

POLITIQUE ASUCO DE TOLÉRANCE ZÉRO A L'ÉGARD DU HARCÈLEMENT, EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS

I. INTRODUCTION

Ce document présente les positions et les actions de l'ASUCO-ASBL en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Les employés de L'ASUCO ASBL ont à la fois le droit et l'obligation de signaler toutes plaintes ou tous cas suspectés de comportement fautif à caractère sexuel de la part de nos employés ou de nos partenaires, en se servant à cet effet du mécanisme de signalement approprié.

La tolérance zéro commence au sommet, au siège comme sur le terrain. Les responsables de l'ASUCO ASBL ont la responsabilité d'instaurer et de maintenir un environnement propice à prévenir les actes d'inconduite sexuelle. L'équipe de direction prend les mesures nécessaires à cet effet, notamment au moyen de formations, de sensibilisation au code de conduite et à la lutte contre le harcèlement, l'exploitation et abus sexuels et grâce à la mise en place d'un mécanisme de signalement dans toutes les opérations de l'ASUCO ASBL.

L'ASUCO ASBL adhère pleinement à la politique de tolérance zéro suivie par les Nations Unies à l'égard de l'exploitation et abus sexuels. De telles atteintes constituent des fautes graves, qui justifient la mise en œuvre de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis.

II. DÉFINITION DES CONCEPTS

- (a) **Exploitation Sexuelle** : le fait d'abuser ou tentative d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique...
- (b) **Harcèlement** : une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Le harcèlement moral est une conduite abusive qui, par des gestes, des paroles, comportements, attitudes répétés ou systématiques, vise à dégrader les conditions de vie et/ou conditions de travail d'une personne (la victime)
- (c) **Abus** : usage excessif d'autorité d'un individu hiérarchiquement supérieur à un autre. L'exploitation et le harcèlement deviennent sexuels lorsqu'ils sont de nature sexuelle. Ces actes d'abus, d'exploitation, harcèlement sexuels peuvent se commettre au sein des ménages, dans les écoles et dans la communauté et constituent des violations graves contre les droits des enfants.
- (d) **Le viol**: Pénétration non consensuelle du vagin, de l'anus, de la bouche ou de tout orifice avec un objet ou une partie du corps
- (e) **Agression sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel qui n'inclut pas la pénétration ou activité sexuelle avec une autre personne qui ne consent pas (tentative de viol, les baisers non désirés, attouchement non désiré).
- (f) **Rapports sexuels monnayés** : L'échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services contre une relation sexuelle, y compris des faveurs sexuelles et d'autres formes de comportements humiliants ou dégradants
- (g) **Trafic de personnes à des fins d'exploitation sexuelle** : le recrutement ou le transport, au moyen de la menace ou de l'usage de la force, à des fins d'exploitation sexuelle
- (h) **Activité sexuelle avec un enfant** : contact physique de nature sexuelle avec une personne de moins de 18ans
- (i) **Agression physique** : violence physique basée sur le genre qui n'est pas de nature sexuelle. Exemple : Frapper, couper, étrangler (sans entraîner la mort), etc.
- (j) **Violence psychologique** : menace d'agression physique ; intimidation ; humiliation, isolement forcé, et toute forme d'harcèlement sexuel (une attention non désirée, des remarques, des gestes ou des mots écrits de nature sexuelle et menaçants mais sans contact physiques)
- (k) **La violence** : est l'utilisation des forces ou des pouvoirs, physiques ou psychologiques, pour contraindre, dominer, tuer, détruire ou endommager. Elle implique les coups, des blessures, de la souffrance ; ou encore la destruction des biens humains ou d'éléments naturels. Ex : harcèlement, coups et blessures, viol, exploitation et abus
- (l) **Violence sexuelle**. Terme désignant tout acte, tentative ou menace de nature sexuelle causant ou susceptible de causer des souffrances physiques ; psychologiques et affectives. La violence sexuelle est une forme de violence fondée sur le genre. Elle comprend les actes d'exploitation et abus sexuels.
- (m) **Violence sexiste/violence basée sur le genre** : terme permettant d'établir une distinction entre la violence commune et celle qui cible des personnes ou des groupes de personnes en raison de leur genre. Cette forme de violence qui est infligée aux victimes, à cause de leur sexe ou de leur genre, comprend des actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, mentales ou sexuelles, la menace de tels actes, les contraintes ou la privation arbitraire de liberté.

III. LES SIX PRINCIPES DE BASE SUR L'EAS

Les six principes de base se résument aux principaux éléments de l'EAS suivant:

- 1) L'exploitation et les atteintes sexuelles commis par des travailleurs humanitaires constituent des fautes graves et constituent donc un motif de licenciement;
- 2) L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense;
- 3) L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre le sexe, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation est interdit. Ceci inclut des transactions pour accorder l'assistance due aux bénéficiaires des prestations ASUCO ASBL
- 4) Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires des prestations de l'ASUCO-ASBL sont fortement découragées car elles reposent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire;
- 5) Lorsqu'un travailleur humanitaire développe des préoccupations ou a des soupçons concernant des atteintes sexuelles ou une exploitation sexuelle par un collègue, que ce soit dans le même organisme ou non, il doit en faire une dénonciation via les mécanismes de dénonciation établis par l'organisme;
- 6) Les travailleurs humanitaires sont obligés de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les atteintes sexuelles et favorise la mise en œuvre de leur code de conduite.

IV. LES CONSÉQUENCES DES EAS POUR ASUCO ET POUR LES VICTIMES

L'EAS a de graves conséquences pour l'ASUCO comme chez tous les acteurs humanitaires dans l'ensemble, pour les employés de l'ASUCO qui les commettent et pour les victimes.

- 1) Pour l'ASUCO
 - L'ASUCO échouerait fondamentalement dans sa mission si un de ses employeurs, ou l'un des membres du personnel qui soutient ses opérations cause un préjudice plutôt qu'un soutien à ceux qu'il sert. L'EAS porte atteinte à la plus grande confiance qui nous est accordée entant que travailleurs humanitaires pour aider les pauvres et les vulnérables.
 - L'EAS viole nombreux principes humanitaires, ainsi que les principes de respect et de responsabilité, et est en contradiction directe avec le cadre adopté par tous les travailleurs humanitaires pour « Ne pas nuire ».
 - Les EAS commis par des employés de l'ASUCO constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des mesures disciplinaires, notamment un renvoi sans préavis.
- 2) Pour les victimes
 - L'EAS est une forme de violence sexiste et comprend des actes qui infligent des dommages physiques, sexuels ou mentaux.
 - Les effets possibles de l'EAS sur la santé physique et sexuelle incluent la grossesse non désirée, les infections sexuellement transmissibles, y compris le VIH, et les blessures susceptibles de provoquer des maladies. Les problèmes de santé mentale possibles peuvent inclure la dépression, l'anxiété et le stress post-traumatique.
 - Les victimes d'EAS peuvent souffrir davantage du fait de la stigmatisation liée à la violence sexiste qui peut conduire à un ostracisme de la famille et de la communauté, les mettant davantage en position économiquement et socialement désavantageuse.

V. MESURES PRÉVENTIVES CONTRE DES EAS.

- (1). Le code de conduite de l'ASUCO ASBL interdit l'exploitation et les abus sexuels et tout membre du staff de l'ASUCO s'engage au respect de ce code et de cette politique en ces termes:
 - Je n'aurai aucune activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans
 - Je ne me livrerai à aucun acte d'exploitation ou d'abus sexuel contre les personnes relevant du mandat de l'ASUCO ASBL, et j'ai un devoir de protection particulière envers les femmes et les enfants.
 - Je ne solliciterai ni ne participerai à aucun échange commercial de services sexuels, de tels rapports étant susceptibles de nuire à la crédibilité et à l'image du secteur humanitaire et de l'ASUCO ASBL.

- Je suis conscient du fait que l'ASUCO ASBL déconseille fortement les rapports sexuels entre les membres de son personnel et les personnes relevant de son mandat [...].
 - Je n'exercerai ni ne tolérerai aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.
 - Je reconnais qu'il existe un conflit d'intérêts inhérents et un abus de pouvoir potentiel dans le fait d'avoir des rapports intimes et sexuels avec des collaborateurs placés sous ma supervision.
- (2). Les superviseurs hiérarchiques ont la responsabilité de veiller à ce que les nouveaux employés de l'ASUCO ASBL suivent un programme d'intégration adéquat. Durant la période d'intégration, le code de conduite, qui accompagne le contrat de travail, doit être présenté au nouvel employé. Outre la communication du Code de conduite par écrit, le nouvel employé exploite ce document pendant quelques minutes pour s'imprégner des éléments essentiels caractérisant la conduite qui est exigée de tous les employés de l'ASUCO ASBL
- (3). Une formation sur le Code de conduite est également incluse dans le programme d'introduction des responsables hiérarchiques nouvellement embauchés. Les points focaux en matière de redevabilité de même que les consultants RH et les superviseurs hiérarchiques sont fréquemment amenés à dispenser des formations ayant pour objet de sensibiliser sur le Code de conduite, sur les droits et les obligations des personnes concernées et leurs possibilités de signaler des comportements fautifs graves ainsi que sur les normes de conduite qui s'imposent aux employés de l'ASUCO ASBL.
- (4). Toutes les opérations de l'ASUCO-ASBL instaureront des mécanismes permettant à n'importe quelle partie concernée de signaler un cas suspecté ou subi de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels émanant d'employés ou de ses partenaires. Ces mécanismes sont conçus de sorte à préserver la confidentialité de la victime comme de la personne à l'origine du signalement. Le mécanisme de signalement permet d'enquêter sur les plaintes formulées en conformité avec les normes de l'ASUCO ASBL et si les cas sont avérés, de prendre les sanctions qui s'imposent.

VI. PROCÉDURES DE SIGNALEMENT DES ACTES D'EAS

Tout personnel de l'ASUCO a l'obligation de dénoncer ou signaler un acte, une plainte, une rumeur ou soupçon de EAS soit :

- Aux points focaux EAS des bureaux ASUCO ;
- Au bureau des investigations et des enquêtes,
- En écrivant à plaintes@asuco.org

Fait et promulgué le 1 Mai 2021 par :

Mr Jérémie SIMPENZWE B.

Président ASUCO ASBL

+243970580581

ENGAGEMENT DE L'AGENT AU RESPECT ET OBSERVANCE DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

« J'accepte toute décision qui sera prise par la hiérarchie en cas de violation ou de négligence du contenu de la présente politique que je reconnais avoir lue avant signature. Je suis conscient (e) du fait que l'ASUCO applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels. Tous les employés de l'ASUCO sont tenus de respecter les six principes fondamentaux énoncés dans cette politique et de se conformer aux normes d'intégrité les plus strictes. Je suis aussi concerné(e) par cette politique et je m'engage à la respecter au travail et hors le travail et je reconnais que j'ai un rôle et une responsabilité dans la prévention des EAS.»

Noms:

Signature (précédée de la mention « **Lu et accepté** »)

Date de signature :