

FEDERESO

Réseau des fédérations cantonales de coopération internationale de Suisse latine Glossaire des comportements répréhensibles

1. Introduction

Le présent glossaire vise à dresser l'inventaire des expressions et termes relatifs aux comportements répréhensibles, c'est à dire d'une part les atteintes à l'intégrité personnelle des collaborateurs·trices et d'autre part les atteintes au patrimoine de l'organisation, qui peuvent être commis dans le cadre professionnel en Suisse ainsi que dans les pays où les organisations membres mettent en œuvre leurs projets. Son objectif est de clarifier les concepts liés à ces problèmes et d'établir une définition commune des termes clefs utilisés.

Dans la mesure du possible, les comportements répréhensibles sont assortis de la définition prévue dans la législation suisse. Lorsque cela n'est pas possible, les définitions les plus couramment utilisées dans le domaine de coopération internationale - dont celles des Nations Unies - sont utilisées.

2. Termes généraux

Code de conduite	Ensemble de normes de comportements auxquelles les collaborateurs·trices d'une entité sont tenu·e·s de se conformer.
Collaborateur·trice	Toute personne qui travaille pour une entité ou la représente, qu'elle soit rémunérée en espèces ou non, quels que soient le type, la durée de son contrat ou le lieu où elle exerce son activité, que ce soit en Suisse ou à l'étranger.
Comportements sexuels répréhensibles	Tout comportement d'ordre sexuel qui cause un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle, qui porte atteinte à l'intégrité et à la dignité des collaborateurs·trices, des bénéficiaires ou des membres des communautés des pays de projets ou qui crée un environnement de travail hostile, intimidant ou encore humiliant.
Entité	Terme désignant aussi bien les fédérations cantonales que les organisations membres ou les organisations de la société civile, partenaires de mise en œuvre dans la coopération internationale.
Lieu de travail	Périmètre qui inclut non seulement le lieu de travail physique, mais également tous les endroits où ont lieu le télétravail, les retraites, les activités sociales organisées permettant de mettre en relation les collaborateur·trices, les logements fournis par une entité et les trajets domicile - lieu de travail.

Organe dirigeant / organe de direction	<p>Organe composé de personnes chargées d'exécuter les actes d'administration pour une entité (embauche, licenciement, pouvoir disciplinaire, préparation de budget, engagement et contrôle des dépenses courantes, etc.) et ayant le pouvoir d'engager la responsabilité de l'entité par leurs signatures.</p> <p>Selon la taille, la structure interne et l'activité d'une entité, l'organe dirigeant peut porter le nom de Conseil ou de Comité.</p> <p>Les dirigeant·e·s exerçant leurs fonctions au sein de l'organe dirigeant disposent d'un mandat spécifique ou agissent par délégation du Président ou de la Présidente de l'entité.</p>
Partenaire de mise en œuvre	<p>Toute institution ou organisation qui exécute un programme ou un projet pour le compte d'une autre organisation. Il existe souvent un lien de renforcement des capacités, d'apprentissage et d'échange entre les deux organisations.</p>
Stratégie de prévention des comportements sexuels répréhensibles - exploitation, abus ou harcèlement sexuel	<p>Ensemble de mesures élaborées et mises en œuvre par une entité afin de prévenir et de réduire le risque d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans les communautés dans lesquelles elle œuvre.</p> <p>Il s'agit notamment de campagnes de sensibilisation, de formation du personnel, de politiques de recrutement améliorées, de politiques de signalement, de mécanismes de traitement des plaintes, de procédures d'enquête et de codes de conduite.</p>
Tolérance zéro	<p>La politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, des fraudes et des irrégularités, repose sur le principe selon lequel une entité ne reste ni silencieuse ni passive face à des incidents signalés, quels qu'en soient les auteurs. Cela implique que :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. L'entité reconnaisse que des actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels peuvent survenir en son sein. b. L'entité communique, en interne, sur ces comportements par un message fort expliquant que ces comportements sont strictement interdits, que les personnes qui les subissent ont le droit de se plaindre et que les auteur·e·s seront sanctionnés. c. L'entité crée une culture organisationnelle efficace en la matière pour prévenir de tels comportements, notamment en promouvant la sensibilisation et la détection précoce, en proposant des mécanismes sûrs et efficaces de signalement et de traitement des cas et en sanctionnant les auteur·e·s de ces comportements répréhensibles.

3. Typologies et définitions des atteintes à l'intégrité personnelle

Abus sexuel	<p>Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. A noter que la menace d'une telle atteinte constitue également un abus sexuel.</p> <p>Ce terme générique englobe notamment l'agression sexuelle, le viol, les rapports sexuels avec un mineur et l'activité sexuelle avec un mineur.</p>
Abus de pouvoir¹	<p>S'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur-e d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc.) d'autrui.</p> <p>L'abus de pouvoir peut également consister dans le fait de créer sur le lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition. Cette énumération n'étant pas exhaustive. Il constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.</p>
Aggression physique	<p>Est considérée comme agression physique toute forme de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle: le fait de frapper, gifler, étouffer, couper, pousser, bruler quelqu'un, de tirer sur une personne ou d'utiliser d'autres armes contre elle, les attaques à l'acide ou tout autre acte provoquant une douleur, une gêne ou une blessure.</p>
Aggression sexuelle²	<p>Activité sexuelle avec une personne non consentante. L'agression sexuelle est une violation de l'intégrité physique et de l'autonomie sexuelle qui recouvre une réalité plus large que le viol, notamment parce qu'elle :</p> <ul style="list-style-type: none">a) peut être commise par d'autres moyens que la force ou la violence ;b) n'implique pas nécessairement la pénétration.
Discrimination³	<p>Sont considérés comme discrimination directe ou indirecte les actes et les paroles qui ont pour but de rabaisser ou défavoriser une personne du fait de son appartenance sociale.</p> <p>Dans le cadre de l'égalité de droit, l'interdiction de discriminer est ancrée dans la Constitution fédérale : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique ».</p> <p>Il y a atteinte au principe d'égalité lorsqu'à situation égale, une personne n'est pas traitée à égalité par rapport à une autre personne en raison de l'un des critères énoncés ci-dessus et que cela entraîne une forme d'humiliation et d'exclusion.</p>

¹ Selon circulaire UN ST/SGB/2008/5

² Selon Glossaire UN - 2017

³ Source: Mobbing et autres formes de harcèlement, SECO (2014)

Dans le droit du travail, l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Exploitation sexuelle⁴

Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Le terme « exploitation sexuelle » est un terme générique englobant un certain nombre des concepts tels que, les rapports sexuels monnayés, la proposition de rapports sexuels monnayés et la relation d'exploitation à caractère sexuel.

Rapports sexuels monnayés⁵ : sollicitation de rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles, ou imposition de toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, y compris de l'assistance due aux bénéficiaires d'aide.

Proposition de rapports sexuels monnayés (incitation à la prostitution)⁶ : offre d'une somme d'argent en échange de rapports sexuels.

Harcèlement psychologique / mobbing

A ce jour, il n'existe pas de définition uniforme, communément reconnue sur le plan international. Les spécialistes définissent souvent le mobbing par les critères suivants⁷:

- Les agissements tracassiers, une communication hostile ou un refus de communiquer constituant des attaques directes ou indirectes envers une ou plusieurs personnes.
- Les agissements hostiles répétés, systématiques et étalés sur une période de longue durée. La forme des attaques peut changer de jour en jour.
- Les agissements du fait de collègues ou de supérieurs hiérarchiques.
- Les agissements vécus comme hostiles par la personne visée. Il peut arriver que la victime ne distingue aucune intention négative au départ et en prenne conscience après coup.
- Les agissements visant à nuire à la réputation de la personne attaquée, à exclure ou à isoler cette dernière.
- La personne attaquée se retrouve en position d'infériorité en raison de ces actes de mobbing.

Pour rendre ses décisions, le Tribunal fédéral s'appuie sur les critères principaux de cette description du mobbing⁸.

⁴ Selon Glossaire UN - 2017

⁵ Selon Glossaire UN - 2017

⁶ Selon Glossaire UN - 2017

⁷ Source: Mobbing et autres formes de harcèlement, SECO (2014)

⁸ Source: Arrêt du Tribunal fédéral du 22.04.2005 (2A), citée dans Steiger-Sackmann (2013), p.117

Harcèlement sexuel⁹

Le harcèlement sexuel est une forme particulière de discrimination. La loi sur l'égalité entre femmes et hommes¹⁰ parle expressément de « comportement discriminatoire », ce qui comprend « tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle ».

Le harcèlement peut survenir pendant le travail ou à l'occasion d'activités ou de festivités organisées par l'organisation.

Il peut s'illustrer par des paroles, des gestes ou des actes.

Il revêt différentes formes :

- allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes,
- remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, l'orientation et le comportement sexuels des personnes,
- présentation de matériel pornographique (montré, affiché ou exhibé),
- invitations insistantes avec intentions sexuelles,
- contacts physiques non désirés,
- avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles,
- filature de la personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation,
- attouchements, agression sexuelle, contrainte sexuelle, tentative de viol ou viol.

Selon la définition des Nations Unies¹¹ : le terme de harcèlement sexuel peut avoir une acception plus large et n'est pas nécessairement lié au milieu du travail. Il 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.

Définition « simplifiée » : tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle, ressenti comme importun par la personne visée et portant atteinte à sa dignité, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des mots (commentaires, remarques, avances), des gestes (regards, comportements gênants), des photos, des messages ou des contacts physiques allant du toucher à l'agression physique.

Viol / tentative de viol¹²

Il s'agit d'un acte de relations sexuelles non consenties.

Le viol et la tentative de viol supposent l'usage de la force, de la menace de force, et/ou de la coercition. Toute pénétration est considérée comme un viol. Les efforts visant à violer une personne et qui n'aboutissent pas à une pénétration sont considérés comme une tentative de viol.

⁹ Source: Mobbing et autres formes de harcèlement, SECO (2014)

¹⁰ Selon Loi sur l'égalité, Art.4

¹¹ Selon Glossaire UN - 2017

¹² Sera complété avec la nouvelle définition issue du Code pénal suisse

Sexisme ou violence sexiste¹³	Terme générique désignant toute forme de violence dirigée contre une personne ou touchant cette personne de façon disproportionnée en raison de son identité de genre réelle ou supposée et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
---	---

4. Typologie et définition des atteintes au patrimoine de l'organisation

Fraude	Action réalisée en utilisant des moyens déloyaux dans le but d'obtenir un avantage matériel ou moral indu.
Corruption	Considérée dans son sens strict, la corruption désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée – publique ou privée – de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

5. Typologie et définition des parties prenantes

Auteur-e présumé-e / Personne objet de la plainte / Personne mise en cause	Désigne : <ul style="list-style-type: none"> a. soit la personne à l'encontre de qui une accusation de comportement répréhensible a été portée, b. soit la personne visée par une plainte, soit la personne à l'encontre de qui un comportement préoccupant a été signalé.
Autorité décisionnaire	Personne ou groupe de personnes chargé-e de : <ul style="list-style-type: none"> a. Décider des suites à donner à un signalement de comportement (sexuel) répréhensible (enquête, classement de la plainte...) b. Avaliser ou non les conclusions d'une enquête c. Décider des éventuelles sanctions disciplinaires et autres mesures à mettre en œuvre <p>L'autorité décisionnaire se situe généralement au niveau de l'organe dirigeant de l'entité.</p>
Bénéficiaire	Toute personne, autre qu'un membre du personnel d'une entité, qui reçoit de l'aide dans le cadre des activités mises en œuvre par l'entité dans les pays d'intervention et qui, par conséquent, est dans une situation de dépendance directe vis-à-vis de cette entité.
Enfant / mineur	Personne de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. Le terme « enfant » est défini en droit international, dans la Convention relative aux droits de l'enfant.
Enquêteur-trice	Personne désignée par l'organe dirigeant pour conduire une enquête portant sur des allégations d'actes (sexuel) répréhensibles. Un-e enquêteur-trice peut être un-e collaborateur-trice interne à l'entité ou un-e mandataire externe.

¹³ Selon Glossaire UN – 2017

Lanceur-euse d'alerte / dénonciateur	Tout-te collaborateur·trice déclarant à la ou aux personnes compétentes qu'il·elle soupçonne qu'une faute ou qu'un acte répréhensible a été commis.
Plaignant·e	Désigne la personne qui signale une rumeur, un soupçon ou une allégation de comportement (sexuel) répréhensible; cette personne peut être : <ul style="list-style-type: none"> a. soit la victime présumée de harcèlement, d'exploitation, d'abus sexuels ou d'une autre forme d'atteinte à l'intégrité personnelle, b. soit toute autre personne qui prend connaissance du comportement (sexuel) répréhensible, qui le signale ou qui transmet l'allégation.
Point focal	Personne ou équipe « contact » chargée des questions de comportements (sexuels) répréhensibles (prévention, traitement, expertise) pour une ou plusieurs entités.
Témoin	Toute personne qui voit un fait ou un acte, qui en a connaissance ou qui en atteste l'existence et dont les renseignements peuvent être pertinents pour l'enquête interne ou administrative. Le témoin peut être un membre de la communauté, un·e collaborateur·trice de l'entité ou une personne externe à l'entité.
Victime présumée	Personne qui déclare avoir subi un ou plusieurs actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. La victime présumée peut être un·e collaborateur·trice, un·e partenaire, un·e bénéficiaire des projets, un·e membre de la communauté du pays d'intervention.

6. Termes en lien avec les politiques et procédures de signalement et de traitement des cas

Allégation	Affirmation de faits que l'on se propose de prouver lors d'une enquête.
Audition ou entretien	Le fait de questionner une personne aux fins de recherche d'informations se rapportant à un cas de comportement (sexuel) répréhensible.
Cas	Situation exigeant l'attention et l'intervention éventuelle, soit d'un·e responsable hiérarchique, soit d'une personne ou équipe habilitée par l'organe dirigeant de l'entité. Tout cas doit être examiné afin d'en déterminer la suite à donner (enquête, collecte d'informations, référence, classement, suspension...). Un même cas ne peut concerner qu'un·e seul·e auteur·e présumé·e et une seule victime présumée. Dans le cas où plusieurs auteur·e·s présumé·e·s sont concerné·e·s (même s'il s'agit d'une même situation), chaque auteur·e présumé·e fait l'objet d'un dossier distinct. Il en va de même pour chacune des victimes présumées.
Confidentialité	La confidentialité est un principe éthique limitant l'accès à l'information ainsi que sa diffusion. Dans une enquête sur l'exploitation et les abus sexuels, la fraude ou la corruption, la confidentialité exige que

l'information soit uniquement accessible à un petit nombre de personnes autorisées aux fins de l'enquête. Ce principe permet d'instaurer un climat de confiance dans la relation entre l'entité et les témoins, les rendant ainsi plus enclins à raconter leur version des faits.

Conflit d'intérêt

Un conflit d'intérêt survient lorsqu'une personne physique ou une organisation a des intérêts multiples, dont l'un pourrait éventuellement vicier la justification d'un acte au titre d'un autre intérêt.

Consentement éclairé

Approbation donnée par une personne concernant l'utilisation d'informations la concernant, suivant des modalités définies au préalable. Le consentement est souvent limité. Il faut donc préciser si toutes les données et les informations fournies peuvent être utilisées, y compris l'identité de l'intéressé-e, ou si l'utilisation est conditionnée par le maintien de l'anonymat. La personne concernée peut considérer certaines parties de sa déposition comme confidentielles et d'autres non. Ces modalités doivent être précisées et consignées.

Le consentement éclairé est donné volontairement et librement, sur la base d'une compréhension claire des faits ainsi que des incidences et conséquences de l'acte envisagé. Afin de donner un consentement éclairé, la personne concernée doit avoir connaissance de tous les faits alors en jeu et être en mesure d'évaluer et de comprendre les conséquences de l'acte en question. Elle doit également avoir conscience de son droit de refuser d'accomplir celui-ci et de ne pas y être contraint.

Éléments de preuve

Informations recueillies au cours de l'enquête qui corroborent ou contredisent une allégation.

Enquête interne ou enquête administrative

Processus visant à réunir des informations permettant de prouver ou de réfuter une allégation. L'objectif d'une enquête est de rassembler toutes les données pertinentes pour pouvoir établir objectivement l'existence d'un comportement répréhensible et, le cas échéant, la responsabilité des personnes ou entités en cause.

Les données d'une enquête sont consignées dans un rapport, le rapport d'enquête, qui est transmis à l'organe dirigeant d'une entité pour décision finale.

Incident grave¹⁴

Évènement indésirable, réel ou présumé, qui entraîne ou risque d'entraîner :

- a. un tort important aux collaborateurs·trices ou aux communautés des pays de projets,
- b. un tort important au travail ou à la réputation de l'entité,
- c. une perte importante de fonds ou d'actifs d'une entité,
- d. des dommages matériels importants aux biens de l'entité.

Plainte

Grief exprimé par quiconque suite aux agissements d'un·e collaborateur·trice ou d'une entité, ou réclamation formulée par quiconque estimant qu'un·e collaborateur·trice ou une entité n'aurait pas respecté un engagement déclaré.

Les faits énoncés et les informations fournies lors d'une plainte n'ont, à ce stade, pas encore été examinés.

¹⁴ Selon définition de la Charity Commission-UK

Plainte mensongère ou malveillante	Une plainte est qualifiée mensongère ou malveillante lorsque l'auteur·e de la plainte présente de manière délibérée des informations fausses ou trompeuses.
Procédure ou protocole d'enquête	Cadre opérationnel précis permettant de mener une enquête rigoureuse, confidentielle, sécurisée et transparente sur les allégations de comportement (sexuels) répréhensibles de la part de collaborateurs·trices.
Procédure informelle	Démarche visant à d'aider les parties à trouver des solutions mutuellement acceptables (« à l'amiable ») lors de situations de difficultés relationnelles, de conflits interpersonnels ou lors de situations qui peuvent être du harcèlement ou perçues comme du harcèlement. La démarche se déroule sans l'implication du·de la supérieur·e hiérarchique ou de l'organe dirigeant.
Procédure formelle	Démarche visant à répondre au signalement d'un comportement (sexuel) répréhensible par l'intervention d'une tierce partie impartiale, dont le mandat est d'établir les faits afin de déterminer si les éléments constitutifs d'un comportement (sexuel) répréhensible sont réalisés.
Représailles	Toute action préjudiciable, directe ou indirecte, recommandée ou engagée, ou toute menace, dirigée contre une personne parce qu'elle a : <ul style="list-style-type: none"> a. fait part de ses inquiétudes, b. déposé une plainte dans le cadre d'une procédure de comportement (sexuel) répréhensible, c. apporté son soutien à une personne qui le faisait, d. participé à une enquête e. ou contesté un comportement apparemment fautif.
Mécanisme de signalement	Dispositif permettant à toute personne interne ou externe à l'entité de rapporter des problèmes ou des soupçons de comportements (sexuels) répréhensibles parmi leur·s collègue·s, leur·s supérieur·e·s hiérarchique·s ou d'autre·s entité·s, tels qu'un manquement aux règlements de l'entité, un manquement au Code de conduite de l'entité, un abus ou un comportement répréhensible.