
RÈGLEMENT SUR LA RÉPONSE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS (EAHS), LE HARCÈLEMENT MORAL ET L'ABUS DE POUVOIR

1. But et principes

Ce règlement décrit les principes et la responsabilité d'HELVETAS Swiss Intercooperation¹ pour prévention et combattre l'exploitation, les abus, le harcèlement sexuel (PEAHS), le harcèlement moral, et l'abus de pouvoir.

Toutes les formes d'EAHS, de harcèlement moral et d'abus de pouvoir sont explicitement interdites. Un tel comportement ou une telle conduite témoigne d'une atteinte considérable portée aux principes de base de l'égalité et aux droits fondamentaux des personnes touchées et contrevient également aux principes et aux valeurs d'HELVETAS tels que stipulés dans sa Politique des ressources humaines, son Code de Déontologie et l'énoncé de sa mission.

HELVETAS défend le respect et la protection de tous ses employé·es, partenaires et principales parties prenantes contre toute forme d'inconduite émotionnelle, physique et sexuelle et/ou d'agression. Chacun a droit à son intégrité physique et mentale. Tous ceux qui contreviennent ces règles seront tenus responsables. Les employé·es d'HELVETAS ou toute autre personne impliquée dans nos activités qui seraient coupables d'un tel comportement ou d'une telle conduite sont passibles de sanctions et/ou de mesures disciplinaires.

HELVETAS s'engage à respecter les principes suivants:

Tolérance zéro

HELVETAS interdit toute forme d'EAHS, harcèlement moral et d'abus de pouvoir.

Protection

Tous les employés d'HELVETAS ou toute autre personne impliquée dans nos activités ont le droit de travailler dans un environnement respectueux et exempt de harcèlement.

Prévention

HELVETAS promeut délibérément un environnement de travail positif pour prévenir les comportements inappropriés sur le lieu de travail.

Signalements

HELVETAS met en place des mécanismes de signalement appropriés pour traiter les soupçons d'EAHS, de harcèlement moral, et/ou d'abus de pouvoir et empêcher que le signalement d'allégations de harcèlement engendre des représailles.

¹ dans la suite HELVETAS

Sanction rigoureuse

HELVETAS s'engage à traiter les comportements inappropriés de ou envers ses employés. Si un cas d'EAHS, de harcèlement moral, et/ou d'abus de pouvoir est prouvé, les employés ou toute autre personne sous contrat avec HELVETAS qui sont impliqués doivent être sanctionnés.

Neutralité

Les mesures visant à contrer les comportements inappropriés seront fondées sur les principes d'équité et d'impartialité.

Confidentialité

Les lanceurs d'alerte qui soupçonnent un comportement inapproprié sont protégés. Leurs informations sont confidentielles. La présomption d'innocence s'applique aux personnes suspectes.

Information adéquate

Toutes les personnes directement impliquées sont ouvertement informées des cas d'EAHS, de harcèlement moral et/ou d'abus de pouvoir, tandis que les lanceurs d'alerte sont protégés.

2. Définitions

2.1. Harcèlement moral

Le harcèlement moral consiste à s'en prendre à une personne ou à un groupe, à l'importuner et à l'exclure de manière systématique, et à harceler une personne de façon répétée durant une longue période de temps au travail. Il peut prendre la forme d'attaques verbales ou non verbales qui affectent la santé physique ou mentale ainsi que l'estime de soi de la ou des personnes concernées.

2.2. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des agissements à connotation sexuelle qui importunent la personne concernée. Il peut se produire entre pairs, un superviseur et un subalterne, des personnes de sexe opposé ou du même sexe, une personne plus âgée et une autre plus jeune.

Le harcèlement sexuel peut être exprimé de la manière suivante (liste non exhaustive) :

- remarques sur les atouts ou les imperfections physiques, ou sur l'orientation sexuelle
- remarques suggestives
- bavardages et plaisanteries sexistes, dans le cadre de toute forme de communication verbale, écrite ou non verbale
- partage de contenus suggestifs par e-mail ou via les réseaux sociaux
- invitations ambiguës
- avances à caractère physique
- avances accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de préjudices

2.3. Exploitation sexuelle et abus

Helvetas et ses partenaires doivent respecter pleinement les six principes fondamentaux de l'IASC², définis comme suit :

- L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent une faute grave et sont donc un motif de licenciement.

² The Inter-Agency Standing Committee

- Les actes sexuels avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdits, quel que soit l'âge de la majorité ou de protection en vigueur sur place. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une justification.
- Il est interdit d'offrir de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange de services sexuels ; cela inclut également les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements dégradants, humiliants ou exploitants. Cela comprend aussi l'offre d'une aide à laquelle les bénéficiaires ont droit.
- Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les parties prenantes principales sont fortement déconseillées, car elles reposent par nature sur des rapports de pouvoir inégaux. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité de l'aide humanitaire.
Si des membres du personnel humanitaire ont des préoccupations ou des soupçons concernant des abus ou de l'exploitation sexuelle commis par des collègues, qu'ils travaillent ou non pour la même organisation, ils doivent signaler ces préoccupations par les mécanismes de signalement établis de l'organisation.
- Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en œuvre du code de conduite. Les supérieurs hiérarchiques à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de développer et de soutenir un système qui préserve un tel environnement.

HELVETAS applique ces principes dans tous les domaines de son travail, tant dans le contexte humanitaire que dans le contexte de développement. Le signalement et l'application se font selon les mécanismes de signalement établis par HELVETAS et sont conformes au code de conduite de HELVETAS.

2.4. Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir consiste en une utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité par un individu à l'égard d'un·e collègue ou d'un groupe de collègues, de partenaires et de parties prenantes. Cela est particulièrement grave lorsqu'un tel comportement vise à influencer négativement la carrière ou les conditions d'emploi d'autrui (entre autres, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation de la performance ou la promotion). Cela peut inclure un incident ponctuel ou une série d'incidents, ainsi qu'un mauvais usage du pouvoir engendrant un environnement de travail hostile, offensant et/ou de soumission, qui comprend, entre autres, l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

2.5. Conclusion

EAHS, et l'abus sexuels violent les normes et les standards juridiques internationaux universellement reconnus et sont, en tant que tels, un comportement inacceptable et interdit pour le personnel d'HELVETAS. L'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel, tout harcèlement constituent des actes d'inconduite graves et peuvent donc motiver des mesures disciplinaires, notamment le licenciement et des poursuites judiciaires.

3. Prévention & Responsabilité

L'employeur HELVETAS

À son bureau central et dans les programmes de pays, HELVETAS favorise activement une atmosphère de travail sûre, respectueuse et équitable à tous les niveaux ainsi que dans tous les bureaux, équipes, programmes et toutes les activités.

HELVETAS examine soigneusement les partenaires potentiels avant d'engager une collaboration. Le Règlement sur l'EAHS, le harcèlement moral et l'abus de pouvoir, ainsi que toutes les autres politiques et réglementations sont activement discutés avec tous les partenaires.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent règlement, HELVETAS doit agir de manière cohérente et entreprendre les actions d'investigation et disciplinaires appropriées qui sont requises. HELVETAS veille à ce que les personnes qui signalent de bonne foi des incidents présumés ne soient pas désavantagées. Leur identité reste autant que possible anonyme, si nécessaire même après la fin d'une enquête. HELVETAS veille à ce que, dans les cas présumés d'EAHS, de harcèlement moral et/ou d'abus de pouvoir, la réputation des suspects ne soit pas altérée inutilement. Les personnes qui, par malveillance, éveillent des soupçons ou nuisent à la réputation d'autrui sont passibles de sanctions.

HELVETAS dispense à ses employés es une formation sur la prévention de l'EAHS, du harcèlement moral et de l'abus de pouvoir. Tous les employés es seront tenus de participer à la formation.

Superviseurs

Tous les superviseurs devraient montrer l'exemple en appliquant à eux-mêmes les normes de conduite les plus strictes, afin de créer un environnement exempt de harcèlement. Tous les superviseurs doivent s'assurer que les nouveaux collaborateurs ont été informés des réglementations et des directives sur l'EAHS, le harcèlement moral, et l'abus de pouvoir durant l'étape d'introduction et/ou d'intégration. Ils fournissent des conseils sur la prévention et le traitement de cette forme d'inconduite.

Les superviseurs s'engagent à prévenir et à aborder la question de l'EAHS, du harcèlement moral, et de l'abus de pouvoir dans leur domaine de responsabilité. Ils sont attentifs aux signes de ce type d'inconduites conformément aux principes de l'organisation, aux politiques et aux règlements d'HELVETAS, ainsi qu'au cadre juridique applicable.

Si un incident se produit pendant ou après le travail, les superviseurs doivent veiller à ce qu'il soit traité rapidement et de manière adéquate, tout manquement pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

Collègues

HELVETAS exige que tous les employés attachent une grande importance aux principes de base de l'égalité et aux droits fondamentaux et les protègent. Le signalement des incidents est essentiel pour empêcher que les actes d'EAHS, de harcèlement moral et abus de pouvoir se poursuivent. Les cas sont normalement détectés plus rapidement dans l'environnement immédiat où ils se produisent. Tout doute ou suspicion d'EAHS, au sein ou non d'HELVETAS, doit être signalé par les mécanismes mis en place dans les directives.

4. Conseils confidentiels et soutien initial

Les collaborateurs victimes ou témoins d'EAHS, de harcèlement moral, et/ou d'abus de pouvoir sont encouragés à rechercher un soutien émotionnel, professionnel et juridique, en premier lieu auprès d'une personne de confiance. Celle-ci peut être interne à l'organisation (superviseur, responsable équipe Ressources humaines au bureau central/ responsable RH dans le pays ou comité du personnel (PEKO) lorsqu'il en existe un) et/ou externe (par exemple, BeTrieb en Suisse offre des conseils confidentiels en anglais et en allemand). Les superviseurs et l'équipe des Ressources humaines ont le devoir de prendre des mesures si nécessaires.

La personne de confiance peut fournir une assistance directe ou indirecte par le biais d'un soutien émotionnel, d'un accompagnement, d'une aide à l'information, d'une réorientation vers les services ou autorités concernés, etc. Les confidents internes et externes sont tenus à la confidentialité. La personne responsable des Ressources humaines au siège doit dans tous les cas être informée.

5. Enquête et sanctions

Les employés ont le droit de demander des conseils informels ou de déposer une plainte officielle. En cas de plainte officielle et en fonction de la gravité de l'incident, la direction (direction au siège ou directeur ·trice de programme) peut décider de constituer un comité des griefs composé de spécialistes internes et/ou externes. Le comité des griefs mène l'enquête. Dans la mesure du possible, la sécurité, l'impartialité et la confidentialité sont assurées au cours de l'enquête. En cas d'incident avéré, différents types de sanctions sont applicables selon sa gravité : des excuses au licenciement sommaire, en passant par un avertissement.

Le droit d'engager des poursuites civiles ou pénales est réservé. Les mêmes sanctions s'appliquent à quiconque porte sciemment de fausses accusations d'EAHS, de harcèlement moral, et/ou d'abus de pouvoir contre autrui.

HELVETAS a mis en place des mécanismes de reporting et d'investigation, tels que décrits dans le règlement sur l'EAHS, le harcèlement moral, et abus de pouvoir.

6. Champ d'application et date d'exécution

Ce règlement s'applique globalement à toutes les personnes ayant une relation contractuelle avec HELVETAS (y compris les stagiaires et les bénévoles, le comité central et le conseil consultatif, ainsi que les consultants) durant leur activité chez HELVETAS, et ce en tout temps – pendant et après les heures de travail. Ce règlement fait partie intégrante du contrat de travail.

Tous les partenaires avec lesquels nous collaborons sont sensibilisés à nos politiques et réglementations lors des négociations de partenariat.

Ce règlement sera fourni à tous les employés. Il est effectif dès le 1^{er} juillet 2025.

Owner (Function & Name):	People and Culture
Version (First/Latest):	17.10.2018/30.06.2025