

Charte

contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels

Cette Charte s'adresse à toutes les ONG signataires de la Charte.

1. Nous nous basons sur les définitions proposées par les Nations Unies¹ quant aux définitions des termes liés au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels de personnes.
2. Nous reconnaissons que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels constituent des actes condamnables et que l'intégrité et le respect de la personne sont des valeurs fondamentales à nos yeux.
3. Etant donné que nous travaillons dans des contextes où des problèmes d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels peuvent survenir, nous prenons les mesures préventives nécessaires pour maîtriser ces risques.
4. Nous impliquerons toutes les parties prenantes² dans le processus de sensibilisation, de prévention et de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.
5. Nous nous engageons à informer et appuyer nos organisations partenaires pour qu'elles se munissent des dispositions nécessaires à la prévention et à la protection des harcèlements, des exploitations et des abus sexuels.
6. Nous intégrerons une clause y relative dans nos conventions de partenariat. Le non-respect de cette clause pourra entraîner des mesures disciplinaires et/ou des poursuites juridiques, pouvant résulter en la résiliation d'un contrat de collaboration.
7. Chaque organisation est responsable du développement, de l'application et du suivi des outils³ au sein de son organisation.
8. Les parties prenantes peuvent s'adresser en toute confiance à une personne de référence afin d'obtenir des conseils. Au moins deux personnes d'une ONG sont tenues à suivre régulièrement des formations.
9. En cas d'atteinte, les mesures appropriées sont prises immédiatement.
10. Nous assurons le respect, la dignité et le traitement égalitaire des personnes concernées : victimes, déclarants et personnes accusées.
11. Nous communiquerons à toutes les parties prenantes que toute conduite incompatible avec la Charte peut justifier des mesures disciplinaires et juridiques pouvant aller jusqu'au licenciement, respectivement à la résiliation d'un contrat de collaboration.
12. Nous condamnons toutes fausses accusations d'une tierce personne ou représailles contre une personne ayant fait un signalement et appliquerons des mesures disciplinaires le cas échéant.
13. Dans le respect des règles sur la protection de la vie privée, nous communiquons au moins une fois par an globalement sur les atteintes à l'intégrité au MAEE.
14. Les organisations s'engagent à mettre en œuvre cette Charte dès sa signature.

¹ voir annexe

² voir annexe

³ voir annexe

ANNEXE :

1. Définitions proposées par les Nations Unies :

Harcèlement sexuel⁴ :

Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail est tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail.

Le harcèlement sexuel peut émaner tant de l'employeur que d'un autre travailleur, d'un client ou d'un fournisseur.

Ce comportement est répréhensible lorsqu'il est intempestif, abusif, blessant ou qu'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Ce comportement est répréhensible lorsqu'il est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi.

Le harcèlement sexuel, dont l'élément intentionnel est toujours présumé, peut se présenter comme un comportement physique, verbal ou non verbal.

Abus sexuel⁵ :

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

Exploitation sexuelle⁶ :

Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique

2. parties prenantes :

- personnel de l'ONG, temporaire ou permanent, national, local ou expatrié,
- tout membre du Conseil d'Administration de l'ONG
- tout volontaire et bénévole de l'ONG
- tout stagiaire de l'ONG
- toute personne en lien direct avec l'ONG (p.ex. consultant mandaté par l'ONG)
- toute autre personne représentant l'ONG

3. outils :

- p.ex. code de conduite de l'ONG
- pour d'autres exemples : www.pseataaskforce.org

⁴ <http://www.sante.public.lu/fr/prevention/travail/stress-harcèlement/harcèlement-sexuel/index.html>

⁵ (ST/SGB/2003/13)

⁶ (ST/SGB/2003/13)