



Rosenweg 25
CH-3007 Bern
+41 (0)31 381 12 19
info@unite-ch.org
www.unite-ch.org

Schweizerischer Verband
für Personelle
Entwicklungszusammenarbeit

Association suisse pour
l'échange de personnes dans la
coopération internationale

Associazione Svizzera per lo
scambio di persone nella coo-
perazione internazionale

POLITIQUE

Lutte contre l'abus de pouvoir et prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel

Contenu

Lutte contre l'abus de pouvoir et prévention de l'exploitation sexuelle, de l'abus et du harcèlement.....	1
Abréviations	2
1. Lutte contre l'abus de pouvoir	3
1.1 Principe	3
1.2 Lutte contre l'abus de pouvoir dans Unité et ses organisations membres	4
2. Règles d'Unité.....	6
2.1 Manuel de gestion de la qualité destiné aux organisations membres d'Unité	6
2.2 Principe directeur et critères de l'affiliation.....	7
2.3 Obligations contractuelles.....	7
2.4 Analyses de l'institution.....	8
2.5 Sanctions	8
3. Prévention de l'exploitation sexuelle, de l'abus et du harcèlement	9
3.1 Définitions	9
3.2 Situation juridique.....	9
3.3 Protection sur la place de travail des organisations CEP en Suisse : Principes	10
3.4 Protection des groupes-cibles dans les pays du Sud : Principes	11
4. Mesures recommandées.....	12
4.1. Suisse	12
4.2 Sud.....	14
5. Documents de référence	16
5.1 International (International Forum for Volunteering in Development)	16
5.2 National (DFAE/DDC).....	16
5.3 Règles internes d'Unité	16
5.4 Réseaux.....	17
6. Annexe : Obligations internationales.....	18

Abréviations

PPP	Pain pour le prochain
DDC	Direction du développement et de la coopération
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
Forum	Forum International du Volontariat pour le Développement
IVCO	<i>International Volunteering Co-operation Organisations</i>
CEP	Coopération par l'échange de personnes

1. Lutte contre l'abus de pouvoir

1.1 Principe

Afin de réaliser l'Agenda 2030 et ses 17 objectifs de développement durable (ODD), la lutte contre l'abus de pouvoir est indispensable : « *Leave (or put¹) no one behind* » signifie aussi protéger les personnes globalement les plus faibles contre les préjudices liés à tout abus de pouvoir.

Les révélations d'abus de pouvoir dans certaines organisations d'aide au développement au début de l'année 2018 ont provoqué des discussions dans le monde entier. Les organisations à l'interne, les bailleurs de fonds ou le grand public ont tous des exigences claires : l'exploitation, l'abus et le harcèlement doivent être combattus. C'est pourquoi il est important d'aborder ce sujet de façon ouverte et constructive à l'intérieur et à l'extérieur des organisations.

La perception et la pratique de l'abus de pouvoir diffèrent en fonction du milieu socioculturel. Il est toutefois universel que toutes les personnes méritent le respect, c'est à dire que les contacts sans respect interpersonnel ainsi qu'un comportement méprisant, humiliant ou même menaçant sont dommageables et donc inacceptables.

Les limites dans les relations entre les sexes varient selon la culture. Toutefois, déterminer si une personne concernée perçoit un comportement comme du harcèlement, qu'elle soit atteinte dans son intégrité sexuelle ou non, est essentiel et reste une constante dans toutes les cultures. Ces limites doivent être respectées.

Pour Unité et ses organisations membres, tout abus de pouvoir, **y compris l'abus sexuel, l'exploitation sexuelle et le harcèlement sexuel, n'est pas compatible avec nos principes et est inacceptable**. La **tolérance zéro** s'applique à toute forme de violence et tout abus de pouvoir. Surmonter l'abus de pouvoir et l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel est toutefois aussi une tâche de l'ensemble de la société exigeant un changement culturel. En tant qu'association pour la coopération par l'échange de personnes, nous nous efforçons explicitement d'améliorer la sensibilisation à l'abus de pouvoir et à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuel. Pour atteindre cet objectif, nous encourageons et exigeons que toutes les organisations membres et les partenaires abordent intensivement ce sujet, remettent en question leurs propres processus et réalisent les valeurs consignées ici au quotidien dans leur propre institution. Dans ce document de principe, Unité jette les bases de la lutte contre l'abus de pouvoir, définit les exigences actuelles envers les organisations membres et décrit le cadre de réalisation des mesures et instruments recommandés dans le chapitre 4. Leur application pratique en fonction de la situation en Suisse et dans les pays du Sud est approfondie grâce à des synergies et

¹ Comme l'a expliqué Jens Martens, Directeur de Global Policy Forum (New York) et depuis 2004 Directeur de Global Policy Forum Europe (Bonn), lors du Congrès du groupe de travail allemand Apprendre et aider outremer sur le sujet « Le volontariat à l'époque de l'Agenda 2030 et des ODD » (Cologne, 3.6.19).

à un échange d'expériences et est adaptée à des organisations de petite et moyenne taille.

1.2 Lutte contre l'abus de pouvoir au sein d'Unité et de ses organisations membres

En tant qu'association faitière, Unité se base d'une part sur la pratique de ses organisations membres ainsi que sur des études sur la coopération au développement par l'échange de personnes. Ce travail se reflète entre autres dans les standards de qualité pour la coopération par l'échange de personnes (Manuel de gestion de la qualité destiné aux organisations membres d'Unité, voir chapitre 2).

Par ailleurs, les trois autres niveaux importants suivants sont intégrés :

a) International (Forum International du Volontariat pour le Développement)

Dans le cadre du *Forum International du Volontariat pour le Développement (Forum)*, le réseau international de la CEP, Unité reconnaît le «*Global Standard for Volunteering for Development*», dont l'association faitière a participé à l'élaboration dans le cadre des *Leading Standards Working Group* et qu'elle a accepté définitivement dans le cadre de la conférence du Forum à Kigali / Rwanda en octobre 2019. L'abus de pouvoir, en particulier aussi sexuel, est thématiqué dans le chapitre *Duty of Care*.

Ce thème était aussi central dans le cadre de la rencontre européenne du Forum organisée par Unité qui s'est déroulé à Lucerne en mai 2018 ainsi qu'à la rencontre internationale de Montréal en octobre 2018, lors de laquelle Unité a effectué une présentation sur ce sujet.

b) National (DFAE / DDC)

Unité et ses organisations membres reconnaissent expressément les engagements pris par le DFAE / la DDC :

- (1) Intégrité, respect, crédibilité : code de conduite pour les partenaires contractuels du DFAE (en particulier le rapport au pouvoir, les relations avec la population et les collaborateurs)
- (2) Contrat de coopération DDC-Unité (en particulier les clauses anti-corrupcion et anti-discrimination)

c) Autres réseaux

Hormis les discussions internationales dans le cadre du Forum (voir chapitre 1.2a), Unité s'implique aussi activement dans des manifestations nationales / ateliers tels que :

- NGO-Practitioners' Circle de Transparency International Suisse / Fondation Zewo : Lutte contre la corruption (juin 2017),

- Association coopérative PPP : Prévention des abus sexuels, des abus et du harcèlement dans les organisations de coopération au développement (décembre 2018),
- AMCO – Ammerschuber Consulting / mandat PSEAH de la DDC / AIP : Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (cycle juin 2019 – décembre 2020).

Les résultats (y compris les résumés et les conclusions) de ces manifestations ont été intégrés dans la pratique interne et l'ensemble de règles d'Unité et de leurs organisations membres et on les retrouve dans leur travail de communication.

2. Règles d'Unité

Unité dispose de différents instruments à divers niveaux pour lutter contre l'abus de pouvoir.

2.1 Manuel de gestion de la qualité destiné aux organisations membres d'Unité

Selon les **Standards de qualité pour la coopération par l'échange de personnes**, l'association faitière ainsi que ses organisations membres doivent répondre à des obligations générales et spécifiques.

- Le **code de conduite pour les personnes en affectation** est essentiel :

Illustration 1 : Exemple d'un code de conduite pour les personnes en affectation

1. Les personnes en affectation font preuve de **respect et de sens des valeurs** vis-à-vis de la **population locale et des institutions** ainsi qu'à l'égard des usages, croyances et traditions qui sont les leurs (sauf s'ils sont contraires à la Déclaration des droits de l'homme de l'ONU). Ce faisant, les personnes en affectation reconnaissent une valeur identique à toutes les cultures et visions du monde, dans le sens d'un respect mutuel et d'un dialogue d'égal à égal.
2. Les personnes en affectation respectent la **législation** et les autorités du pays hôte.
3. Les personnes en affectation veillent comme il se doit à leur **sécurité** ainsi qu'à leur **santé** physique et mentale. Les lignes directrices, prescriptions et recommandations émises à cet égard par l'organisation d'envoi ainsi que par les partenaires au Sud doivent être respectées, car des écarts de comportement commis par les personnes en affectation peuvent également nuire à la sécurité et à la santé des partenaires locaux.
4. Les personnes en affectation se considèrent comme des représentants/tes d'une **Suisse** ouverte au monde et engagée dans la promotion du dialogue interculturel et de la solidarité. D'un côté, elles véhiculent dans le pays d'accueil une image nuancée de la Suisse et de sa coopération au développement. De l'autre, elles transmettent au Sud les expériences et le savoir accumulés par la société helvétique. Des objectifs pour la poursuite desquels les contacts avec les médias et la publication de documents imprimés ou électroniques se révèlent utiles.
5. Les personnes en affectation sont observées de très près dans les pays hôtes pour tout ce qui a trait à la manière dont ils vivent les **relations interpersonnelles** (comportement aussi bien professionnel que personnel). C'est sur cette base que leur crédibilité est jugée. Aussi, les personnes en affectation se distinguent-elles par leur capacité d'adaptation et leur engagement professionnel. Cela signifie en particulier une attitude avenante, un style de vie adapté aux conditions socio-économiques dans lesquelles se déroulent le travail et la vie quotidienne, et une présentation personnelle donnant une impression positive tant sur le plan individuel qu'institutionnel. On évitera dès lors notamment des attitudes agressives, des comportements racistes, l'ivresse, la consommation de drogue, la possession d'armes, des comportements en matière sexuelle enfreignant les normes culturelles, la fréquentation du milieu de la prostitution, les relations sexuelles avec des mineurs, la corruption active ou passive.
6. Les personnes en affectation veillent à **une bonne préparation personnelle** (compétences sociales, interculturelles et professionnelles). Cela implique en particulier la participation à des cours de préparation ainsi que le recueil personnel d'informations sur des thèmes en rapport avec leur engagement. En outre, on attend d'elles qu'elles s'intéressent de manière approfondie à la situation régnant dans leur futur pays de résidence, cela des points de vue écologique, politique, économique, social, culturel et religieux.
7. Durant leur séjour, les personnes en affectation s'engagent à entretenir un **dialogue loyal** avec le partenaire au Sud, l'organisation d'envoi et, le cas échéant, la coordination locale. L'objectif auquel elles tendent est de mener une action qui contribue à l'amélioration des conditions de vie des défavorisés.
8. Je m'engage à respecter les dispositions de ce code de conduite durant mon affectation.
9. Lieu / date Signature

- Les aspects principaux sont décrits dans le **concept de sécurité** : exigences stratégiques, institutionnelles et opérationnelles envers l'organisation d'envoi ainsi que les exigences envers les personnes en affectation

Des documents complémentaires approfondissent le manuel ci-dessus :

- Dans les dispositions du document **Standards minimaux et recommandations sur le**

choix, la préparation et le soutien aux spécialistes lors d'un engagement de longue durée, le sujet abus de pouvoir y compris abus sexuel fait partie du matériel de préparation obligatoire pour les personnes en affectation avant l'engagement et il est défini lors de l'introduction et du suivi sur place.

- Dans le **Manuel pratique pour les coordinatrices et coordinateurs de la coopération par l'échange de personnes : le suivi et la promotion** sont présentés au chapitre 19 Recommandations sur les styles de vie, la sexualité et les drogues.

2.2 Image directrice et critères de l'affiliation

L'image directrice et les critères de l'affiliation à Unité qui sont aussi résumés dans les standards de qualité pour la coopération par l'échange de personnes, définissent pour Unité et ses organisations membres les principales obligations concernant aussi essentiellement le sujet de l'abus :

- **Principes directeurs** : *Unité et ses membres s'engagent – au Sud comme au Nord – pour des valeurs fondamentales, telles que: droits de la personne humaine et démocratie; justice sociale et globale; équité de genre; paix ; environnement viable; équivalence des cultures et des visions du monde, dans le sens d'un respect mutuel et d'un dialogue d'égal à égal.*

- **Critères de l'affiliation à Unité**, en particulier :

Illustration 2 : Critères pertinents relatifs à l'abus de pouvoir de l'affiliation à Unité

2. **Valeurs de base** : L'institution membre reconnaît les valeurs suivantes pour l'échange de personnes dans la coopération internationale: droits de la personne humaine et démocratie ; justice sociale et globale ; équité de genre ; paix ; environnement viable. Elle reconnaît l'équivalence des cultures et des visions du monde, dans le sens d'un respect mutuel et d'un dialogue d'égal à égal.
3. **Structure interne** : L'institution membre correspond aux exigences de la « Corporate Governance ». Les indicateurs sont les suivants : Structures de décision transparentes et démocratiques 2 - Structure claire et séparation des fonctions (exécution – contrôle – procédures institutionnelles internes / organigramme) - Présentation transparente et vérification indépendante des comptes par un office reconnu
8. **Partenariat** : La coopération avec des partenaires Sud s'oriente en fonction de cinq valeurs élémentaires d'un partenariat : réciprocité, équité, dialogue ouvert, compréhension mutuelle des cultures et effet commun. L'indicateur est : L'institution membre reconnaît le concept formulé par Unité de coopération par le partenariat
10. **Universalité de la solidarité et de la coopération par l'échange de personnes** : Les engagements de coopérants sont en premier lieu orientés par les besoins des bénéficiaires et profitent aux populations des régions d'engagement indépendamment des appartenances ethniques, religieuses, de genre ou de d'orientation politique. La coopération au développement par échange de personnes n'est pas instrumentalisée à des fins de prosélytisme religieux, partisan ou de recrutement; elle s'oriente vers la création de "bridging social capital". Elle s'efforce de s'intégrer dans les planifications de développement locales et nationales. La documentation officielle (par ex. déclaration de mission, image directrice, statuts) de l'institution membre reflète ce principe (pas de prosélytisme religieux ou politique).

2.3 Obligations contractuelles

Les obligations contractuelles comprennent explicitement des dispositions relatives à l'abus de pouvoir (contrat entre Unité et les organisations membres cofinancées via Unité-DDC) :

- Respect des standards de qualité pour la coopération par l'échange de personnes
- Obligation de notification en cas de situations extraordinaires
- Respect des règles de comportement obligatoire de la DDC (voir chapitre 1.2b)

2.4 Analyses institutionnelles

Dans le cadre des analyses d'institution effectuées auprès des organisations membres depuis 2009 en Suisse et dans les pays du Sud, les thèmes liés à l'abus de pouvoir sont analysés implicitement ou explicitement. Les organisations membres élaborent une Management response suite aux recommandations des expertes et experts. Leur réalisation est suivie dans le cadre du contrôle de qualité.

2.5 Sanctions

En cas de soupçon de harcèlement sexuel ou d'abus, les organisations membres ont l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour renseigner et protéger les personnes concernées. Les violations ou les infractions des règles d'Unité mènent à des sanctions et peuvent avoir pour conséquence la perte de l'affiliation selon les statuts d'Unité (décision de l'Assemblée générale).

3. Prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel

Unité et ses organisations membres s'engagent pour la prévention de l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement dans le cadre de la lutte contre l'abus de pouvoir. Comme cela a été prévu au programme 2019-2020, l'Association et ses organisations membres cherchent à compléter les règles mentionnées au chapitre 2. Unité s'engage d'une part dans le processus d'apprentissage commun avec la division des Partenariats institutionnels de la DDC et leurs organisations partenaires, d'autre part, Unité travaille dans le cadre des *Leading Standards Working Group* du Forum à l'élaboration de « *Global Standard for Volunteering for Development* » dans lequel la prévention de l'abus de pouvoir est d'une importance capitale. De plus, le thème est traité à l'interne de l'Association et lors d'échanges avec d'autres institutions de la coopération par l'échange suisse.

Ci-après, nous délimitons le sujet et formulons des mesures possibles : d'une part pour la protection sur les places de travail des organisations CEP en Suisse, d'autre part pour la protection des groupes-cibles dans les pays du Sud (chapitre 4). Notre objectif institutionnel est de mettre en œuvre ces mesures dans la prochaine phase du programme (2021-2024) d'Unité, aussi bien dans le cadre de l'association qu'avec d'autres partenaires. Par exemple, Unité pourrait soutenir ses membres par l'intermédiaire ou l'offre de mesures de formation ainsi que la promotion de synergies dans le cadre d'un service auquel les personnes concernées peuvent s'adresser.

3.1 Définitions

– Violence sexuelle

Englobe toute forme d'actes sexuels exercés sous la contrainte et de comportement blessant à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel sur la place de travail en fait aussi partie.

Pour la violence sexuelle, il s'agit – en plus de la satisfaction contrainte de besoins sexuels – souvent aussi d'une forme d'exercice du pouvoir, d'avilissement et d'humiliation. Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec l'érotisme ou l'attirance sexuelle.

– Formes de la violence sexuelle

Remarques grivoises et gênantes à connotation sexuelle, langage du corps ou gestes sexistes, attouchements non souhaités, agressions sexuelles et physiques, coercion et viol.

3.2 Situation juridique

Le harcèlement sexuel, les actes sexuels avec des personnes dépendantes, la coercion sexuelle et le viol constituent des délits passibles de sanctions pénales.

– Atteintes à l'intégrité sexuelle (enquête de police)

Situations dans lesquelles la police, en connaissance de cause, enquête d'office : abus d'enfant, actes sexuels avec des personnes dépendantes, coercition sexuelle (acte sexuel contraint sous la menace, utilisation de la violence, mettre sous pression psychique ou rendre incapable de résister), viol, profanation (abus d'une personne incapable de résistance, p. ex. malade psychique, fortement alcoolisé, inconscient, etc.)

– Harcèlement sexuel – infraction poursuivie sur plainte

Le harcèlement sexuel est une infraction poursuivie sur plainte. Cela signifie que, contrairement aux autres délits sexuels, le harcèlement sexuel n'est poursuivi que si la victime porte plainte.

L'employeur a l'obligation juridique de protéger l'employé. Les actes législatifs sont les suivants : article 328 du Code des obligations, article 6 alinéa 1 de la Loi sur le travail, article 4 de la Loi sur l'égalité, article 5 alinéa 3 de la Loi sur l'égalité. Quiconque harcèle une femme ou un homme sur le lieu de travail, quiconque humilie d'autres avec des mots, des gestes ou des actes, enfreint la loi en vigueur.

En règle générale, plus la police trouve de preuves, plus la procédure pénale est facile pour la victime. Si possible, il faudrait récolter du matériel avant de déposer plainte.

3.3 Protection sur la place de travail des organisations CEP en Suisse : Principes

– Personnes touchées

Les collaboratrices et collaborateurs, indépendamment de leur sexe, et tous les niveaux de la hiérarchie peuvent être touchés par le harcèlement sexuel.

– Culture de l'organisation

Certes, aujourd'hui, les œuvres d'entraide disposent d'un code de conduite contraignant et de mécanismes de surveillance, mais il s'agit désormais de réaliser de façon conséquente les mesures existantes. La culture de l'organisation joue un rôle essentiel. Les valeurs et les normes de l'organisation doivent servir de base commune de toutes les actions et doivent être appliquées par le management. L'intégrité, le respect, la discrimination et les limites sont des éléments qui font partie des descriptions de poste et qui sont abordés lors des entretiens d'embauche. Une culture de l'organisation ouverte avec des hiérarchies horizontales permet aux personnes touchées par les abus et le harcèlement d'en parler plus facilement.

– Conséquences pour l'organisation

Les employeurs ne sont pas seulement intéressés à ce que leurs collaborateurs soient protégés, mais ils sont aussi responsables de ceux-ci (obligation de diligence).

Bien entendu, les frais liés aux mesures de prévention et de sanctions ne doivent pas être sous-estimés. Un soutien solide de la part des donateurs est en tous les cas nécessaire pour obtenir de véritables améliorations. Cela n'est possible que par le biais d'une sensibilisation ciblée des bailleurs de fonds afin de leur expliquer pour quelles raisons ces mesures doivent être prises.

Les affaires de harcèlement sexuel conduisent souvent à des démissions et à des limogeages. Les changements de personnel ont un coût et sont liés à une perte d'expérience.

Si un tribunal constate du harcèlement sexuel, d'autres frais sont à la charge de l'employeur : les honoraires des avocats, les frais de tribunal, les dédommagements allant jusqu'à six mois de salaire ainsi que d'autres réparations pour tort moral et actions en dommages-intérêts.

Les médias peuvent relayer les affaires judiciaires concernant le harcèlement sexuel. Cela peut provoquer un dégât d'image pour l'organisation.

– Les limites sont parfois peu claires. Ce à quoi il faut veiller

Rapprochement unilatéral non souhaité par une personne ou un groupe de personnes. Celui-ci peut être humiliant et insultant, sape l'estime de soi, provoque la colère, empoisonne l'atmosphère et enfreint les limites personnelles.

La personne touchée doit écouter son instinct. Celui-ci donne dans la plupart des cas des signaux clairs.

3.4 Protection des groupes-cibles dans les pays du Sud : Principes

De même que pour les employés, l'obligation de diligence des organisations vaut aussi pour les groupes-cibles (en particulier les collaboratrices et collaborateurs des partenaires du Sud et les bénéficiaires, en tous les cas les parties prenantes au niveau du système). Pour cette raison, les mêmes mesures de prévention et procédurales que pour les organisations en Suisse sont valables.

L'organisation est responsable de toute personne qui représente une organisation ou qui est engagée sous sa responsabilité (payé ou non payé, partenaire ou famille accompagnant, consultant, stagiaire, bailleur de fonds accompagnant, journaliste accompagnant, etc.).

4. Mesures recommandées

4.1. Suisse

4.1.1 Prévention

La prévention relève de la responsabilité de la direction de l'organisation :

- Information aux collaboratrices et collaborateurs de la signification du harcèlement sexuel.
- Explication fondamentale que le harcèlement sexuel n'est pas accepté au sein de l'organisation. Dans le règlement, la position de l'organisation, les mesures de prévention et la procédure en cas de harcèlement sexuel sont définies. Les règlements ne doivent pas toujours être réinventés. Il existe déjà de bons exemples. Une autre possibilité est de créer de tels règlements sur une base participative (p. ex. en équipe).
- Interlocuteurs/points de contact à qui les collaborateurs touchés peuvent s'adresser. Les personnes touchées doivent pouvoir s'adresser à une personne ou une personne de confiance qui prenne leur problème au sérieux, soit discrète et apporte de l'aide de façon compétente. Les points de contact informent les personnes touchées de leurs droits et des possibilités existantes de se défendre contre le harcèlement sexuel. Dans les organisations plus importantes, ce sont souvent des spécialistes des ressources humaines qui occupent cette fonction. Un service spécialisé supplémentaire externe, en particulier aussi pour les petites et moyennes organisations, est recommandé notamment pour garantir l'anonymat.
- Il est recommandé de transmettre l'information à tous les collaborateurs au moyen d'une notice. Elle doit comprendre au moins les points suivants :
 - o Explication de la direction de l'organisation que le harcèlement sexuel n'est pas accepté à la place de travail.
 - o Définition du harcèlement sexuel
 - o Offre de soutien pour les collaborateurs qui se sentent harcelés
 - o Mention de sanctions prises contre les personnes pratiquant le harcèlement
- Les « e-mails de rappel », les séminaires à répétition ou les rencontres, etc. sont utiles pour que le sujet ne soit pas oublié et que les collaborateurs comprennent que quelque chose est entrepris contre cela.
- L'égalité des sexes dans les équipes peut aussi agir à titre préventif.

4.1.2 Intervention

– Personne harcelée

- Ne pas accepter le harcèlement.
- Réagir rapidement et précisément.
- Il faut faire comprendre oralement à la personne qui harcèle que son comportement n'est pas toléré, peu importe qu'il s'agisse de supérieurs ou de collaborateurs.
- Recourir à de l'aide : si le comportement de la personne qui harcèle ne change pas, celle-ci sera sommée par écrit de cesser son comportement indésirable. La personne harcelée se consulte avec une personne de confiance, tient un journal des harcèlements et collectionne les preuves, informe la personne de référence au sein de l'organisation qui est responsable des cas de harcèlement sexuel (service du personnel ou supérieur/e). La personne harcelée exige qu'une intervention soit effectuée et veille à ce qu'un procès-verbal de sa plainte soit tenu (ou alors elle prend un/e témoin).
- Envisager les actions juridiques : Si l'organe de l'organisation en charge n'entreprend rien, la personne harcelée peut appeler une autorité de conciliation publique. La personne harcelée l'informe minutieusement et se fait conseiller, p. ex. par les bureaux de l'égalité, les centres de consultation, les syndicats, les associations de personnel ou par une avocate ou un avocat.

– Organisations concernées

Le supérieur doit intervenir et interroger *séparément* aussi bien la personne harcelée que l'auteur/e. La protection de la victime doit toutefois être la priorité. Si un soupçon se confirme, des consultations avec les personnes concernées sur la suite de la procédure sont nécessaires, étant donné que certains risquent des répressions, c.-à-d. que ces personnes doivent connaître aussi bien les étapes suivantes que leurs droits. Même si la personne harcelée ne souhaite pas poursuivre la procédure, le supérieur a l'obligation de donner suite à l'incident (voir point (1) plus haut).

Les collaborateurs non concernés ont aussi une responsabilité et peuvent prévenir de telles situations dans le futur. Afin que les collaborateurs réagissent correctement à de telles observations, ils doivent connaître les directives de l'organisation.

Les lanceurs d'alerte (whistleblowers) doivent être pris au sérieux et protégés. Les organisations peuvent le confirmer avec leur propre politique de lancement d'alerte.

4.1.3 Procédure

– Procédure interne à l'organisation

Parfois, le conflit peut être résolu à l'amiable après des discussions avec les personnes concernées. Si une enquête est nécessaire, la personne harcelée doit déposer une plainte. Ce faisant, elle donne son accord à ce qu'une procédure formelle soit ouverte.

En particulier dans les petites organisations, il est souvent plus simple pour tous les participants qu'un spécialiste externe mène l'enquête.

– Procédure externe à l'organisation

Si aucune solution ne peut être trouvée à l'interne de l'organisation, une autorité de conciliation publique peut être appelée. Celle-ci cherche à trouver un accord entre les parties.

4.2 Sud

4.2.1 Préparation du projet ou de l'engagement

- Dans le règlement de l'organisation d'envoi, sa position, les mesures de prévention et la procédure en cas de harcèlement sexuel sont définies.
- Memorandum of Understanding avec le partenaire.
- Code of Conduct pour les personnes en affectation.
- Analyses de risques : Où et comment la violence sexuelle apparaît et quelles mesures permettent de la prévenir.
- Recruter une équipe de gestion de crises (y compris communication)
- Interlocuteurs locaux et mécanismes de lancement d'alerte vers lesquels les personnes concernées peuvent se tourner.
- Se référer aux conventions des droits des êtres humains internationales et de Safeguarding telles que les Core Humanitarian Standards, Child-Protection Policies, etc.
- Définir comment on travaille avec les victimes. Quelle assistance l'organisation offre-t-elle ?

4.2.2 Prévention

- Information au groupe-cible de la signification de harcèlement sexuel.
- Explication fondamentale que la violence sexuelle n'est pas tolérée.
- Mentionner les conventions des droits des êtres humains internationales et de Safeguarding signées telles que les Core Humanitarian Standards, Child-Protection Policies, etc.
- Les interlocuteurs locaux et les mécanismes de lancement d'alerte (p. ex. mécanismes de plainte) doivent être connus des groupes-cibles.
- D'autres abus de confiance ou ruptures de contrat peuvent signifier que quelque chose ne fonctionne pas avec le partenariat, p. ex. retard de plusieurs mois d'un rapport financier, y compris excuses, etc. Suivre de près!

4.2.3 Intervention

Dès le moment où un abus est constaté :

- Analyses de risques.
- Parler avec une personne de contact locale.
- S'il devait s'agir d'une affaire criminelle, la police locale est responsable de la procédure (auteur, victime, personnes impliquées, etc.).
- Le/la responsable du projet doit transmettre le cas à son/sa supérieur/e. Celui-ci est responsable. Le cas peut aussi être transmis à la direction de l'organisation. En fonction des directives, l'équipe de gestion des crises peut être engagée. Dans tous les cas, ce doit être une personne d'autorité car celle-ci doit décider de la suite du partenariat.

5. Documents de référence

5.1 International (International Forum for Volunteering in Development)

EATON, Chris (Chair/Président Chair / Président, International Forum for Volunteering in Development / Forum international du volontariat pour le développement) (2018). Safeguarding against sexual harassment and abuse. Ottawa.

IVCO (2019). Global Standard for Volunteering for Development. London/Kigali.

Unité / ALLUM, Cliff (2018). Report of the 4th European Conference of the International Forum on Volunteering for Development. European Forum / Lucerne-Birmingham.

Unité / SULTAN, Raji (2018). «Challenges to overcome in addressing safety and security – a Swiss perspective». IVCO / Montréal.

5.2 National (DFAE/DDC)

DFAE (2018) : Intégrité, respect, crédibilité : code de comportement pour les partenaires contractuels. Berne.

DDC (2019). Contrat de coopération DDC-Unité 2019-2020. Berne.

5.3 Règles internes d'Unité

HORBATY, Elsbeth / Unité (2007). Accompagner et encourager - Un manuel pratique à l'usage des coordinatrices et des coordinateurs de la coopération par échange de personnes. Bubendorf / Berne.

Unité (2019). Standards de qualité pour la coopération par l'échange de personnes - Manuel de gestion de la qualité destiné aux organisations membres d'Unité (version juillet 2019). Berne.

Unité (2019). Contrat entre Unité et [organisation membre] sur le co-financement du programme de l'institution 2017 – 2020 avec une contribution de la DDC pour les années 2019 et 2020. Berne

Unité (2009 / 2013 / 2019). Terms of Reference pour les analyses d'institutions et les études documentaires. Berne.

Unité (2013). Standards minimaux et recommandations pour la sélection, la préparation et le soutien des spécialistes dans un engagement à long terme. Berne.

Unité (2011) : Critères de l'affiliation à Unité. Berne.

Unité (2008) : Partenariat. Berne.

Unité (2007) : Principe directeur. Berne.

5.4 Réseaux

AMCO – Ammerschuber Consulting / DDC-IP (2019-20). Mandat Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment. Zurich/Berne.

PSEAH-Dropbox (Policies & Guidelines, listes de contrôle, matériel de formation, contacts experts/consultant etc.)

<https://www.dropbox.com/sh/o9oafqch6800qld/AADOkDVgE-0PpjWrABP1KpxQa?dl=0>

Unité / GURZELER, Fernanda (2018). Prévention de l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement dans les organisations de la CEP (résumé de l'atelier de la CoCO du 13 décembre 2018). Berne.

Unité / GURZELER, Fernanda (2017). Gérer les situations difficiles et garder une bonne réputation - NGO-Practitioners' Circle de Transparency International Suisse et de la Fondation Zewo (6 juin 2017, résumé Unité). Berne.

6. Annexe : Obligations internationales

Dans le cadre du *Forum International du Volontariat pour le Développement (Forum)*, le réseau international de la CEP, Unité reconnaît le « **Global Standard for Volunteering for Development** », dont l'association faitière a participé à l'élaboration dans le cadre des *Leading Standards Working Group* et qu'elle a accepté définitivement dans le cadre de la conférence de l'IVCO à Kigali / Rwanda en octobre 2019. L'abus de pouvoir, en particulier aussi sexuel, est thématiqué dans le chapitre *Meeting Duty of Care Obligations*²:

- (1) **Area 2: Safeguarding and Protection:** Recognising that everyone has the right to feel and be safe, organisations should safeguard and protect everybody involved in volunteering, and all those they come into contact with, from violence, abuse, exploitation and neglect - with particular attention to vulnerable children and adults.
 - Ensure that policies, procedures, training and accountabilities are in place to mitigate safeguarding and protection risks (CORE).
 - Commit to promote child-safe volunteering in all environments (CORE).
 - Ensure the protection of all volunteers and of all community members with whom they come into contact.
 - Promote and ensure respect within and between the staff, volunteers, community members and all organisations involved in the project.
 - Provide the protection and support needs required by the diversity and individuality of volunteers and those with whom they come into contact.

- (2) **Area 3: Health and Wellbeing:** To ensure the best outcomes for the individual, the organisation, and community members organisations should maintain the physical, emotional and mental health and wellbeing of volunteers and communities - before, during and after placements.
 - Promote positive physical and mental health for volunteers (and for community members if there is a health focus for the project).
 - Consider the impact of placements on the health and wellbeing of children, vulnerable adults and the wider community.

Unité va probablement utiliser les règles IVCO comme « pilot adaptor » en 2020.

Le *Message from Forum's Chair* a aussi un caractère d'appel normatif³: **Safeguarding against sexual harassment and abuse** du 1^{er} mars 2018 : *As a network committed to global peace and social justice, Forum members should welcome this movement to change norms and power dynamics within our organizations, and between our organizations and the communities and people that we serve. We should also take this opportunity to ensure that our safeguarding policies and practices reflect the highest international standards, reaffirm our commitment to openness and transparency in dealing with this issue, and ensure zero tolerance towards any form of sexual abuse within in our organizations, programs, and relationships with partners and community members.*

² Selon le projet d'août 2019

³ Chris Eaton, Chair/Président Chair / Président, International Forum for Volunteering in Development / Forum international du volontariat pour le développement (und Executive Director, World University Service of Canada / Entraide universitaire mondiale du Canada WUSC/EUMC)