

**Politique de Protection  
contre l'exploitation,  
le harcèlement  
et les abus sexuels  
(PSEAH<sup>1</sup>-Policy)**

Approuvée par la direction le 27 novembre 2018

---

<sup>1</sup> PSEAH: Protection against Sexual Exploitation, Abuse and Harassment



## **1. Objectif de cette Politique**

Cette Politique établit l'approche adoptée par SWISSAID pour prévenir et réagir en cas de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Elle établit :

- les principes sur la base desquels nous prendrons des décisions ou des mesures
- ce que nous attendons de toute personne travaillant pour et avec SWISSAID
- notre engagement à adopter des mesures efficaces si de tels cas devaient survenir.

Cette politique s'applique à tout le personnel dans tous les pays d'intervention de SWISSAID et **durant toute la durée** de son engagement chez SWISSAID, **pendant et en dehors des heures de travail**. Dans ce document, « le personnel » désigne tous les employés, les stagiaires, les bénévoles, les consultants et les sous-traitants de SWISSAID.

Tous les membres du personnel doivent connaître cette politique. Elle est disponible en anglais, espagnol et français ainsi que dans d'autres langues locales des pays où nous travaillons jugées nécessaires. Tout changement à apporter à cette politique sera mis en consultation auprès du personnel de SWISSAID et soumis à l'approbation de la direction.

SWISSAID utilisera cette Politique, en parallèle avec le droit du travail et le droit pénal des pays concernés, comme base de décision pour réagir en cas d'allégations, de plaintes ou d'inquiétudes exprimées dans ce domaine.

## **2. Principes**

SWISSAID juge que toute personne a le droit de vivre une vie exempte de tout harcèlement ou abus sexuels, de violence sexuelle, d'intimidation ou d'exploitation sexuelle et de tout abus de pouvoir, et ce indépendamment de son âge, son genre, sa préférence sexuelle, son handicap, sa religion ou son origine ethnique. SWISSAID ne tolérera pas que ses employés, bénévoles, consultants ou que le personnel des organisations partenaires ainsi que tout autre intervenant impliqué dans nos prestations de service se rendent coupables de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de quelque forme que ce soit. **De tels comportements vont à l'encontre des convictions, des valeurs et de la mission de notre organisation.**

Le harcèlement sexuel, la violence, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que d'autres formes non sexuelles d'abus de pouvoir peuvent s'exprimer de différentes manières et chacun peut en être la victime ; cependant, ils ont plus de risques d'apparaître lorsqu'une personne détient un certain pouvoir sur une autre. SWISSAID reconnaît que cela peut avoir lieu en son sein et qu'en sa qualité d'organisation travaillant avec des populations vulnérables, elle est confrontée à un risque inhérent de voir certains membres du personnel abuser de leur pouvoir.

### **SWISSAID s'engage à :**

- Créer une culture de travail saine pour tous ceux que SWISSAID soutient et tous ceux qui travaillent pour et avec nous.
- Garantir que tout soupçon ou accusation de harcèlement, d'abus ou d'exploitation d'ordre sexuel soit traité de manière rapide et appropriée, et que de nombreux canaux de communication soient mis à disposition du personnel ou d'autres personnes concernées puissent faire part de leurs préoccupations.
- Garantir la tolérance zéro en matière de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de notre organisation et de nos programmes au travers d'un solide travail de prévention, de détection et de réaction, en apportant notre soutien aux victimes et en tenant pour responsables les auteurs de ces actes.
- Adopter en tout temps une approche en faveur des victimes, qui respecte leurs droits à la confidentialité et à la prise de décision chaque fois qu'il est possible et approprié de le faire.

- Instaurer une culture dans laquelle toutes les personnes soutenues par SWISSAID et toutes les personnes travaillant pour SWISSAID se sentent en droit d'exiger un comportement non discriminatoire et respectueux les uns envers les autres, qui exclut les comportements inappropriés et où le pouvoir n'entraîne aucun type d'abus.
- Être transparente à propos des cas où SWISSAID devrait apporter sa protection, communiquer de manière sensible et rester ouverte aux leçons à tirer et aux améliorations à apporter.
- Mener des enquêtes indépendantes et discrètes respectant les droits de chacun et observant un devoir de prudence envers toutes les parties concernées, y compris le plaignant ou la victime, les témoins et la personne incriminée.

### **3 Définitions**

#### **3.1. Abus sexuel**

On entend par « abus sexuel » toute atteinte ou menace d'atteinte d'ordre sexuel, commise par la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal.

#### **3.2. Exploitation sexuelle**

On entend par « exploitation sexuelle » le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou d'un rapport de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

#### **3.3. Harcèlement sexuel**

Le « harcèlement sexuel » s'entend de toute avance sexuelle, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique d'ordre sexuel jugés importuns par la personne harcelée. Il peut être dirigé contre une personne, des groupes de personnes ou contre tous, et peut être un acte isolé ou faire partie d'un comportement général nuisible. Le harcèlement sexuel a pour effet de violer la dignité d'une autre personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle et pour les autres.

Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, y compris mais non exclusivement :

- Des commentaires d'ordre sexuel, par exemple des remarques sur l'apparence d'une personne, des questions sur sa vie sexuelle ou des blagues offensantes ;
- Des actes non verbaux, comme par exemple montrer des images pornographiques ou explicites, fixer certaines parties du corps, avoir des gestes ou transmettre par écrit des messages d'ordre sexuel ;
- Des actes physiques, tels qu'un contact physique non désiré, des attouchements et une agression (y compris la tentative ou la menace de ces actes).

Face à une accusation de harcèlement sexuel, SWISSAID s'inquiète des conséquences de ce comportement sur la victime, non des intentions de la personne accusée. Un acte ou un comportement peut être considéré comme du harcèlement sexuel même si la personne accusée n'avait pas l'intention de nuire.

### **4. Obligation de signalement**

La création d'un environnement de travail sain chez SWISSAID relève de la responsabilité de chacun. Tout membre du personnel de SWISSAID se doit de signaler tout soupçon d'exploitation, de harcèlement ou d'abus sexuels sur un tiers (voir chapitre 7). Ce signalement peut être fait oralement ou par écrit et sans forcément divulguer de détails lorsque l'information a été transmise sous le sceau de la confidentialité. Le personnel est encouragé à recueillir et à fournir des preuves dans la mesure du possible.

Cependant, nul ne sera tenu de signaler un incident qui lui est arrivé personnellement. Ceci relève d'un choix et d'une décision personnels. SWISSAID traitera un tel cas avec le plus grand respect et, sur la base d'une déclaration signée par la victime, SWISSAID renoncera, le cas échéant, à donner suite à l'affaire.

Les abus peuvent être actuels, récents ou plus anciens. Il n'y a pas de prescription concernant le signalement et les actions à mettre en oeuvre dans le cadre de la présente Politique, bien que SWISSAID encourage son personnel à signaler, dès qu'il en a la connaissance ou qu'il le soupçonne, tout cas d'exploitation, de harcèlement ou d'abus sexuels. Une déclaration tardive devra s'appuyer sur des raisons justifiables.

## **5. Soutien aux victimes**

Les victimes recevront un soutien, qui pourra prendre la forme de conseils psychosociaux spécialisés et/ou d'accès à d'autres spécialistes (médicaux, juridiques) ainsi qu'à toute l'assistance dont elles pourraient avoir besoin. Les victimes ont le droit de choisir si et quand elles souhaitent recevoir l'aide proposée. D'autres options pourraient également être envisagées (liste non exhaustive) : - 1] congé

2] congé supplémentaire 3] prendre les mesures nécessaires pour que la victime puisse travailler depuis son domicile pendant une période donnée 4] changement de responsable direct

## **6. Directives**

Il est attendu de tous les membres du personnel de SWISSAID qu'ils respectent les règles suivantes en matière de comportement sexuel et personnel. Cette liste n'est pas exhaustive.

### **6.1 Activité sexuelle avec des mineurs<sup>2</sup>**

Il est strictement interdit au personnel et à d'autres représentants de SWISSAID d'avoir des rapports sexuels avec des mineurs. S'être trompé sur l'âge du mineur ne constitue pas un système de défense recevable.

### **6.2. Activité sexuelle avec des bénéficiaires**

Il est strictement interdit au personnel, aux bénévoles et à d'autres représentants de SWISSAID de se livrer à des activités d'ordre sexuel avec les bénéficiaires de SWISSAID.

### **6.3. Activité sexuelle avec le personnel des partenaires de SWISSAID**

Les partenariats entre SWISSAID et d'autres organisations sont fondés sur des valeurs et des convictions communes. Il est strictement interdit au personnel de SWISSAID de se livrer à des activités d'ordre sexuel avec les membres du personnel de nos partenaires si celles-ci sont basées sur un abus de pouvoir.

La politique de SWISSAID n'interdit pas à ses collaborateurs d'avoir des relations intimes avec les collaborateurs d'organisations partenaires en dehors, toutefois, des rapports de pouvoir évoqués plus haut. Cependant, tout collaborateur engagé dans ou commençant une relation avec un collaborateur d'une organisation partenaire doit :

- Déclarer cette relation à son responsable direct. Tant que ces relations restent appropriées,

---

<sup>2</sup> La définition utilisée par SWISSAID est celle de l'article 1 de la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant : « ..., un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable ».

elles resteront confidentielles.

- Se comporter de façon professionnelle et mener cette relation de manière à ne pas porter préjudice au travail de SWISSAID.
- Garantir de ne pas prendre de décisions professionnelles sous l'influence de cette relation.
- S'assurer que cette relation ne mène pas à des comportements frauduleux ou corrompus.
- En cas de non-respect des règles de conduite susmentionnées, il incombe à la direction d'intervenir.

#### **6.4. Achat de services sexuels**

SWISSAID ne porte aucun jugement sur les personnes qui vendent des services sexuels en échange d'argent ou d'autres choses telles que des cadeaux ou du soutien matériel (« sexe transactionnel »). Néanmoins, en accord avec les *Principes fondamentaux de la PSEAH (Protection against Sexual Exploitation, Abuse and Harassment) du Comité permanent interorganisations (CPIO)*, SWISSAID s'engage clairement contre l'achat de services sexuels et interdit à son personnel, ses bénévoles et à ses autres représentants d'acheter des services sexuels lorsqu'ils voyagent au service de SWISSAID, et ce afin de prévenir l'exploitation et les abus sexuels et ne pas entacher la réputation de SWISSAID.

#### **6.5. Activité sexuelle avec d'autres collègues de SWISSAID**

Il est strictement interdit au personnel et aux bénévoles de SWISSAID d'avoir une relation d'ordre sexuel avec des personnes qu'ils dirigent ou supervisent, et, concernant les cadres dirigeants, avec toute personne de rang subalterne.

La politique de SWISSAID n'interdit pas à son personnel d'entamer une relation avec un/une collègue, en dehors des relations hiérarchiques exposées plus haut. Cependant, tout collaborateur engagé dans ou commençant une relation avec un collègue ou un représentant de SWISSAID doit :

- Se comporter de façon professionnelle et mener cette relation de manière à ne pas porter préjudice au travail de SWISSAID.
- Garantir de ne pas prendre de décisions professionnelles sous l'influence de cette relation et déclarer ouvertement tout conflit d'intérêt à son supérieur direct. Cela peut concerner des collaborateurs qui partagent un droit d'approbation sur les mêmes lignes budgétaires, qui prennent des décisions conjointes en matière de ressources ou de programmes, ou qui mènent des enquêtes internes ou prennent des décisions à ce sujet.
- S'assurer que cette relation ne mène pas à des comportements frauduleux ou corrompus.

#### **6.6. Responsabilité spécifique du Comité de direction**

SWISSAID attend des membres de la direction qu'ils assument la responsabilité particulière de créer un environnement de travail dans lequel les bénéficiaires, les partenaires, les bénévoles, le personnel, les sous-traitants et tout autre représentant sachent que SWISSAID mène une politique de tolérance zéro en matière d'exploitation, d'abus ou de harcèlement d'ordre sexuel, qu'ils soient informés du comportement qui est attendu de leur part, de la manière dont ils peuvent faire part de leurs soupçons ou déposer plainte, et que, dans ce cas, SWISSAID agira en conséquence. Le Comité de direction doit connaître et comprendre les lois nationales spécifiques en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

### **7. Comment déposer plainte ou faire part d'un soupçon**

Chacun peut faire part d'un soupçon ou déposer plainte auprès de SWISSAID à propos d'un incident qu'il a vécu, dont il a entendu parler ou a été témoin. Ceci peut être fait par écrit ou, seulement si cela n'est pas possible ou en complément, par oral, auprès:

- Du représentant pays ou du point focal genre, dans un premier temps; attention, toute plainte ou soupçon doit également être communiqué au Directeur/à la Directrice ainsi qu'au/à la Responsable des Finances et de la Logistique de SWISSAID Suisse ;
- Du Directeur/de la Directrice de SWISSAID ;

- Du/de la Responsable des Finances et de la Logistique de SWISSAID Suisse ;
- À l'adresse [confidential@swissaid.ch](mailto:confidential@swissaid.ch). Ce courriel informera simultanément le/la Responsable des Finances et de la Logistique et le Directeur/la Directrice de SWISSAID.

Des plaintes ou soupçons anonymes seront acceptées puisqu'il peut exister de bonnes raisons pour le plaignant de vouloir protéger son identité. Mais en l'occurrence le suivi et la réponse à apporter à ces accusations seront plus difficiles.

Si une accusation est portée à votre encontre, vous devrez immédiatement en informer votre supérieur. Toutes les personnes accusées seront traitées avec respect et toutes les accusations seront traitées de manière confidentielle.

## **8. Réaction au dépôt de plaintes ou aux soupçons**

SWISSAID s'engage à répondre à toutes les plaintes ou soupçons en matière d'abus et de harcèlement. Dès qu'une d'une plainte sera reçue ou des soupçons exprimés, une enquête sera menée au plus vite, et les déclarations devront être examinées au plus tard dans un délai de six semaines. Le responsable direct et/ou le représentant pays (sauf s'il sont impliqués dans la plainte) sont chargés de traiter les plaintes en accord avec le siège et en tenant le/la Responsable des Finances et de la Logistique et le Directeur/la Directrice de SWISSAID informés.

### **8.1 Confidentialité**

La confidentialité sera maintenue pendant tout le processus de plainte, tant de la part du personnel que des témoins. Les membres du personnel qui violeront cette confidentialité seront sanctionnés par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

À cet égard et dans la mesure du possible, SWISSAID assumera ses obligations d'informer les autorités selon le droit local, **si la victime y consent**. Cependant, si la vie d'une personne est en danger ou si un enfant est concerné d'une manière ou d'une autre, SWISSAID pourrait devoir prendre une décision indépendante en suivant les conseils d'un avocat externe et/ou d'un expert local en droit national, ou encore en avertissant la police. Dans tous les autres cas, la décision de s'adresser à la police ou aux autorités locales sera prise par la personne présumée victime des abus (« la victime » - qu'elle soit ou non la personne ayant déposé plainte).

En outre, toutes les plaintes et soupçons seront traités de manière confidentielle et, dans la mesure du possible, anonyme, même si les Directeurs de SWISSAID Suisse pourront au besoin en être informés. Dans tous les cas, le Directeur/la Directrice et le Directeur/la Directrice des Ressources humaines (= Responsable des Finances et de la Logistique) au siège de SWISSAID seront tenus informés, sauf s'ils ont eux-mêmes impliqués dans la plainte.

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

SWISSAID sanctionnera tout membre du personnel, bénévole ou représentant, qu'il fasse l'objet d'une plainte ou non, qui exercerait des représailles contre les plaignants, les victimes ou d'autres témoins. La sanction dans ce cas consisterait en une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

### **8.3 Conséquences en cas d'abus**

La personne dont le comportement va à l'encontre des attentes de SWISSAID en termes de conduite personnelle et sexuelle sera sanctionnée et soumise à des mesures disciplinaires, qui varieront selon l'importance de l'infraction et pourront aller jusqu'au licenciement et à la remise de son cas aux autorités judiciaires.

### **8.4 Fausses allégations**

Il est extrêmement rare que des collaborateurs ou d'autres parties prenantes portent sciemment

de fausses accusations. S'il s'avère qu'un membre du personnel de SWISSAID, mû par de mauvaises intentions, a porté de fausses accusations, il sera sanctionné et soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. **8.5 Plaintes concernant des partenaires de SWISSAID**

Si une organisation partenaire reçoit une plainte concernant la conduite d'un membre de son personnel, de ses bénévoles ou d'autres personnes la représentant, SWISSAID attend de son partenaire qu'il réagisse rapidement et de manière appropriée et qu'il informe le point focal genre ou le représentant pays de SWISSAID du cas en question et de la manière dont il sera traité. SWISSAID apportera son soutien à ses partenaires dans ce domaine s'ils le désirent. S'il semble qu'une accusation d'abus n'a pas été traitée de manière appropriée par une organisation partenaire, celle-ci risque le retrait du soutien financier de SWISSAID ou la rupture de ses rapports avec notre organisation (y compris son exclusion des réseaux ou consortiums).