



Appui au Développement Intégral et à la Solidarité sur les Collines
Commune NTAHANGWA, Zone BUTERERE, Quartier Kiyange I-Population
BP 2695 Bujumbura Burundi
Téléphone (00 257) 77 25 75 20
info@adisco.org
www.adisco.org

POLITIQUE D'ADISCO EN MATIERE DE LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS

0. PREAMBULE

Dans le souci de promouvoir le travail décent au sein de l'organisation et de garantir un environnement sain à ses partenaires et à la communauté, ADISCO met au centre le développement humain et le respect des valeurs humaines, et favorise l'entretien de bonnes relations saines et professionnelles entre les employés, et entre les employés et partenaires. En s'appuyant sur les textes déjà mis en place comme le statuts du personnel, la politique genre, la charte genre et autres, ADISCO veut aussi s'inscrire dans la lutte contre le harcèlement, l'exploitation et abus sexuels en milieu de travail en mettant en place la présente politique sur la lutte contre le harcèlement sexuel.

I. DE LA VISION

La vision d'ADISCO en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est de :

Promouvoir le travail décent qui garantit à tout employé, tout partenaire et à la communauté un environnement sain et sans violences.

II. DE LA DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL, EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS

La législation burundaise en matière de la prévention et de la répression des violences sexuelles basées sur le genre : La loi No 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre définit **le harcèlement sexuel comme étant** « toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, qu'il y ait lieu entre égaux ou dans le cadre d'une hiérarchie, le fait d'user à l'encontre d'autrui d'ordres, de menaces ou de contrainte physique ou psychologiques ou de pressions graves, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, en abusant de l'autorité conférée par ses fonctions ».

Entrent dans cet ordre le fait d' :

- avoir un comportement offensant ou humiliant en fonction du sexe d'une personne;

- avoir un comportement de nature sexuelle qui génère un milieu de travail intimidant, importun, hostile ou offensant;
- avoir un comportement de nature sexuelle qui donne à la victime des raisons de croire que son emploi ou la possibilité d'obtenir un poste, de bénéficier des interventions d'ADISCO dépend de conditions à caractère sexuel.

Les exemples des faits pouvant constituer le harcèlement sexuel sont les suivants :

- Des attouchements, des pincements, des frôlements, des étreintes, ou des effleurements ;
- Des regards concupiscentiels ou insistants ;
- Des signes suggestifs à connotation sexuelle, des clins d'œil ;
- L'envoi de courriels non désirés, de textos, ou de blagues explicitement sexuelles à travers l'intranet du bureau ;
- Des agressions physiques ou verbales ;
- Des commentaires ou des allusions à caractère sexuel ;
- Des blagues sexuelles, ou la demande de fantasmes sexuelles ;
- Des commentaires homophobes et des insultes liées au sexe d'une personne ou jugeant sa sexualité ;
- Des discussions de travail déviées sur des thèmes sexuels ;
- Des demandes de faveurs sexuelles, souvent liées à une promotion non verbale ;
- Affichage de dessins, de calendriers, d'écrans de veille sur le PC ou d'autre matériel explicitement sexuel ;
- Envoi de lettres anonymes ;
- Des sifflements ;
- Forcer les femmes à travailler en dehors des heures normales, les exposant à certains risques pendant leur déplacement vers le lieu de travail.

L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité d'une personne (par exemple, un réfugié qui dépend de vous pour sa survie, pour les rations alimentaires, l'accès à l'école, les manuels scolaires, le transport ou d'autres services), d'un rapport de force ou de confiance inégal en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, y compris mais non exclusivement, en proposant de l'argent ou d'autres avantages sociaux, économiques ou politiques. Cela comprend la traite des êtres humains et la prostitution.

L'abus sexuel désigne toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte. Il comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles

III. DE L'APPLICATION

La présente politique s'applique :

1. à tous les employés actuels de l'ADISCO, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents ou temporaires. Elle s'applique aussi aux stagiaires, aux candidats à un emploi, aux partenaires (organisations, fournisseurs de services, etc.) ainsi qu'à la communauté en faveur de qui l'Association ADISCO travaille ;
2. à tous les comportements qui ont un lien quelconque avec le travail, y compris pendant les réunions tenues à l'extérieur de nos installations ou celles avec les partenaires/, les formations et les déplacements professionnels ;
3. A tous les comportements qui sont contraires à la loi pénale burundaise et celle qui réprime les violences basées sur le genre ;
4. à tout employé qui fait obstacle au règlement d'une plainte; qui exerce des représailles contre une personne ayant porté plainte pour harcèlement, exploitation et abus sexuels,
5. A toute personne qui dépose une plainte non fondée dans le but de nuire à quelqu'un.

ADISCO ne tolérera pas tout comportement conduisant à l'abus, à l'exploitation ou au harcèlement sexuel et des mesures disciplinaires seront prises à tout employé qui aura commis ces actes.

IV. DES ENGAGEMENTS

ADISCO s'engage à :

1. fournir à tous les employés/partenaires/communauté un environnement sain sans abus, exploitation et harcèlement sexuels où toute personne est traitée avec respect et dignité ;
2. veiller à ce que la présente politique soit appliquée en temps opportun et de manière cohérente et confidentielle;
3. Former son personnel sur les thématiques relatives au harcèlement, exploitation et abus sexuels ;
4. Mettre en place et opérationnaliser des mécanismes de signalement ;
5. Protéger les victimes ;
6. Appuyer la victime en cas de saisine des juridictions compétentes en la matière ;
7. Mettre en place une commission chargée de la gestion des plaintes et de l'enquête.

La commission chargée de la gestion des plaintes et de l'enquête sera chargée de :

- favoriser un milieu de travail sans exploitation, harcèlement et abus sexuels et donner l'exemple en ayant un comportement convenable au travail;
- expliquer le processus d'enquête et de règlement des plaintes déposées par les employés et tout autre personne ;
- s'occuper des cas de harcèlement, d'exploitation ou abus sexuel dès qu'ils en ont connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non;
- faire ce qu'il faut durant une enquête, y compris faire le nécessaire pour éviter que les personnes concernées par la plainte aient à se rencontrer, si la situation l'exige;
- veiller à ce que les cas de harcèlement, d'exploitation et abus sexuels soient traités avec tact et de manière confidentielle.

LES EMPLOYÉS sont tenus à:

- respecter leurs collègues et partenaires ainsi que les membres de la communauté en faveur de laquelle ils travaillent;
- signaler les cas d'exploitation, d'abus ou harcèlement sexuels;
- collaborer au moment de l'enquête et veiller à ce que le processus d'enquête demeure confidentiel.

V. DE LA PROCEDURE DE GESTION DES PLAINTES SUR LES CAS DE HARCELEMENT SEXUEL

1. Dépôt de la plainte

Un employé peut porter plainte pour harcèlement auprès de la commission. Cette plainte peut être verbale ou écrite. Si la plainte est verbale, la commission notera les renseignements détaillés fournis par l'employé.

L'employé doit se préparer à fournir des renseignements détaillés comme une description de ce qui s'est passé; la date et l'heure; le lieu; la fréquence des incidents et le nom de toute personne présente (s'il y en avait).

L'employé doit déposer sa plainte dès que possible, sans dépasser 6 mois à partir de la date du dernier incident qu'il a perçu comme étant du harcèlement , exploitation ou abus sexuel à moins d'avoir été empêché de le faire.

La commission avisera par écrit la personne identifiée par le plaignant qu'une plainte a été déposée contre elle. La lettre devra donner des détails sur les allégations dont cette personne fait l'objet.

Tout sera fait pour régler les plaintes de harcèlement dans un délai de 30 jours. S'il est impossible de respecter ce délai, Le Secrétaire Général expliquera aux deux parties les raisons du retard.

Si l'une ou l'autre des parties en cause estime que la plainte n'est pas traitée de manière conforme à la présente politique, elle devrait le communiquer au Secrétaire Général.

2. La médiation

Chaque fois que la situation l'exige et le permet, on proposera aux parties en cause d'utiliser la médiation pour régler la plainte avant de commencer l'enquête. La médiation est un processus volontaire et confidentiel et vise à aider les parties de s'entendre sur une solution possible au cas dénoncé dans la plainte.

Le médiateur sera une personne neutre, qui obtiendra l'approbation des deux parties. Le médiateur ne participera pas à l'enquête sur la plainte. Pendant les séances de médiation, chaque partie en cause aura le droit de se faire accompagner et aider par une personne de son choix.

3. Enquête

Si la situation ne permet pas d'avoir recours à la médiation ou si la médiation ne réussit pas à régler la plainte, une enquête sera enclenchée. Chaque enquête sera menée par une personne possédant la formation et l'expérience nécessaires. Dans certains cas, on confiera l'enquête à un expert-conseil de l'extérieur.

L'enquêteur interrogera le plaignant, la personne visée par la plainte et chacun des témoins identifiés. Toutes les personnes rencontrées auront le droit de revoir leur déclaration, rédigée d'après les notes de l'enquêteur, pour vérifier si elle est exacte.

L'enquêteur préparera un rapport qui fournira :

- la description des allégations;
- la réponse de la personne visée par la plainte;
- un résumé des révélations des témoins (s'il y a lieu);
- la conclusion qui ressort de l'enquête, à savoir s'il y a eu ou non harcèlement, exploitation ou abus sexuel selon toute probabilité. Le rapport sera remis au Secrétaire Général. Les deux parties en cause en recevront une copie.

Si l'employé a pu prouver que sa plainte était fondée, le Secrétaire Général décidera des mesures à prendre.

L'employé trouvé coupable de harcèlement, de l'exploitation et abus sexuels pourrait se voir imposer les mesures correctives suivantes : une réprimande, une suspension; une mutation, une rétrogradation ou un congédiement.

Les deux parties à la plainte seront avisées, par écrit, des décisions prises.

Un employé qui n'est pas satisfait des décisions prises à la suite du processus de plainte pour harcèlement peut déposer une plainte auprès des juridictions compétentes du Burundi.

VI. DE LA CONFIDENTIALITE

Toutes les parties à une plainte pour harcèlement sont tenues de respecter la confidentialité de l'information relative aux autres parties en cause et de ne parler de la plainte qu'aux personnes qui ont besoin d'être mises au courant.

ADISCO et toutes les personnes ayant participé au processus de règlement de la plainte pour harcèlement sont tenus au respect du secret professionnel et au respect de la vie privée dans le but de protéger les renseignements personnels.

VII. DE LA REVUE

ADISCO passera en revue la politique chaque fois qu'il le faudra, et la modifiera de manière à ce qu'elle réponde aux besoins de tous.

Fait à Bujumbura, le/...../2022

Le Secrétariat Général de l'ADISCO

BUKOBERO Libère