, aux Abus sexuels ou au Harcèlement sexuel suivent une approche qui est axée strictement sur les personnes survivantes et qui place donc leurs intérêts au centre de toutes les décisions et de toutes les actions prises. Une telle approche exige *entre autres* que la personne survivante donne son consentement éclairé à ce qu'une enquête soit diligentée et à ce que des informations sur son identité soient communiquées en interne ou à l'extérieur du DRC. Elle nécessite également d'identifier les besoins de la personne survivante en termes de soutien.

## IV. Règles de conduite

En tant que membre du Personnel du DRC, je respecterai le présent Code de conduite et j'en signalerai les violations graves directement dans le Mécanisme de signalement du Code de conduite (MSCC).

### 1. Respect, dignité et intégrité

- 1.2. Je respecterai les principes et les valeurs du DRC et je traiterai toutes les personnes avec lesquelles je serai en contact à titre officiel de manière équitable et avec respect, courtoisie et dignité, y compris dans les communications publiques et dans les médias sociaux.
- 1.3. Je témoignerai du respect à tous mes collègues, quel que soit leur statut ou fonction, et je respecterai leur vie privée.
- 1.4. Je chercherai toujours à satisfaire et à protéger les droits des Enfants, des femmes et de toutes les autres personnes vulnérables, et à agir de manière à ce que la considération primordiale soit leur intérêt suprême.
- 1.5. Je respecterai les lois et les coutumes locales.
- 1.6. Je veillerai à ce que ma conduite professionnelle et personnelle ne porte pas atteinte à l'intégrité du DRC ni à sa capacité à fournir l'assistance.
- 1.7. Je ferai attention et prendrai soigneusement en considération l'incidence potentielle de mes paroles et de mes actes sur la dignité et l'intégrité d'autrui, quelle que soit mon intention.
- 1.8. Je ne prendrai pas de photographies, ne filmerai pas et ne ferai pas d'enregistrements audio dans l'exercice de mes fonctions ou sur le lieu de travail, quel que soit le support utilisé, sauf si mon travail l'exige ou si j'ai obtenu l'accord écrit de mon/ma Manager direct/e et l'accord verbal des personnes pouvant être identifiées sur la photographie, le film ou l'enregistrement.

### 2. Conflit d'intérêts et transparence

- 2.1. J'exercerai mes fonctions officielles et conduirai mes affaires privées d'une manière qui évite les conflits d'intérêts, et je déclarerai tout conflit d'intérêts au moyen du formulaire de déclaration volontaire du DRC, préservant et renforçant ainsi la confiance du public et du Personnel du DRC dans le DRC.
- 2.2. Je résisterai à toute pression politique abusive dans mes prises de décision. Je ne solliciterai ni n'accepterai aucune instruction concernant l'accomplissement de mes tâches d'aucun gouvernement, autorité nationale ou tout autre autorité, acteur ou organisation extérieure au DRC, si ces instructions ne sont pas approuvées par le DRC.
- 2.3. Je n'accorderai ni n'accepterai aucun honneur, décoration, faveur, cadeau, rémunération, paiement supplémentaire, subvention ou pot-de-vin à ou de la part d'aucun gouvernement ou autre source extérieure au DRC. Il est toutefois permis de faire ou de recevoir des petits cadeaux symboliques en guise de marque d'appréciation, conformément aux pratiques locales, à condition que cela ne compromette pas l'intégrité du DRC. Je déclarerai immédiatement de tels cadeaux symboliques à mon/ma Manager direct/e.
- 2.4. Je n'exercerai aucune activité ou aucun emploi extérieur, rémunéré ou non, durant les horaires de travail convenus avec le DRC sans l'autorisation préalable écrite de mon/ma Manager. Je déclarerai immédiatement à mon/ma Manager, par écrit, toute activité ou tout emploi rémunéré extérieur.
- 2.5. Je ne me présenterai à aucun poste public ni n'en occuperai aucun sans l'autorisation écrite préalable du DRC, lorsqu'il en résulterait un conflit d'intérêts réel.
- 2.6. Je n'apporterai aucune aide aux personnes ou aux entreprises privées dans leurs relations avec le DRC lorsque cette aide pourrait aboutir à un traitement préférentiel réel.
- 2.7. Je ne participerai jamais à des activités ayant trait à l'achat de biens ou de services ou liées à la programmation, à la passation de marchés ou à la gestion de ressources humaines, lorsque je suis impliqué/e dans un Conflit d'intérêts non déclaré, réel ou potentiel, en rapport avec ces activités.

- 2.8. En tant que Manager, je ne solliciterai aucune faveur, prêt ou don des membres du Personnel, ni n'accepterai aucune faveur, prêt ou don non sollicité ayant plus qu'une valeur symbolique. Je reconnais et j'assumerai ma responsabilité particulière d'appuyer et de développer des systèmes qui favorisent la transparence et empêchent les Conflits d'intérêts.

### **3. Sûreté, santé et bien-être**

- 3.1. Je garderai présentes à l'esprit et respecterai toutes les directives et les politiques du DRC visant à protéger ma santé, mon bien-être et ma sûreté ainsi que ceux de mes collègues et des Personnes relevant du mandat du DRC.
- 3.2. Je tâcherai de faire en sorte que la sûreté des membres du Personnel du DRC, de leurs familles et des Personnes relevant du mandat du DRC ne soit pas exposée à des risques inutiles dans le cadre des décisions programmatiques et opérationnelles.
- 3.3. Je ne travaillerai pas sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue illicite.
- 3.4. En tant que Manager, j'encouragerai le maintien d'un équilibre sain entre les activités professionnelles et la vie privée des membres du Personnel du DRC.

### **4. Exploitation sexuelle, Abus sexuel et Harcèlement sexuel**

- 4.1. J'ai l'obligation de signaler tout soupçon d'Exploitation sexuelle, d'Abus sexuel ou de Harcèlement sexuel impliquant des travailleurs humanitaires par le biais du Mécanisme de signalement du Code de conduite du DRC. Je m'engage en outre à prévenir, à refuser et à combattre toute forme d'exploitation et d'abus. Je sais que l'Exploitation sexuelle, l'Abus sexuel et le Harcèlement sexuel constituent des actes d'inconduite grave, qui sont donc passibles de mesures disciplinaires ou contractuelles, y compris la résiliation immédiate de mon contrat avec le DRC.
- 4.2. Je ne pratiquerai aucun acte d'Exploitation sexuelle, d'Abus sexuel ou de Harcèlement sexuel contre quiconque, et j'ai un devoir de protection particulier à l'égard des femmes, des Enfants et des autres personnes et groupes vulnérables.
- 4.3. Je n'abuserai pas du pouvoir et de l'influence dont je dispose du fait de mon rang, de ma position ou de mon autorité sur la vie et le bien-être d'autres personnes. Par conséquent, je n'entreprendrai ni ne m'engagerai dans aucun rapport ayant un caractère d'exploitation ou abusif, d'ordre intime, sexuel, émotionnel, financier ou professionnel, avec quiconque.
- 4.4. Je n'entreprendrai ni ne m'engagerai dans aucune relation intime ou sexuelle avec des Personnes relevant du mandat du DRC qui bénéficient de l'assistance, des programmes ou des activités du DRC ou qui sont concernées par ceux-ci, ni avec aucun membre de leur famille immédiate.
- 4.5. Je ne demanderai aucun service ni aucune faveur à quiconque en contrepartie de la protection ou de l'assistance. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations ou des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation est interdit.
- 4.6. Je ne solliciterai ni ne m'engagerai dans aucune activité sexuelle avec des Enfants (personnes âgées de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement selon la loi locale. Cela inclut notamment le fait d'inciter ou de forcer des Enfants à prendre part à des activités de nature sexuelle. Une erreur d'appréciation concernant l'âge de l'enfant ne peut être présentée comme une excuse.
- 4.7. Je ne solliciterai ni ne m'engagerai dans aucun échange commercial portant sur des services sexuels (par exemple l'achat de prestations sexuelles).
- 4.8. Je n'acquerrai pas, ne stockerai pas et ne diffuserai pas de documents, de photographies, de vidéos, de jeux ou de textes à caractère pornographique ou pédophile sur les appareils électroniques mis à ma disposition par le DRC ou au moyen de ces appareils.
- 4.9. En tant que Manager, je reconnais et j'assumerai ma responsabilité particulière d'appuyer et de développer des systèmes qui préservent un environnement propre à prévenir l'Exploitation sexuelle, les Abus sexuels et le Harcèlement sexuel et à y répondre.

### **5. Discrimination**

- 5.1. Je m'abstiendrai de toute Discrimination verbale et de tout acte discriminatoire à l'encontre de collègues, de membres de l'équipe, de candidats à un emploi, de Personnes relevant du mandat du DRC ou de toute autre personne, et je ne tolérerai ni ne soutiendrai aucune Discrimination verbale ni aucun acte discriminatoire émanant d'autrui.
- 6.1. En tant que Manager, je reconnais et j'assumerai ma responsabilité particulière d'appuyer et de développer des systèmes qui préservent un environnement propre à prévenir toutes les formes de Discrimination.

## **6. Corruption et Fraude**

- 6.2. Je ne commettrai aucun acte de corruption ou de fraude au sens de la définition de la Corruption et de la Fraude du DRC.
- 6.3. Mes actions seront exemptes de toute considération de gain indu. Je ne chercherai pas à tirer un profit personnel des privilèges, des pouvoirs et de l'autorité qui m'ont été conférés par le DRC ou par d'autres sources.
- 6.4. Je protégerai, je gérerai et j'utiliserai les ressources humaines, financières et matérielles du DRC de manière efficace et efficiente, en gardant à l'esprit que ces ressources ont été mises à la disposition du DRC pour le bénéfice des Personnes relevant du mandat du DRC.
- 6.5. En tant que Manager, je reconnais et j'assumerai ma responsabilité particulière d'appuyer et de développer des systèmes qui préservent un environnement propre à prévenir et à répondre à la Corruption et à la Fraude.

## **7. Harcèlement sur le lieu de travail**

- 7.1. Je ne pratiquerai ni ne tolérerai aucune forme de Harcèlement, d'abus de pouvoir ou de représailles sur le lieu de travail.
- 7.2. Je n'entreprendrai pas de relation sexuelle ou intime avec des membres du Personnel du DRC placés sous ma supervision directe. Si je me retrouvais engagé/e dans une relation de cette nature, j'en parlerai immédiatement à mon/ma Manager direct/e en vue de solliciter ses conseils et la prise de décisions appropriées. Le fait de ne pas signaler une relation de cette nature à son/sa Manager peut entraîner des mesures disciplinaires ou contractuelles.
- 7.3. En tant que Manager, je reconnais et j'assumerai ma responsabilité particulière d'appuyer et de développer des systèmes qui préservent un environnement propre à prévenir le Harcèlement sur le lieu de travail.

## **8. Activités criminelles et non éthiques, et droits humains**

- 8.1. Je ne soutiendrai ni ne participerai à aucune forme d'activité illégale, à caractère d'exploitation ou abusive, notamment, par exemple, au travail des enfants, au mariage forcé ou au trafic d'êtres humains, de stupéfiants ou de marchandises.
- 8.2. Je ne commettrai jamais d'abus émotionnel ni de violence physique à l'encontre d'Enfants.
- 8.3. Je n'embaucherai pas ni n'engagerai d'une autre manière des Enfants pour des services privés.
- 8.4. Je n'embaucherai pas ni n'engagerai d'une autre manière des Personnes relevant du mandat et bénéficiant de l'assistance du DRC pour des services privés sans en avoir préalablement informé ma/mon Manager par écrit. Le fait de ne pas signaler une relation de cette nature à son/sa Manager peut entraîner des mesures disciplinaires ou contractuelles.
- 8.5. Je sais que toute activité criminelle ou contraire à l'éthique commise lors de l'utilisation ou du port de l'un des insignes officiels du DRC suffit à démontrer le préjudice causé à l'intégrité et à la réputation du DRC.

## **9. Confidentialité**

- 9.1. Je ne divulguerai en dehors du DRC ni ne partagerai avec des membres du Personnel non autorisés aucune des Informations confidentielles ou des Informations sensibles concernant les Personnes relevant du mandat du DRC, les collègues, les Signalements des cas suspectés d'inconduite, les enquêtes internes et les autres questions liées au travail dont j'ai eu connaissance dans le cadre de mes activités au DRC, quel qu'en soit la forme, le format ou le support.

## V. Engagement du Personnel

Je reconnais avoir lu et avoir compris le Code de conduite du DRC.

Je sais que j'ai la responsabilité et le devoir de signaler les violations graves du Code de conduite du DRC. Je sais que je ne ferai pas l'objet de représailles pour avoir, de bonne foi, soulevé une préoccupation ou signalé une infraction au Code de conduite du DRC.

En tant que Manager, je sais que j'ai une responsabilité particulière d'adhérer et de me conformer au Code de conduite du DRC. J'ai la responsabilité particulière de promouvoir le Code de conduite et de donner le bon exemple à travers mon comportement, tant pendant mon service qu'en dehors des heures de travail.

Je sais que le fait de ne pas respecter le Code de conduite du DRC, d'interférer dans un audit ou une enquête, ou de ne pas coopérer ou de ne pas dire la vérité au cours d'un audit ou d'une enquête peut entraîner des conséquences, notamment, mais sans s'y limiter, la résiliation de mon contrat avec le DRC.

En signant le présent Code de conduite du DRC,

- i) Je reconnais que j'ai lu le Code de conduite du DRC et que je l'ai compris.
- ii) J'accepte de me conformer au Code de conduite du DRC et je sais que le non-respect de cet engagement peut donner lieu à des mesures disciplinaires ou contractuelles, y compris la résiliation immédiate de mon contrat avec le DRC.
- iii) Je reconnais avoir l'obligation de signaler de bonne foi les violations du Code de conduite dès que j'en ai connaissance.

**Nom de l'employé/e :**

---

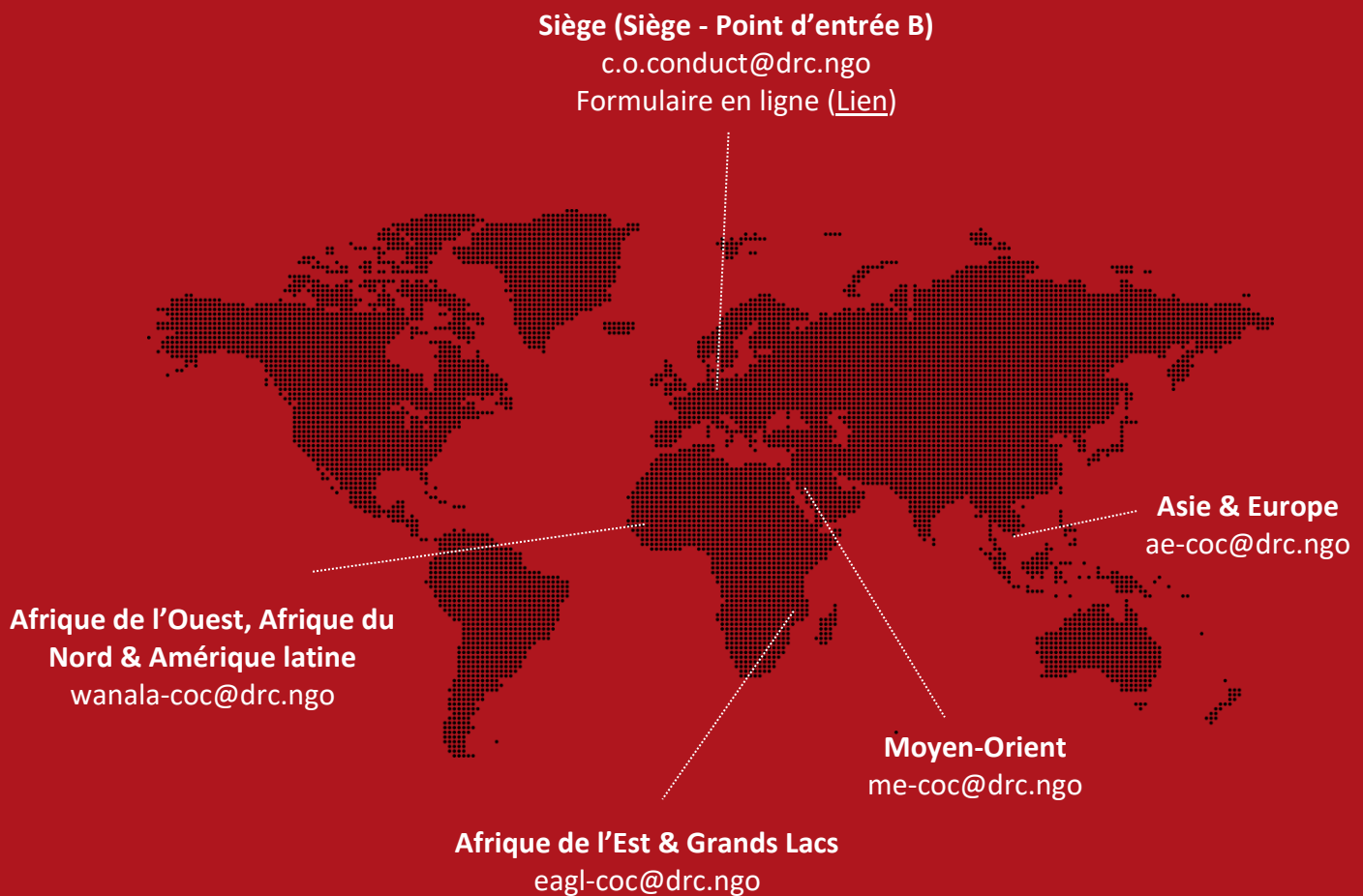
**Signature :**

---

**Lieu et date :**

---

# VI. Modalités de signalement du Mécanisme de signalement du Code de conduite



**Les allégations d'Exploitation sexuelle, d'Abus sexuel et de Harcèlement sexuel, de même que les cas de fraude ou de corruption importante doivent être signalés directement au siège (Point d'entrée B)**

D'autres modalités de signalement (centres d'assistance téléphonique, bureaux d'assistance, adresses e-mail, boîtes à suggestions, etc.) concernant le Mécanisme de signalement du Code de conduite (MSCC) ou le Mécanisme communautaire de retour d'information (MCRI) sont à votre disposition sur votre lieu de travail. Pour plus d'informations, consultez [DRC Insite](#) ou adressez-vous sur votre lieu de travail aux collègues en charge de la Sauvegarde et du Code de conduite.