



**Politique de prévention et de lutte  
contre le harcèlement, l'exploitation et  
les abus sexuels  
(PSEAH)**

*Validée le 15 mai 2024 par le Conseil de Fondation*

*Cette politique remplace la politique validée en 2019 par le Conseil de Fondation.*

## Table des matières

1	Préambule.....	3
2	Définitions et champs d'application.....	3
	a. Définitions.....	3
	b. Champs d'application .....	5
3	Principes et engagement de la Fondation Hirondelle .....	5
	a. Principes.....	5
	b. Engagements de la Fondation Hirondelle.....	6
	c. Responsabilités.....	7
	d. Droits et devoirs des personnes impliquées dans un processus relevant de HEAS .....	7
4	Mécanismes d'alerte.....	8
	a. Mécanisme d'alerte interne.....	8
	b. Mécanisme d'alerte externe .....	9
5.	Traitement des incidents .....	9

## 1 Préambule

La présente politique découle directement du Code de Conduite de la Fondation Hironnelle qui définit l'importance et réunit les exigences en matière de bonne conduite et de prévention contre les abus de pouvoirs du personnel et des personnes rattachées à notre Fondation.

La Fondation Hironnelle pratique et défend un journalisme rigoureux et responsable dans des contextes de conflit, post-conflit, de crise humanitaire ou de transition démocratique. Nos informations permettent au public de mieux comprendre le contexte dans lequel il vit, et les problèmes auxquels il doit faire face. Elles traitent de l'actualité des pays et régions dans lesquelles nous intervenons, mais pas seulement.

Nos contextes d'intervention sur des terrains fragiles impliquant une forte proximité avec des personnes en situation de grande vulnérabilité, il est donc probable que toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus, surtout sexuel, augmente à cause de la vulnérabilité accrue et de la faible résistance des personnes avec lesquelles nous sommes en interaction.

Ces situations interpellent grandement la Fondation Hironnelle qui exprime une tolérance zéro pour les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels (HEAS). Ils constituent des infractions aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus et sont considérés comme des fautes graves passibles de mesures disciplinaires, y compris la révocation immédiate, et de poursuites pénales.

Afin de définir des normes de conduite professionnelle et s'attacher à susciter, au niveau de l'organisation, des actions en faveur de la prévention de tout acte d'HEAS au siège et lors de la mise en œuvre de ses différents projets, la Fondation Hironnelle a décidé de se doter d'une politique de prévention et de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Cette politique suit les recommandations du CAD<sup>1</sup> (Comité d'Aide aux Développement de l'OCDE) sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire.

Cette politique s'appuie également sur le travail de la Task Force du comité permanent inter-organisation (IASC) sur la lutte et la prévention des actes d'HEAS<sup>2</sup> ainsi que sur le code de conduite du DFAE suisse<sup>3</sup>.

## 2 Définitions et champs d'application

### a. Définitions

La Fondation Hironnelle se base sur les définitions suivantes tout au long de cette politique<sup>4</sup> :

- **Abus sexuel** : Atteinte à l'intégrité physique réelle ou menace d'atteinte à l'intégrité physique, de nature sexuelle, qui peut intervenir par la force, la contrainte, la violence ou dans des situations d'inégalité, de rapports hiérarchiques ou d'abus de confiance.

---

<sup>1</sup> <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-5020>

<sup>2</sup> <http://www.pseatactaskforce.org/>

<sup>3</sup> [https://www.eda.admin.ch/dam/eda/fr/documents/dienstleistungen-publikationen/code-conduct-partners\\_FR.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/eda/fr/documents/dienstleistungen-publikationen/code-conduct-partners_FR.pdf)

<sup>4</sup> Tirées du Bulletin du Secrétariat Général des Nations Unies de 2003 ST/SGB/2003/13

Ce terme comprend, de manière non-exhaustive, les actes constitutifs de viol, harcèlement, contrainte, pédopornographie, acte d'ordre sexuel non consenti ou toute autre infraction contre l'intégrité sexuelle.

Cela signifie que l'exercice de la force physique n'est pas nécessaire pour que l'on considère la réalisation d'un abus sexuel. Un tel acte peut se produire également dans des situations où le consentement apparent n'a pas été accordé, dans des situations d'inégalité, de pression psychologique, ou de contrainte.

- **Harcèlement sexuel** : le harcèlement sexuel s'entend de tout comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle importun ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité, d'humiliation ou de vexation.

- **Harcèlement moral** : le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à : une atteinte à ses droits et à sa dignité, ou une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.

- **Exploitation sexuelle** : Tout abus réel ou tentative d'abus effectué sur une personne en situation de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir, ou de confiance, pour assouvir des fins sexuelles, y compris, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un-e autre personne. La prostitution, même lorsqu'elle est légale, est une forme d'exploitation sexuelle.

Cela signifie que l'exploitation peut aussi être réalisée lorsqu'un individu sert d'intermédiaire pour la commission d'un abus.

*NB : Les relations sexuelles avec un enfant, quel que soit le contexte, relèvent également de l'exploitation et des abus sexuels, l'enfant étant défini comme un « être humain âgé de moins de dix-huit ans »*

- **Abus de pouvoir** : dans le monde professionnel, un abus de pouvoir est une dérive de la part du/de la supérieur-e hiérarchique, qui tend à outrepasser ses fonctions et à faire excès d'autorité. Ces excès sont répréhensibles dès lors qu'ils sont injustes, sans fondement, et surtout illégaux et dégradants vis-à-vis du/de la salarié-e. On parle d'abus de pouvoir dès l'instant où le/la supérieur-e abuse de son autorité et de sa position conférée par son statut hiérarchique.

- **Victime/rescapé-e** : Personne qui est, ou qui a été, exploitée, abusée ou harcelée sexuellement. Pour les besoins de la présente politique, il s'agit d'une personne qui a été abusée ou exploitée sexuellement par une personne ayant un lien avec la Fondation Hironnelle.

- **Tolérance zéro** : approche consistant à sanctionner toute personne de la Fondation Hironnelle appartenant aux champs d'application de cette politique ayant commis une violation de l'intégrité sexuelle sur des collègues, des bénéficiaires ou des membres des partenaires d'intervention - qu'elles aient eu lieu dans le cadre des activités de la Fondation Hironnelle ou dans le cadre privé - avec sévérité, prenant en considération le caractère inacceptable d'un tel acte.

## b. Champs d'application

Cette politique s'applique à toutes les parties prenantes, internes et externes, avec lesquelles la Fondation Hirondelle travaille : collaborateurs et collaboratrices, membres du Conseil de fondation, bénévoles, mandataires, partenaires.

Elle s'applique également dans la limite des possibles, aux fournisseurs et aux autres professionnel-le-s avec lesquels la Fondation Hirondelle collabore, à travers la mise en place de clauses contractuelles types de manière systématique.

Cette politique doit être suivie et appliquée dans tous les pays dans lesquels nous travaillons, indépendamment d'une éventuelle législation moins contraignante.

# 3 Principes et engagement de la Fondation Hirondelle

## a. Principes

La Fondation Hirondelle affiche une tolérance zéro pour tout acte relatif à du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels.

La Fondation Hirondelle s'engage à faire respecter les six principes fondamentaux du comité permanent inter-organisations (IASC) relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels. Ces principes sont étendus ici à la notion de harcèlement sexuel :

1. Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels constituent des actes de faute grave et constituent donc un motif de licenciement.
2. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement sur place. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas un moyen de défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation est interdit. Cela comprend l'échange de l'aide due aux bénéficiaires.
4. Les relations sexuelles entre les personnels de la Fondation et les bénéficiaires sont fortement découragées car elles sont basées sur une dynamique de pouvoir fondamentalement inégale. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité de l'organisation.
5. Les relations intimes entre collègues de la Fondation ne doivent entraîner aucun conflit d'intérêt entre les personnes concernées, pour le bon fonctionnement ou pour la crédibilité et l'intégrité de l'organisation. La personne la plus gradée de la relation est encouragée à signaler ladite relation à la Direction générale si elle est à Lausanne, ou au/à la Représentant.e national.e si elle travaille sur le terrain.
6. Lorsqu'un membre du personnel développe des craintes ou des soupçons concernant du harcèlement, des abus sexuels ou l'exploitation sexuelle par un-e collègue, que ce soit dans la même organisation ou non, il ou elle doit signaler ces craintes par l'intermédiaire des mécanismes de signalement établis par l'organisation.

7. Les personnels sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et encourage l'application de leur code de conduite. Les managers à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

*NB : Le terme personnel englobe ici toutes les personnes dont le statut est présent dans le paragraphe 2b champs d'application.*

## b. Engagements de la Fondation Hironnelle

La Fondation Hironnelle accordant une importance particulière à la prévention et à la lutte contre les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, s'est dotée d'une série de mesures pour rendre son environnement de travail autant en interne que vis-à-vis de ces bénéficiaires direct-e-s, le moins propice à la survenue d'actes inappropriés.

L'ensemble de ces mesures a été dessiné en prenant en compte le champ d'action de la Fondation Hironnelle, sa taille et les moyens en présence.

PROCEDURES	Mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. (PLHEAS)
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Période sans activité questionnée au cours de l'entrevue.</li> <li>• Questions relatives au domaine posées au cours de l'entrevue.</li> <li>• Au moins deux références provenant d'employeurs précédents qui incluent des questions sur la conduite et le comportement du/de la candidat.e.</li> <li>• Dans la mesure du possible, une vérification du casier judiciaire est effectuée.</li> <li>• Les employé-e-s signent des contrats qui font mention explicite du code de conduite et des politiques liées.</li> </ul>
Briefing/Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le briefing comprend une séance sur la présentation de la PLHEAS (politique et mécanismes d'alerte)</li> <li>• Dans la mesure du possible et dès que l'occasion se présente, les personnels reçoivent une formation sur les principes de bases de la PLHEAS.</li> </ul>
Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des discussions thématiques sont réalisées entre managers sur la PLHEAS.</li> <li>• Lors des évaluations de performance annuelle la PLHEAS est abordée et les principes fondamentaux sont rappelés.</li> </ul>
Mesures disciplinaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels sont explicitement énoncés comme un motif de mesure disciplinaire qui peut entraîner une fin de contrat.</li> </ul>
Travail avec des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les contrats avec les partenaires / fournisseurs / entrepreneurs comprennent des clauses sur la PLHEAS indiquant une rupture du contrat en cas d'infraction ou de violation dans ces domaines.</li> <li>• Lors de la réalisation des « due diligence » s'informer dans la mesure du possible de cas de HEAS reportés chez le partenaire et s'assurer que le partenaire a des principes dans le domaine en accord avec ceux de la Fondation Hironnelle.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nos partenaires d'implémentation sont au courant des mécanismes de remontée de cas et y ont accès.</li> </ul>
Mécanisme d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un mécanisme de remontée des cas de HEAS est mis en place assurant la confidentialité et la transparence dans le traitement des cas reportés.</li> <li>• Des points focaux internes et externes sont mis en place pour promouvoir la politique et assurer le bon fonctionnement du mécanisme d'alerte.</li> <li>• L'information sur l'existence et le fonctionnement du mécanisme d'alerte est largement diffusée.</li> </ul>

Source : Tableau tiré du CHS ALLIANCE / PSEA IMPLEMENTATION QUICK REFERENCE HANDBOOK, pour plus d'information se référer au lien suivant <http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/1499958998.pdf>

### c. Responsabilités

Le respect des principes de cette politique est l'affaire de tous et toutes, et toutes les personnes à qui s'adresse cette politique doivent se sentir impliquées dans sa mise en œuvre et son respect.

Chacun-e dans l'organisation, selon sa fonction ou son expérience, pourra avoir des responsabilités particulières liées à cette politique. Ces responsabilités seront représentées dans les descriptions de poste (Senior management, points focaux de prévention des abus de pouvoirs, personnel projet en lien direct avec les bénéficiaires, etc.).

A ces responsabilités « opérationnelles » doivent s'ajouter des responsabilités de type institutionnel qui seront portées par la Direction générale et le Conseil de Fondation :

- Promouvoir et assurer un engagement fort à l'égard de la lutte contre les cas d'HEAS.
- Contribuer à lutter contre la culture du silence, les tabous et l'abus de pouvoir.
- Mettre en place une culture de la transparence et du respect de soi et de ses limites.

Il est attendu de chaque membre du Conseil de Fondation et de la Direction (Codir) qu'il/elle montre l'exemple par un comportement irréprochable et qu'il/elle remplisse ses obligations vis-à-vis du personnel concernant la prévention, l'instruction et la supervision des règles énoncées, de la manière la plus adéquate possible.

### d. Droits et devoirs des personnes impliquées dans un processus relevant de HEAS

1. La personne qui alerte (victime, représentant-e ou donneur/euse d'alerte) a le droit d'être préservée d'une confrontation avec la personne accusée. Elle a le devoir d'exposer des éléments précis, concrets et factuels. La personne accusée a le droit de ne répondre qu'à des accusations précises, concrètes et factuelles.
2. La personne qui a donné l'alerte est informée de ce qui se passe, sauf si les décisions et mesures prises relèvent de la protection de la sphère privée à laquelle l'employeur est soumis (licenciements, avertissements, etc.). Dans ce cas, la personne est simplement informée que sa plainte a été prise en compte et que des mesures ont été prises. La personne est également informée si l'affaire est classée sans suite.

## 4 Mécanismes d'alerte

Au regard de notre domaine d'activité dans l'information et le soutien aux media, et du fait de notre organisation (siège et terrains), deux mécanismes d'alerte sont mis en place afin d'avoir une approche pragmatique et adaptée au besoin de nos contextes d'intervention. Il s'agit d'un mécanisme interne et d'un mécanisme externe.

### Quel que soit le mécanisme :

- Nous accordons une grande importance à l'accompagnement et la prise en charge de la victime.
- Nous rappelons à chacun.e la présomption d'innocence et le droit d'être entendu.e.
- Le droit à la confidentialité sera tout autant garanti à la victime, sa famille et sa communauté, qu'à la personne présumée coupable, sa famille et son environnement de travail, ainsi qu'aux témoins. A cet effet, les informations permettant une identification relative aux allégations d'HEAS et aux investigations, doivent être traitées de manière strictement confidentielle par les personnes autorisées des entités concernées. De plus, l'ensemble des éléments relatifs aux cas d'HEAS, sous quelque forme que ce soit, doivent également être conservés dans un endroit sûr et confidentiel.
- La protection et le soutien aux victimes doivent être assurés, y compris la protection de leur dignité, sûreté, sécurité, et de leurs droits. Tout ce qui précède doit être effectué dans le respect des principes de "ne pas nuire", de l'intérêt supérieur des victimes ou témoins, de confidentialité et de respect du consentement éclairé. En cas de victime mineure, une approche centrée sur l'enfant sera suivie tout en gardant à l'esprit l'intérêt supérieur de l'enfant et conformément aux principes fondamentaux énoncés dans la Convention relative aux droits de l'enfant.
- Dans le cas où l'alerte n'est pas donnée directement par la victime, les mêmes droits et protections valent pour la personne qui donne l'alerte.
- Sauf situations exigeant des mesures immédiates de protection par principe de précaution, les personnes chargées d'instruire un cas de HEAS informent rapidement la personne qui a alerté du timing et des étapes prévues pour la résolution.
- Toute alerte n'enclenche pas l'ouverture d'un cas et d'une enquête. Seule une analyse des données, une discussion entre la personne en charge (point focal ou avocat.e externe) et le niveau hiérarchique adéquat décide officiellement de mener une instruction (selon point 5 ci-dessous).
- Tout signalement calomnieux pourra faire l'objet de sanctions et de poursuites de la part de la Fondation Hirondelle.

### a. Mécanisme d'alerte interne

- 1) Tout.e employé.e du siège, et sur les terrains (nationaux/les ou expatrié.e-s), victime d'un acte relevant de la présente politique, représentant une victime ou témoin direct d'actes violant la présente politique peut informer le point focal qui le concerne ou son N+1 si le contexte le permet.
- 2) Un.e ou deux points focaux pour la prévention des abus de pouvoirs sont désigné.e-s parmi des personnes de confiance de l'équipe dans chaque projet et au siège, irréprochables au regard des enjeux de la présente politique. Leur nom est communiqué aux collègues. Chacun.e peut indifféremment être saisi.e d'un signalement. Avec l'accord de la personne

concernée, le/la point focal informe son homologue des signalements reçus et du suivi du dossier. Le/la point focal sera en capacité de recevoir les alertes et de diriger la personne soit vers les instances dirigeantes de la Fondation Hironnelle soit vers des ressources externes, capables d'accompagner la personne au niveau de l'appui psychologique voir médical en cas d'abus sexuel sévère, et/ou au niveau administratif et juridique auprès des instances judiciaires du pays concerné.

- 3) Les personnes impliquées dans la procédure, particulièrement celles exerçant des responsabilités hiérarchiques, déclarent spontanément au/à la point focal leurs éventuels conflits d'intérêt, professionnels ou personnels, à l'égard des personnes impliquées (victime, accusé-e, donnant l'alerte, témoin). Dans l'intérêt d'une procédure impartiale, les personnes exposées à un conflit d'intérêt ne sont pas impliquées dans la conduite ou l'instruction du dossier. Elles peuvent être entendues comme témoin.

## b. Mécanisme d'alerte externe

Afin d'avoir un mécanisme d'alerte adapté aux situations où parler à l'interne n'est pas possible ou pas souhaitable, et pour offrir un maximum de choix aux victimes ou lanceurs/euses d'alerte, chacun-e peut contacter le cabinet Sigmalegal, établi à Genève (voir [sigmalegal.ch](http://sigmalegal.ch)), en adressant un email à l'adresse [contact@sigmalegal.ch](mailto:contact@sigmalegal.ch). Le mail sera traité directement par un-e avocat-e du cabinet.

Le mandat du cabinet est défini de la façon suivante :

- 1) Accuser bonne réception du signalement et des éventuels moyens de preuve communiqués.
- 2) Dans un délai de deux jours, évaluation sommaire des éléments signalés et orientation de la requête vers les personnes compétentes désignées ci-après. La personne ayant émis le signalement est informée des personnes à qui sa requête a été transmise pour traitement.
- 3) À la demande du Conseil de Fondation ou du groupe de Direction (Codir), accompagnement de la Fondation Hironnelle pour un traitement professionnel des cas graves ou complexes, particulièrement lorsqu'ils engagent la responsabilité globale de l'organisation.
- 4) Dans un délai de deux mois, constat des décisions prises et des éventuelles mesures décidées, y compris dans l'accompagnement des victimes.
- 5) Rapport annuel au Conseil de Fondation des cas qui lui ont été adressés.

## 5. Traitement des incidents

Le traitement des incidents fait l'objet d'un enregistrement et d'un reporting qui permettent une analyse et une exploitation par la direction générale dans un délai raisonnable, mais aussi, sous une forme générale anonymisée, par les instances chargées de la gestion des risques, notamment le Conseil de Fondation.

La Fondation Hironnelle s'assurera que les investigations sont suivies de décisions claires, prises selon des principes solides, et aboutissent à une mesure appropriée (action disciplinaire, signalement du contrat) contre les personnes coupables d'une violation de la présente politique si nécessaire.

La direction, en fonction de la gravité de l'incident et du besoin de suivi de l'incident, peut décider de former un comité de gestion des crises, dont la composition dépendra du lieu de l'incident, et de s'entourer de conseils, tout en s'assurant de préserver la confidentialité :

- Conseil juridique : pour s'assurer que la Fondation Hirondelle ne peut pas faire l'objet de poursuites judiciaires pour cause de sanctions injustes, ou encore pour connaître la législation et les pratiques locales sur les actes de HEAS constatés.
- Conseil en appui aux victimes : pour assurer une prise en charge adéquate des personnes ayant subi un acte portant atteinte à leur intégrité physique et/ou morale.

Les mesures envers la personne coupable d'une violation de la présente politique seront proposées par le comité de gestion à la Direction générale qui sera en charge de les faire appliquer, et s'assurera que le cas est correctement documenté.

La Direction générale s'assurera également de la communication appropriée aux bailleurs de fonds et partenaires institutionnels le cas échéant.