

# DOCUMENT DE POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, L'ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS (PSEAH)



Titulaire du document:  
Director People & Learning  
8 juin 2021

## CONTENU

1. BUT, PORTEE ET APPROBATION .....	3
2. DEFINITIONS.....	3
2.1 Exploitation sexuelle .....	3
2.2 Abus sexuel .....	3
2.3. Harcèlement sexuel.....	3
3. PRINCIPES DE LA PSEAH .....	4
4. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT ET DE PROTECTION .....	6
4.1 Mécanisme de plainte .....	6
4.2 Plaintes concernant les partenaires de Swisscontact .....	6
4.3 Orientation générale .....	7
4.4 Soutien aux victimes et aux survivants.....	7
4.5 Prévention des représailles contre les plaignants, les victimes et les témoins .....	7
4.6 Fausses allégations.....	7
5. EVALUATION ET MISE A JOUR DE LA POLITIQUE.....	8

## 1. BUT, PORTEE ET APPROBATION

L'objet de cette politique est d'élaborer la stratégie de Swisscontact en matière de protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (PSEAH). Cette politique est alignée sur les normes communes de PSEAH dans la coopération internationale. Elle décrit les points suivants :

- Les principes sur lesquels Swisscontact fondera sa décision en cas de situations de SEAH ;
- Les attentes de Swisscontact vis-à-vis de l'ensemble de son personnel, y compris le personnel travaillant pour ses partenaires ;<sup>1</sup>
- Les procédures de Swisscontact pour assurer une action efficace en cas de situation(s) SEAH.

Le personnel de Swisscontact et de ses partenaires sont soumis à cette politique pendant la durée de leur service chez Swisscontact.<sup>2</sup> Le terme « personnel » dans cette politique désigne les employés, stagiaires, volontaires et consultants de Swisscontact et de ses partenaires. La PSEAH est un document complémentaire au Code de Conduite (CdC) déjà existant de Swisscontact ; la PSEAH rappelle donc les principes de discrimination, de harcèlement sexuel et de trafic déjà intégrés dans le Code de Conduite. Le CdC fait partie intégrante des contrats du personnel de Swisscontact et de ses partenaires.

Cette politique sera conjointement utilisée avec les lois portantes sur l'emploi/travail et les lois pénales en vigueur applicables au siège social et dans le contexte du pays d'opérations. Ce sera ainsi le fondement des décisions pour répondre à toute allégation, plainte et préoccupation reçue dans des situations SEAH.

Cette politique est approuvée par le Conseil d'administration de Swisscontact et devient effective selon la mention faite en page de garde. Ce document remplace et annule toutes les versions précédentes des politiques de PSEAH.

## 2. DEFINITIONS

### 2.1 Exploitation sexuelle

Le terme « exploitation sexuelle » désigne tout « abus, réel ou supposé, d'une situation de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. »<sup>3</sup>

### 2.2 Abus sexuel

Le terme « abus sexuel » désigne « l'atteinte ou la menace d'atteinte physique à caractère sexuel, que ce soit par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de coercition. »<sup>4</sup>

### 2.3. Harcèlement sexuel

Le « harcèlement sexuel » sur le lieu de travail est défini comme tout comportement d'ordre sexuel non désiré et humiliant envers un collègue travaillant pour Swisscontact ou ses organisations partenaires. De l'avis de la personne harcelée, cela inclut « les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs

<sup>1</sup> Basé sur la politique de gestion des partenariats de Swisscontact, l'expression "partenaires" inclut les partenaires de consortiums, les sous-traitants, les organisations de mise en œuvre et les partenaires de projets.

<sup>2</sup> Voir Politique de gestion des partenariats de Swisscontact

<sup>3</sup> sexual-exploitation-and-abuse-pamphlet-en.pdf (who.int), pp. 2.

<sup>4</sup> sexual-exploitation-and-abuse-pamphlet-en.pdf (who.int), pp. 2.

sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. »<sup>5</sup> Le harcèlement sexuel peut cibler une personne, des groupes de personnes ou tout le monde et peut se produire sous la forme d'un incident ponctuel ou d'un comportement préjudiciable systématique. Il a généralement pour effet de porter atteinte à la dignité d'une autre personne et/ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle. Les hommes comme les femmes peuvent être victimes de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail couvre aussi le harcèlement lors d'événements officiels occasionnels tels que les dîners annuels, les cérémonies de départ à la retraite, etc. Lorsqu'il se produit en dehors du travail, le harcèlement demeure lié au lieu de travail s'il a un impact sur la relation de travail. Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes dont, entre autres:

- des remarques intimidantes et suggestives sur l'apparence de la personne ;
- des commentaires ou des plaisanteries sexistes sur le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle des collègues ;
- l'affichage, la publication ou la distribution de matériel pornographique ou sexiste, que ce soit physiquement ou électroniquement ;
- les invitations non désirées dont l'intention est indubitable ;
- les contacts corporels non désirés ;
- le harcèlement des employés, que ce soit au travail ou en dehors du travail ;
- les tentatives de séduction d'une autre personne (y compris les messages écrits ou électroniques) accompagnées de la promesse de certains avantages ou de la menace de certaines représailles ;
- l'agression sexuelle, la coercition ou le viol.

Pour déterminer si un comportement observé constitue ou non un harcèlement sexuel, l'essentiel n'est pas l'intention du harceleur, mais la manière dont son comportement, intentionnel ou non, est perçu par la personne concernée. Le harcèlement sexuel verbal grave est également puni par la loi (art. 198 du Code pénal suisse). En cas de situations de SEAH, Swisscontact considère l'impact des comportements sur le plaignant. Une action ou un comportement peut toujours être considéré comme du harcèlement sexuel même si le harceleur présumé n'avait pas l'intention de le rendre nuisible. La communication et l'explication des deux parties sont importantes dans ce contexte.

### **3. PRINCIPES DE LA PSEAH<sup>6</sup>**

La politique PSEAH est basée sur cinq principes clés décrits ci-dessous, qui reflètent les engagements de Swisscontact en matière de SEAH.

#### **Principe 1 : Tolérance zéro et zéro tolérance de l'inaction.**

L'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels ne sont jamais acceptables. Ici, Swisscontact définit la tolérance zéro de l'inaction comme le fait d'agir sur chaque allégation de manière juste et raisonnable en respectant l'équité de la procédure. En effet, il ressort que plus les organisations améliorent leurs mesures de protection, et moins il y a de rapports d'incident démontrant ainsi une sensibilisation croissante au SEAH et un changement d'attitude ; les victimes/survivant.e.s se sentent plus à l'aise pour

<sup>5</sup> <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatishh.pdf>

<sup>6</sup> Basé sur la Politique PSEAH du Département des Affaires Etrangères et du Commerce du gouvernement australien (<https://dfat.gov.au/international-relations/themes/preventing-sexual-exploitation-abuse-and-harassment/Documents/pseah-policy.pdf>)

signaler les incidents et les organisations plus enclines à prendre des mesures. Le signalement d'incidents peut être considéré comme une marque de gestion appropriée du risque de SEAH.

### **Principe 2 : Un leadership fort et un comportement respectueux**

Pour une meilleure évolution de la culture du travail, un leadership fort est essentiel dans la définition de la culture organisationnelle. Swisscontact attend de ses dirigeants et des membres de l'équipe de direction qu'ils définissent des attentes claires et qu'ils adoptent un comportement respectueux dans leurs interactions au travail. Cela aidera les victimes/survivant.e.s et les dénonciateurs à se sentir en sécurité, à signaler leurs préoccupations et à être assurés que leurs allégations seront prises au sérieux. Un leadership fort s'attaque à la SEAH en prenant des initiatives instituant plus de diversité et d'inclusion sachant que les organisations diversifiées et inclusives présentent des niveaux plus faibles de harcèlement et de discrimination. Des procédures en matière de ressources humaines, solides et applicables, qui intègrent l'égalité des sexes/genre et la PSEAH sont indispensables, comme le CdC de Swisscontact. En outre, il est nécessaire (a) d'entretenir des échanges sur cette politique lors des réunions du Conseil d'administration, (b) faciliter des formations spécifiques au CdC et à la PSEAH, (c) inviter les responsables de la conformité (médiateurs) qui agiront en tant que points focaux du PSEAH, et (d) encourager l'équilibre entre les sexes au sein du personnel, en particulier dans les rôles hiérarchiques supérieurs. Les dirigeants doivent encourager l'examen de leur propre comportement et de celui des cadres supérieurs.

### **Principe 3 : Les attentes des victimes/survivant.e.s sont primordiales.**

Avant d'entreprendre toute action ayant un impact sur le bien-être ou l'intégrité de la victime/survivant.e., il faut lui demander son accord. Swisscontact veillera à ce que toute action visant à traiter un cas de SEAH soit fondée sur une approche « ne pas nuire » garantissant les droits, les besoins et les souhaits de la victime/survivant.e. tout en maintenant l'équité de la procédure pour toutes les parties concernées. Cette approche vise à:

- traiter la victime/survivant.e avec dignité et respect ;
- impliquer la victime/survivant.e dans la prise de décision ;
- fournir à la victime/survivant.e des informations complètes ;
- protéger la vie privée et la confidentialité ;
- bannir la discrimination fondée sur le sexe, genre, l'âge, la race/l'origine ethnique, les capacités, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques ;
- prendre en compte la nécessité de services de conseil et de santé visant au bon rétablissement de la victime/survivant.e.

### **Principe 4 : La prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels est une responsabilité partagée.**

La prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels est la responsabilité de tous. Un changement effectif dans la réduction de l'exploitation sexuelle, de l'abus et du harcèlement ne se produira que si chaque acteur joue son rôle, notamment le gouvernement, les entreprises, les organisations non gouvernementales, les communautés et les individus. Swisscontact a donc besoin de l'engagement, du soutien et de l'investissement de ses partenaires pour appliquer cette politique. Tous les partenaires ont la responsabilité de renforcer leur capacité à traiter de manière sensible et efficace les cas de SEAH qui se produisent au cours de leur partenariat avec Swisscontact.

### **Principe 5 : L'inégalité entre les sexes/genres et les autres déséquilibres de pouvoir sont abordés.**

Ce principe reconnaît que les causes des déséquilibres de pouvoir sont multiples. Le genre, combiné à d'autres formes d'inégalité, peut encore augmenter la probabilité d'un SEAH. L'engagement avec les collègues de travail et avec d'autres membres des organisations partenaires contractantes doit être

fondé sur le respect de la diversité, la promotion de l'égalité des sexes/genres, sur l'inclusion sociale, la responsabilité, et avec une forte propension à « ne pas nuire ». Les inégalités fondées sur les distinctions travailleur/bénéficiaire, homme/femme, capacité/handicap, statut ethnique et autochtone, religion, identité de genre et orientation sexuelle, âge, santé et pauvreté, peuvent aussi générer un SEAH.

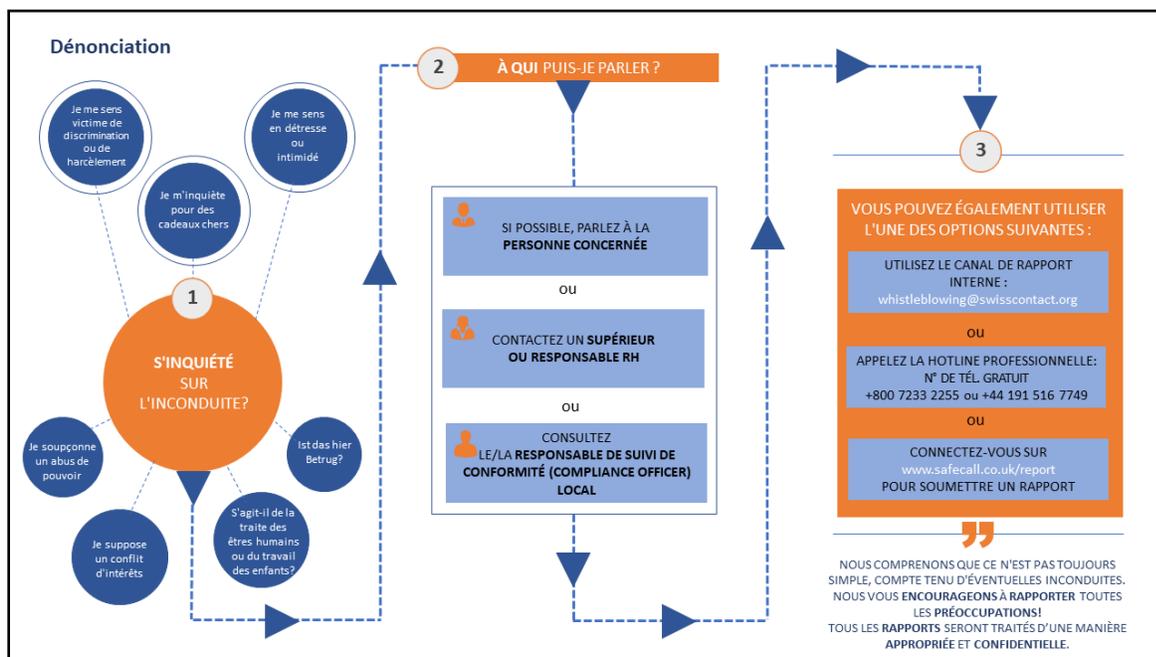
**Principe 6 : Des procédures solides de rapportage renforcent la responsabilité et la transparence.**

L'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels constituent un manquement à la responsabilité. Tous les processus de Swisscontact, tels que les procédures de recrutement du personnel, les évaluations, le suivi de carrière, etc. doivent prendre en considération les notions relatives au SEAH sur le personnel nouveau et existant de Swisscontact. Un reporting solide permet de mieux surveiller le SEAH, d'en comprendre les risques, d'en améliorer en conséquence les mesures de protection.

**4. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT ET DE PROTECTION<sup>7</sup>**

**4.1 Mécanisme de plainte**

Les membres du personnel qui ont le sentiment ou la connaissance d'une situation SEAH ont le droit de signaler et/ou d'utiliser la procédure de plainte déjà décrite dans le Code de conduite (pages 7 et 8) et la politique de dénonciation. Le schéma suivant offre un aperçu global du mécanisme de plainte de Swisscontact. Il faut noter que les Contrôleurs de Conformité de Swisscontact (Médiateurs) assument également le rôle de points focaux PSEAH.



**4.2 Plaintes concernant les partenaires de Swisscontact**

Si une organisation partenaire reçoit une plainte relative à la conduite de son personnel, de ses volontaires, de ses consultants ou d'autres représentants, Swisscontact attend de l'organisation qu'elle réponde rapidement et de manière appropriée, et qu'elle informe le Médiateur.trice de Swisscontact, le/la Chef.fe du projet ou le/la Directeur.trice-pays de l'affaire, et de la manière dont elle sera traitée, et

<sup>7</sup> Basé sur KoGe's PSEAH Manual (2020), HEKS PSEAH Policy (2019), and Swissaid's PSEAH Policy (2018).

du soutien attendu de Swisscontact. S'il y a une raison de croire qu'une allégation a été traitée de manière inappropriée par un partenaire, ce dernier risque le retrait du financement ou la fin de la relation.

#### **4.3 Orientation générale**

L'abus peut être actuel, récent ou passé. Il n'y a pas de limite de temps pour signaler et prendre des mesures dans le cadre de cette politique, bien que Swisscontact encourage les signalements dès qu'il y a connaissance ou suspicion d'un acte de harcèlement, d'exploitation ou d'abus. Les points suivants décrivent les orientations en cas de situations SEAH :

- a. *Les plaintes anonymes peuvent être déposées par la victime* mais sont déconseillées car elles rendent difficile le traitement et le suivi du problème.
- b. *Les personnes affectées* peuvent s'adresser à la personne de contact pour recevoir un soutien et des conseils si nécessaire. Le soutien sera apporté sous le sceau de la confidentialité et donnera la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits de la victime/survivant.e, tout en garantissant l'équité de la procédure pour toutes les parties. Une conversation directe entre la personne affectée et la personne accusée n'a lieu que si la personne affectée a donné son consentement explicite.
- c. *La confidentialité* sera maintenue tout au long de la procédure de plainte par l'ensemble du personnel et des témoins. Les membres du personnel qui violent la confidentialité sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
- d. *Toutes les parties concernées* ne subiront aucun désavantage professionnel tant que la présomption d'innocence prévaut. Par mesure de précaution, les membres du personnel concernés peuvent être transférés dans d'autres départements ou équipes, ou peuvent bénéficier d'un congé payé.
- e. *Selon les circonstances et les personnes impliquées*, il peut être décidé de faire appel à un spécialiste interne ou externe qualifié pour agir en tant que médiateur dans le cas de SEAH.

#### **4.4 Soutien aux victimes et aux survivant.e.s**

Swisscontact prendra les dispositions idoines pour qu'un soutien soit offert aux survivant.e.s/victimes de SEAH, qui peut se traduire en une assistance psychosociale spécialisée, et/ou à l'accès à d'autres services spécialisés (par exemple une aide médicale et/ou juridique). Les survivant.e.s et les victimes ont le droit de choisir si et quand ils souhaitent bénéficier des options de soutien qui leur sont offertes.

#### **4.5 Prévention des représailles contre les plaignants, les victimes et les témoins**

Swisscontact prendra des mesures à l'encontre de tout membre du personnel, qu'il fasse ou non l'objet d'une plainte, qui exercerait des représailles à l'encontre de plaignants, de victimes ou d'autres témoins. Les membres du personnel qui agissent de la sorte seront soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### **4.6 Fausses allégations**

La diffamation, la calomnie et les fausses accusations sont classées comme des infractions pénales selon le Code pénal suisse. Swisscontact se réserve le droit d'imposer une des sanctions suivantes à un membre du personnel s'il s'avère qu'il a fait une fausse allégation :

- excuses écrites à la personne concernée ;
- mise en place d'une procédure de changement du comportement contraignante et contrôlable avec des rendez-vous et des délais fixés ;
- réprimande écrite avec menace de résiliation du contrat ;
- mesures organisationnelles (par exemple, mutation) ;
- congé autorisé / sans solde ;

- avertissement verbal ;
- préavis de licenciement;
- licenciement sans préavis ;
- dénoncer le contrevenant à la police ;
- engager une action en justice et contacter un avocat, etc.

## **5. EVALUATION ET MISE A JOUR DE LA POLITIQUE**

La présente politique sera révisée et mise à jour si nécessaire ou lorsque le code de conduite général de Swisscontact devra être mis à jour.