

Régime de divulgation des inconduites entre agences



Préambule

Le but de ce Régime est d'établir une norme minimale permettant aux organisations humanitaires, de développement et autres organisations de la société civile de partager des informations, dans le cadre de leur processus de recrutement, sur les personnes qui ont été reconnues coupables d'«inconduite», c'est-à-dire de harcèlement sexuel, d'abus sexuels ou d'exploitation sexuelle, pendant l'emploi. Il complète le travail que les organisations effectuent déjà dans le cadre de leurs processus de recrutement.

Ce Régime garantit que toutes les organisations qui y adhèrent travaillent à un échange minimum commun d'informations sensibles pertinentes, tout en respectant les exigences légales et réglementaires applicables. Ce faisant, il contribue au travail des organisations du secteur humanitaire et du développement pour prévenir les conséquences du harcèlement sexuel, des abus sexuels et de l'exploitation sexuelle et à y remédier.

Les organisations engagées dans ce Régime ont l'espoir qu'il constituera un bon début et la base à partir de laquelle explorer d'autres approches collaboratives.

Régime de divulgation des inconduites entre agences

Régime de divulgation entre agences des inconduites en matière de sauvegarde dans le cadre des processus de recrutement dans le secteur humanitaire et du développement

1. Introduction

1.1. Ce Régime a été développé par un groupe d'organisations humanitaires, de développement et autres organisations de la société civile pour décrire leur engagement à partager des informations pertinentes sur les personnes qui ont été reconnues coupables de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuels dans le cadre de leur emploi ou des conditions de leur poste.

1.2. Ce Régime repose sur la conviction que le partage d'informations pertinentes dans le processus de recrutement permettra aux employeurs d'être plus confiants dans l'aptitude des personnes qu'ils recrutent à participer à des activités de développement et humanitaires et/ou aux autres activités pertinentes, ce qui contribuera à atténuer les pressantes préoccupations en matière de sauvegarde au sein du secteur.

1.3. Ce Régime vise à être cohérent avec la Norme humanitaire fondamentale sur la qualité et la reddition de comptes (CHS) et à soutenir sa mise en œuvre.

1.4. Pour plus d'informations sur le développement de ce Régime ou l'interprétation de ses dispositions, veuillez consulter les notes explicatives.

2. But

2.1 La sauvegarde et les obligations connexes des organisations humanitaires, de développement et de la société civile les obligent, individuellement et collectivement, à prendre les mesures appropriées pour éviter que des préjudices ne soient causés aux personnes avec lesquelles ces organisations interagissent et à ceux qui travaillent pour ces organisations. Ces obligations exigent des organisations l'application de normes élevées dans leur processus de recrutement, qui implique leur accès à des informations fiables pour se faire une idée précise du risque que peut présenter un candidat pour la sauvegarde de leurs bénéficiaires, de leur personnel et de celui des organisations partenaires.

2.2 Ce Régime facilite la divulgation et la réception par les organisations participantes d'informations pertinentes sur les personnes qui ont été reconnues coupables d'inconduite liée à l'exploitation sexuelle, aux abus sexuels ou au harcèlement sexuel, dans l'objectif premier de prendre des décisions de recrutement éclairées.

2.3 Le Régime est conçu pour offrir une approche équilibrée du partage de ces informations. Le Régime s'appuie sur les intérêts légitimes des organisations participantes et sur l'intérêt public du secteur à accéder à ces informations et à les divulguer tout en veillant à ce que les garanties appropriées soient en place et prennent dûment en considération les intérêts des candidats pour qui la divulgation des antécédents d'inconduite peut avoir des conséquences significatives.

2.4 Les organisations participantes mettront en œuvre ce Régime dans toute la mesure possible, en tenant compte des exigences légales et réglementaires applicables. Les organisations participantes feront preuve de transparence quant aux difficultés rencontrées dans l'application de ce Régime.

3. Définitions

Utilisées dans ce document et aux fins de ce Régime, les expressions ci-après signifient :

« **Personnel autorisé** » : personne(s) au sein de l'organisation participante autorisée(s) à accéder aux antécédents d'inconduite d'un candidat et responsable(s) de la gestion et du traitement des déclarations de conduite.

« **Candidat** » : personne qui travaille ou a travaillé pour une organisation participante en tant qu'employé ou à un poste de direction (c'est-à-dire en tant que membre d'un organe de gouvernance d'une

organisation participante, comme gestionnaire ou membre du conseil d'administration, etc., sauf interdiction par les documents constitutionnels de l'organisation participante).

« **Mesure disciplinaire** » : sanction appliquée par une organisation participante à un candidat reconnu coupable d'inconduite suite à un processus d'enquête, ou sanction qui aurait été appliquée dans le cas où un processus d'enquête s'est conclu par un constat d'inconduite après que le candidat a quitté l'organisation participante.

« **Processus d'enquête** » : processus d'enquête interne de chaque organisation participante, y compris tout processus disciplinaire ultérieur, pour déterminer si un candidat est coupable d'inconduite.

« **Inconduite** » : chacun des cas d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, tels que définis par chaque organisation participante. Dans le cadre d'une déclaration de conduite, les organisations participantes indiqueront clairement comment elles définissent ces trois termes ou si elles adoptent les définitions des Nations Unies de ces termes¹. Aux fins du présent Régime, le harcèlement sexuel sera considéré comme inconduite s'il pose ou peut poser un risque sérieux pour la sauvegarde. Ce seuil d'importance relative vise à laisser une certaine autonomie de décision à l'organisation répondante pour s'abstenir de divulguer un constat d'inconduite équivalant à du harcèlement sexuel mais dont la nature, selon cette dernière, ne présente pas un risque proportionnel à l'impact que sa divulgation aurait sur le candidat. Le harcèlement sexuel entraînant un licenciement est toujours considéré comme une inconduite.

« **Antécédents d'inconduite** » : informations relatives à un candidat qui sont en possession d'une organisation participante.

- Le candidat a-t-il été reconnu coupable d'inconduite pendant la période d'emploi dans l'organisation répondante ? ;
- Nature de l'inconduite (exploitation sexuelle, abus sexuels ou harcèlement sexuel) ;
- Mesure disciplinaire imposée pour inconduite ;
- Date de la mesure disciplinaire.

« **Organisations participantes** » : organisations humanitaires, de développement et autres organisations de la société civile qui se sont engagées à mettre en œuvre ce Régime (voir lien web externe).

« **Processus de recrutement** » : processus par lequel les organisations participantes évaluent l'aptitude d'un candidat à un poste, afin de décider s'il faut l'embaucher.

« **Organisation requérante** » : organisation participante qui demande une déclaration de conduite d'un candidat.

¹ Le harcèlement sexuel est défini dans la Circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général des Nations Unies. L'exploitation sexuelle et les abus sexuels sont définis dans le Glossaire des Nations Unies du 5 octobre 2016 sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.

« **Organisation répondante** » : organisation participante qui fournit une déclaration de conduite d'un candidat.

« **Régime** » : Régime de divulgation entre agences d'inconduites en matière de sauvegarde dans le cadre des processus de recrutement dans le secteur humanitaire et du développement.

« **Secteur** » : secteur humanitaire, du développement et de la société civile.

« **Déclaration de conduite** » : déclaration de l'organisation répondante essentiellement sous la forme et le fond de l'annexe 1, ou d'une version de ce formulaire adapté par une organisation participante mais contenant au minimum les antécédents d'inconduite du candidat.²

4. Portée

4.1 Ce Régime définit les principes et les processus selon lesquels les organisations participantes partageront la déclaration de conduite d'un candidat dans le cadre du processus de recrutement.

4.2 Ce Régime est complémentaire et distinct de toute autre forme de vérification préalable que les organisations participantes peuvent effectuer dans le cadre du processus de recrutement aux fins d'évaluer l'aptitude d'un candidat à un poste, comme la vérification des références fournies et des antécédents ou autres mécanismes de criblage et de sélection. Dans ce contexte, chaque organisation participante décidera de l'opportunité de demander ou de fournir plus d'informations que le minimum requis dans la déclaration de conduite.

4.3 Le Régime est aussi complémentaire et distinct des autres formes de partage d'informations qui peuvent ou non faire partie du processus de recrutement, comme par exemple l'apport d'attestations de travail, de mises à jour de registres d'employés et de confirmations d'emploi à des fins administratives, dans la mesure où celles-ci ne sont pas en conflit avec le Régime.

4.4. Ce Régime ne s'applique pas aux mesures de criblage et de sélection concernant les consultants, les processus contractuels d'embauche de ces derniers étant différents de ceux qui s'appliquent aux employés ou aux postes de direction. Les organisations participantes s'efforcent de travailler ensemble pour parvenir à un partage d'informations approprié concernant les consultants, afin d'atténuer convenablement les risques en matière de sauvegarde.

5. Principes communs

5.1 Chaque organisation participante veillera à ce que l'apport et la demande d'une déclaration de conduite soit une partie obligatoire du processus de recrutement.

² Si l'organisation participante choisit d'adapter la déclaration de conduite, elle doit s'assurer que les modifications ne révèlent ni directement ni indirectement l'identité de la victime d'une inconduite.

5.2 Chaque organisation participante veillera à ce que les déclarations de conduite soient fournies uniquement par le personnel autorisé de l'organisation participante et utilisées dans l'objectif premier d'évaluer l'aptitude d'un candidat à un poste, dans le cadre du processus de recrutement.

5.3 Les organisations participantes s'efforceront de s'assurer que :

5.3.1 Les accusations d'inconduite font l'objet d'un suivi et sont traitées de manière appropriée, notamment par la conduite et la conclusion d'un processus d'enquête solide, juste et fiable, même si l'emploi ou le mandat de la personne qui en fait l'objet prend fin avant le début ou la conclusion du processus d'enquête.

Les organisations participantes acceptent de coopérer dans le cadre du processus de recrutement conformément aux principes communs suivants :

5.3.2 Les mesures disciplinaires sont adaptées à l'inconduite et documentées de manière à garantir que les antécédents d'inconduite du candidat sont exacts et fiables.

5.3.3 Les antécédents d'inconduite d'un candidat sont traités en interne par les organisations participantes conformément à la législation, à la réglementation et aux politiques internes applicables en matière de protection des données. Les organisations participantes veilleront à ce que les antécédents d'inconduite d'un candidat soient accessibles à ce dernier, comme l'exige la loi ou la politique applicable, et au personnel autorisé, et à ce que des mesures appropriées soient prises pour protéger les antécédents d'inconduite d'un candidat de tout type de suppression, modification ou accès non autorisé.

5.4 Les organisations participantes adopteront et mettront en œuvre le Régime dans un esprit de transparence et de coopération. Si une organisation participante dans un cas particulier n'est pas en mesure de demander ou de fournir les informations visées par la déclaration de conduite pour des raisons liées au respect des exigences légales et réglementaires applicables, ou à une instruction, une enquête ou une décision d'une autorité compétente ou d'un organe judiciaire, l'organisation participante doit être transparente quant aux raisons de cette situation, notamment en les documentant dans la déclaration de conduite. Plus généralement, les organisations participantes sont invitées à communiquer les unes avec les autres sur toute difficulté liée à la mise en œuvre de ce Régime dans les pays dans lesquels elles opèrent.

5.5 Les organisations participantes informeront les candidats de ce Régime pendant le processus de recrutement et, le cas échéant, en tant qu'employés.

5.6 En vue d'augmenter leur nombre et l'efficacité du Régime, les organisations participantes s'efforceront de le faire connaître plus largement au sein du secteur, et de renforcer la confiance du public dans la sauvegarde et ses procédures connexes.

5.7 Chaque organisation participante est encouragée à adopter la politique et/ou les procédures nécessaires pour assurer la mise en œuvre efficace de ce Régime.

6. Fournir une déclaration de conduite

6.1 Le personnel autorisé au sein de l'organisation répondante fournira, sur demande, une déclaration de conduite à l'égard de candidats qui sont actuellement employés par elle ou qui l'ont été dans les cinq ans précédant la demande et qui font l'objet d'un processus de recrutement pour un poste dans l'organisation requérante.

6.2 Si un processus d'enquête est entamé ou conclu seulement après l'apport d'une déclaration de conduite et qu'il se conclut par un constat d'inconduite commise par un candidat, l'organisation répondante fournira une déclaration de conduite mise à jour pour ce candidat à l'organisation requérante.

6.3 Les organisations participantes peuvent, à leur discrétion, choisir de divulguer qu'un processus d'enquête est en cours dans une déclaration de conduite. Une option à cet effet est fournie à la section 3.2 du modèle de déclaration de conduite, à l'annexe 1.

6.4 Les organisations répondantes sont invitées à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le candidat est informé du contenu et des dispositions de la déclaration de conduite, y compris de la possibilité de la modifier conformément à la section 6.2 ci-dessus. À cette fin, et comme indiqué dans la section 5.3.3 ci-dessus, les organisations participantes veilleront à ce que les antécédents d'inconduite d'un candidat lui soient accessibles, sur demande, comme l'exige la loi ou la politique applicable, afin d'assurer toute transparence pour le candidat sur le contenu de la déclaration de conduite. Lorsque la loi ou la politique en vigueur l'exige, les organisations participantes doivent fournir aux candidats une possibilité raisonnable de commenter la déclaration de conduite.

6.5 Les organisations participantes doivent conserver des copies des déclarations de conduite conformément à la législation, aux réglementations et aux politiques internes applicables en matière de protection des données.

7. Demande d'une déclaration de conduite

7.1 Le personnel autorisé au sein des organisations requérantes demandera une déclaration de conduite aux employeurs actuels ou les plus récents du candidat pour couvrir une période précédant la demande d'au moins cinq ans.

7.2 Les organisations requérantes informeront les candidats de leurs demandes de déclaration de conduite dans le cadre du processus de recrutement.

7.3 Sous réserve de l'application de la section 8 ci-dessous, les offres d'emploi ou autres mandats et l'entrée en fonction sur les postes des organisations requérantes seront subordonnées à la réception des déclarations de conduite. Dans ce contexte, les organisations requérantes sont invitées à faire la demande de déclaration de conduite à la dernière étape, avant de faire l'offre d'emploi, ou à toute autre étape aussi tardive du processus de recrutement, afin de minimiser la quantité d'informations traitées.

8. Recrutement de candidats d'organisations non participantes

8.1 Lorsqu'un candidat n'a pas été auparavant employé par l'une des organisations participantes, celles-ci s'efforceront, dans le cadre du processus de recrutement, de rechercher des informations auprès des employeurs précédents du candidat dans l'esprit de ce Régime.

8.2 Si une organisation requérante ne reçoit pas les informations demandées dans une déclaration de conduite, par exemple si le candidat n'a pas été précédemment employé ou n'a pas occupé de poste dans une organisation participante, si l'employeur précédent n'est pas en mesure de fournir les informations demandées ou si le candidat a connu une période de chômage, l'organisation requérante prendra les mesures raisonnables pour obtenir des réponses satisfaisantes aux questions posées dans la demande de déclaration de conduite, notamment en :

8.2.1 S'assurant que l'autodéclaration des antécédents d'inconduite du candidat fait partie du processus de recrutement ;

8.2.2 Recherchant des déclarations de conduite du candidat auprès d'autres sources, potentiellement plus anciennes.

9. Adoption, mise en œuvre et révision du Régime

9.1 Ce Régime est applicable à partir du 1^{er} janvier 2019.

9.2 Les organisations participantes s'efforceront de réviser ce Régime ensemble chaque année pour s'assurer qu'il reste à jour et que les difficultés de mise en œuvre sont identifiées et résolues.