



POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES INCONDUITES SEXUELLES ET LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Dakar

13 Août 2022





NOTE DE PRÉSENTATION

Les conduites sexuelles ont un impact très négatif sur l'équilibre psychologique et la performance professionnelle des victimes. Mieux, en dehors de leurs conséquences néfastes immédiates sur la santé physique et mentale et sur le rendement professionnel, la victime peut également souffrir de la carence des mécanismes de prise en charge, surtout dans le contexte des pays en voie de développement où il y a un déficit de dispositifs de prise en charge psycho-sanitaire.

Au Sénégal, la lutte contre les violences sexuelles, si elle existe théoriquement, rencontre divers obstacles tant juridiques, judiciaires que socioculturels et économiques. En effet, au plan juridique, les incriminations sont, soit trop générales, soit très incomplètes ou en retard par rapport à l'évolution des mœurs et des pratiques délictuelles en la matière. Au plan judiciaire, il a été soutenu que « les caractéristiques des victimes peuvent accentuer leur vulnérabilité à la fois aux violences sexuelles et à l'impunité », soit en raison du niveau d'indigence, soit à cause du niveau d'instruction ou encore des pesanteurs culturelles subies. Ces mêmes facteurs constituent autant d'obstacles à l'accès à la justice.

Dans la même perspective, le conflit d'intérêt est au cœur des problèmes actuels de la gouvernance publique et de celle d'entreprise. La convention des Nations Unies contre la corruption du 31 octobre 2003, dite de « Merida », rappelle l'importance d'adopter des mesures impliquant le secteur privé afin de prévenir le phénomène corruptif, parmi lesquelles, « la promotion de l'élaboration de normes et procédures visant à préserver l'intégrité des entités privées concernées, y compris de codes de conduite pour que les entreprises et toutes les professions concernées exercent leurs activités de manière correcte, honorable et adéquate, pour prévenir les conflits d'intérêts [...] »¹.

A cet égard, doit être mis en exergue, le besoin de sensibiliser les instances dirigeantes de la société civile, à la nécessité de maîtriser les liens d'intérêts qui, s'ils sont inhérents à la vie des organisations, peuvent entrer en conflit et favoriser la commission d'infractions relevant du champ des manquements à la probité.

La prévention et la gestion des risques de conflit d'intérêts impliquent, pour une organisation de la société civile, d'identifier les situations susceptibles de l'exposer à des conséquences juridiques, humaines, économiques et financières préjudiciables. L'éradication du phénomène postule alors une éducation aux droits des personnes exposées, et un renforcement de l'éthique et des obligations professionnelles à tous les niveaux de la vie associative.

C'est pourquoi la présente politique, conçue spécialement pour le traitement des conduites sexuelles, traduit la volonté de LEGS-Africa (Leadership, Éthique, Gouvernance et Stratégies pour l'Afrique) de mettre en place un dispositif holistique de perception et de traitement des comportements sexuels inappropriés commis ou susceptibles d'être commis par et sur ses membres.

¹ Convention des Nations Unies contre la corruption, 31 octobre 2003, UNODC, article 12.



La présente Politique se subdivise en cinq (5) Titres :

1) Titre I : Dispositions préliminaires

Ce titre précise l'objet et le champ d'application de la Politique.

Les faits prévus par la présente Politique ne doivent nullement être perçus comme des infractions pénales. Ils constituent plutôt des comportements inadaptés en milieu professionnel et justifiant la prise de mesures disciplinaires, de sensibilisation, de prévention et de sauvegarde appropriées.

2) Titre II : Comportements prohibés

Ce Titre définit le conflit d'intérêt et les inconduites sexuelles, notions génériques sous lesquelles sont regroupés tous les comportements prohibés. Le document procède à une conceptualisation en distinguant, parmi les inconduites sexuelles, celles qui reçoivent la qualification d'agression sexuelle. En effet, l'inconduite sexuelle peut être commise avec ou sans violence, contrainte, menace ou surprise, lorsqu'elle est commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, elle est qualifiée agression sexuelle.

La partie relative à la caractérisation permet ensuite d'aborder, sans distinction, les différents faits d'inconduite sexuelle et les différentes situations caractérisant un conflit d'intérêt.

Ce sont d'abord, le viol, les autres atteintes sexuelles, avec contrainte et/ou menaces. Aux termes de la présente politique, le viol est défini de façon plus large mais plus précise que celle prévue par le code pénal sénégalais. Il s'agit de tout acte de pénétration sexuelle, quel que soit le moyen utilisé (organe ou objet), commis sur la personne d'autrui par violence physique, contrainte morale, menace ou surprise. Cette extension des moyens utilisés est dictée par le souci de prendre en compte l'évolution des différentes formes de violq.

Le harcèlement sexuel est défini également par extension car le code pénal ne l'envisage qu'à l'encontre d'une « *personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ». Dans le cadre de la présente politique, le harcèlement sexuel sera constitué, même en l'absence d'abus ou d'un rapport d'autorité.

La présente politique tient compte de la particularité contextuelle du cadre d'application (milieu professionnel) et consacre la corruption sexuelle (active ou passive) comme comportement inapproprié, et quel que soit l'auteur.

Dans la même logique de prise en compte du contexte professionnel, sont interdites par la présente politique, les injures et diffamations, les calomnies et rumeurs sciemment distillées en vue de construire une réputation inexacte d'autrui au plan sexuel. Ensemble avec les menaces, elles sont érigées en comportements autonomes prohibés. Toute personne qui s'y livre sciemment et dans le but de salir la réputation d'autrui, dans l'objectif malicieux d'obtenir des faveurs sexuelles ou répandre une fausse réputation sexuelle d'autrui (rumeur de prostitution véhiculées sur une personne, rumeurs sur l'orientation sexuelle d'autrui), encourt les *sanctions prévues au titre III*.

L'abus d'autorité a été consacré comme moyen d'inconduite sexuelle : le fait est constitué lorsque l'autorité ou le pouvoir légal exercé sur une personne est détourné de sa finalité par son titulaire, soit en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, soit en réaction à un refus de faveurs sexuelles opposé par la personne soumise au pouvoir ou à l'autorité.

Dans la même veine, la prise illégale d'intérêts, le favoritisme et le népotisme sont considérées comme caractéristiques d'un conflit d'intérêt. Cependant, ni la loi ni la jurisprudence ne définissent le conflit d'intérêts dans le secteur privé. Les seules définitions juridiques



existantes concernent le secteur public. Nous ne pouvons donc que nous contenter des bonnes pratiques des entreprises et des organismes de la société civiles la plus rependue.

Ainsi, la situation de conflit d'intérêt est souvent définie comme « toute situation d'interférence entre les intérêts différents intérêts publics ou privés, et qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». L'on considère ainsi que le conflit d'intérêt est « une situation dans laquelle un agent ou membre d'un organisme a un intérêt personnel de nature à influer ou paraître influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ».

Toutefois, les conflits d'intérêts entre personnes privées sont susceptibles d'exposer à un risque de corruption l'activité d'une organisation. Il convient donc de ne pas restreindre l'approche aux seules relations faisant intervenir des intérêts publics. Il est dès lors pertinent de considérer que constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre la fonction exercée au sein d'une entreprise et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influer l'exercice loyal de la fonction pour le compte de cette entreprise.

De ce fait, nous proposons que le conflit d'intérêt renvoie à l'existence d'un intérêt personnel dont l'interférence avec la profession ou la mission exercée par un membre ou un collaborateur de LEGS-Africa, est de nature à influer ou paraître influer l'exercice loyal de sa fonction. Ainsi, plusieurs types de conflit d'intérêts peuvent être identifiés :

- le conflit « potentiel » : lorsqu'il n'existe pas encore car aucun lien direct entre les intérêts de la personne et sa fonction n'est encore établi ;
- Le conflit « apparent » : quand aucun intérêt suspect n'a pu être prouvé, mais que seule une analyse de la situation permettra d'écarter tout doute sur la probité de la personne suspectée ;
- Le conflit « réel » : lorsqu'il est avéré qu'un intérêt personnel peut venir influencer le comportement de la personne exerçant ses fonctions professionnelles.

Cette définition a le mérite de permettre d'intégrer dans le conflit d'intérêt certains comportement prohibés et nocifs à la survie de l'organisation. Il s'agit notamment :

- a) De la **prise illégale d'intérêts** qui renvoie au fait par un membre de l'organisation, de prendre, recevoir ou conserver – directement ou indirectement – un intérêt quelconque dans l'organisation ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement. La prise illégale d'intérêt intègre ainsi les pots-de-vin, la conservation pour soi de don offert à l'organisme dans le cadre d'une mission, etc.
- b) Du **favoritisme** qui renvoie pour un membre de l'organisation à procurer ou chercher à procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire à la réglementation applicable ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats aux emplois et aux marchés conclus par LEGS-Africa.
- c) Du **Népotisme** qui consiste à un abus qu'un membre de LEGS-Africa fait de son influence en faveur de sa famille ou de ses amis.

L'existence d'intérêts personnels n'est pas incompatible, en tant que telle, avec la recherche de l'intérêt



de l'organisation. Ce n'est qu'en cas de contradiction, réelle ou supposée, entre ces intérêts que naissent le conflit d'intérêts et le risque pour la personne concernée de faire prévaloir ses intérêts personnels sur celui de l'organisation. L'interférence doit être suffisamment significative pour influencer ou paraître influencer la personne en charge de défendre les intérêts de l'entreprise. Pour se prémunir efficacement du risque, la prévention des conflits d'intérêts ne doit pas se limiter aux conflits d'intérêts réels mais doit être étendue aux conflits d'intérêts apparents, ces derniers pouvant également nuire à l'image de l'entreprise et à la confiance qu'elle inspire.

3) Titre III : Traitement des comportements prohibés

Ce titre définit l'ensemble des mécanismes de traitement, à savoir les sanctions administratives ainsi que les mesures de sauvegarde, et organise les procédures à suivre. Ces mesures et procédures sont mises en œuvre grâce à un dispositif administratif et technique de signalement, d'alerte et de veille, ainsi que de collecte des plaintes et dénonciations.

Deux procédures sont instituées : d'abord, le règlement amiable pour les comportements primaires et mineurs ; ensuite, le règlement contentieux pour les comportements les plus graves.

Les droits de la défense sont garantis tout au long de la procédure, particulièrement dans la procédure contentieuse. Au présumé auteur des faits, il est reconnu le droit à un conseil de son choix.

Enfin, les régimes de sanctions instituées sont différentiels en fonction des acteurs mis en cause, mais sont le plus souvent puisées dans les textes organisant le régime disciplinaire de milieu professionnel tel qu'envisager par le code du travail et le règlement intérieur de LEGS-Africa.

4) Titre IV : Cadre institutionnel et suivi-évaluation

D'une part, le cadre institutionnel est organisé autour de trois pôles :

- ✓ **un pôle technique en charge de la prévention** : la Commission technique d'alerte et de veille. Sa première mission est en une veille permanente. La seconde est relative à la gestion du dispositif technique et administratif de collecte des signalements, plaintes et dénonciations ainsi que la proposition de mesures d'urgence et de sauvegarde.
- ✓ **un organe d'instruction en cas de commission d'un fait prohibé** : elle instruit les plaintes et les dénonciations et les transmet à l'organe de sanction. Elle approuve les mesures de sauvegarde proposées par la Commission technique de veille ou en décide autrement et les fait exécuter en tout état de cause.
 Subsidiairement, l'organe d'instruction a compétence pour procéder au règlement amiable dans le cadre des affaires mineures commises à titre primaire. Elle ne peut y procéder qu'en cas de reconnaissance ou d'aveu des faits de la part de l'auteur présumé.
- ✓ **un organe de sanction disciplinaire** : il a pleine compétence pour statuer en matière disciplinaire dans le cadre de la procédure contentieuse. Lorsqu'il exerce les attributions légales et réglementaires qui lui sont reconnues, l'Organe de sanction statue conformément aux textes qui le régissent, sans préjudice des dispositions spéciales de la présente Politique.

D'autre part, le cadre institutionnel ci-dessus est complété par des organes de suivi-évaluation en vue d'avoir une mise en œuvre efficiente de la politique de l'organisation en matière de lutte contre les inconduites sexuelles.

5) Titre V : Dispositions diverses et finales

Ces dispositions concernent essentiellement l'articulation entre le dispositif et le cadre juridique général de lutte contre les violences sexuelles. Elle précise les conditions d'adoption et la



date d'entrée en vigueur de la Politique.

Telle est l'économie du présent Document de politique de prévention et de lutte contre les inconduites sexuelles.



Titre 1 : Dispositions préliminaires

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Paragraphe 1 : Champ d'application Article

premier :

La présente Politique s'applique à tout le personnel et aux membres de l'association LEGS-Africa quel qu'en soit le statut ou le rapport avec l'organisation LEGS-Africa.

Est membre de LEGS-Africa toute personne physique qui s'est régulièrement acquittée des formalités d'adhésion prévues par les statuts et en vue de contribuer à la réalisation de ses missions.

Article 2 :

La présente Politique s'applique également aux collaborateurs permanents et ponctuels de LEGS-Africa. Est collaborateur permanent de l'organisation toute personne employée par elle en vue d'exécuter les tâches quotidiennes de l'un quelconque de ses organes, quel que soit son statut et ses fonctions. Cette définition implique les stagiaires et les volontaires employés par l'organisation.

Est collaborateur ponctuel de LEGS-Africa toute personne employée de façon occasionnelle par elle pour réaliser ou participer à la réalisation d'une de ses missions ou activités, notamment :

- a) les partenaires de financement et/ou de mise en œuvre, en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention,
- b) les fournisseurs et responsables de marchés conclus avec LEGS-Africa;
- c) les consultants.

La présente politique fera partie intégrante des conditions de travail des collaborateurs permanent et d'exercice des missions des collaborateurs ponctuels de LEGS-Africa.

Paragraphe 2 : Définitions

Article 3 :

Au sens de la présente Politique, l'inconduite sexuelle s'entend de tout comportement de nature sexuelle (acte matériel ou verbal) commis avec ou sans violence, contrainte, menace ou surprise à l'égard d'une personne. Lorsqu'elle est commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, l'inconduite sexuelle est qualifiée agression sexuelle. Ainsi, au sens de la présente définition, constitue une inconduite sexuelle, les actes et faits suivants :

- a) Le harcèlement sexuel ;
- b) La corruption sexuelle ;
- c) L'exhibition sexuelle ;
- d) L'abus d'autorité dissimulant un harcèlement sexuel ;
- e) Les injures et diffamations en vue d'obtenir des faveurs sexuelles ou en représailles à un refus de faveurs ;



Article 4 :

Au sens de la présente Politique, le conflit d'intérêts s'entend de l'existence d'un intérêt personnel dont l'interférence avec la profession ou la mission exercée par un employé, un membre ou un collaborateur de LEGS-Africa, est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice loyal de sa fonction. Constituent notamment des situations de conflit d'intérêts :

- d) La prise illégale d'intérêts ;
- e) Le favoritisme ;
- f) Le Népotisme ;

CHAPITRE 2 : OBJET

Article 5 :

La présente Politique a pour objet la prévention et la lutte contre toutes formes de conflits d'intérêt et d'inconduite à caractère sexuel commis au sein de LEGS-Africa ou dans la conduite de ses activités. Il définit notamment :

- 1) les mesures de prévention, de formation, de sensibilisation et de sécurité contre les inconduites sexuelles et les conflits d'intérêts ;
- 2) les mécanismes et procédures de signalement, de dénonciation, de plainte et de traitement des cas d'inconduite sexuelle et de conflit d'intérêts ;
- 3) les sanctions en cas de manquement aux règles posées par la présente Politique, dans le respect des droits de la défense ;
- 4) les mesures visant à assurer la confidentialité dans la collecte et la communication des informations à caractère personnel, à protéger les personnes contre des représailles ou menaces de représailles en cas de dénonciation ou de plainte.

Titre II : Les comportements prohibés

CHAPITRE 1 : CARACTERISATION DES COMPORTEMENTS PROHIBÉS

Section 1 : Dispositions générales

Article 6 :

Sont interdits, dans l'organisation LEGS-Africa et dans les organismes qui lui sont rattachés, toute inconduite sexuelle et tout conflit d'intérêt.

Dans l'exercice de leurs fonctions et missions, les membres et collaborateurs permanents ou ponctuels de LEGS-Africa s'engagent à mettre en œuvre les principes de probité, d'intégrité et de désintéressement. Ils font preuve d'impartialité afin d'assurer le respect du principe d'égalité de traitement et de transparence dans l'exécution des fonctions et missions qui leurs sont confiées. A ce titre, ils n'utilisent pas les moyens de l'organisation à des fins personnelles. Ils s'engagent à prévenir et à détecter les cas d'inconduite sexuelle et de conflit d'intérêts en les signalant via les procédures dédiées. Ils veillent à respecter la confidentialité des informations relatives aux procédures judiciaires ou disciplinaires dont ils disposent dans ce cadre.



L'inconduite sexuelle peut être commise avec ou sans violence, contrainte, menace ou surprise. Lorsqu'elle est commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, l'inconduite sexuelle est qualifiée agression sexuelle.

L'existence d'intérêts personnels n'est pas incompatible, en tant que telle, avec la recherche de l'intérêt de l'organisation. Ce n'est qu'en cas de contradiction, réelle ou supposée, entre ces intérêts que naissent le conflit d'intérêts et le risque pour la personne concernée de faire prévaloir ses intérêts personnels sur celui de l'organisation.

L'interférence doit être suffisamment significative pour influencer ou paraître influencer la personne en charge de défendre les intérêts de l'organisation.

Les interdictions visées ci-dessus s'appliquent à toute personne physique en relation professionnelle avec LEGS-Africa ou avec un organisme qui lui est rattaché.

Les interdictions et les sanctions associées le cas échéant, s'appliquent même lorsque l'auteur du fait a agi en dehors de l'enceinte des locaux de l'organisation ou de ceux des organismes qui lui sont rattachés, dès lors que la victime est une des personnes assujetties à la présente Politique, conformément à l'article 1 ci-dessus.

Section 2 : Dispositions spécifiques pour chaque comportement prohibé

Paragraphe 1 : Faits et comportements susceptibles de sanctions

Article 7 :

Est considéré comme viol, tout acte de pénétration sexuelle, réalisé par l'auteur avec tout membre de son corps ou avec tout objet, commis sur la personne d'autrui par violence physique, contrainte morale, menace ou surprise.

Article 8 :

Constitue un harcèlement sexuel, le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à chez elle une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Article 9 :

La corruption sexuelle est le fait pour une personne employée par LEGS-Africa, de demander ou d'exiger des faveurs sexuelles à un membre ou à une personne extérieure en contrepartie d'une prestation qui fait partie de ses fonctions.

Constitue également une corruption sexuelle, le fait pour toute personne membre de l'organisation, quel que soit le statut ou la fonction, de proposer des faveurs sexuelles en vue d'obtenir indûment un avantage ou une position.

La corruption sexuelle existe aussi lorsque les faveurs sexuelles proposées par une personne extérieure sont acceptées par un membre ou un employé de LEGS-Africa en contrepartie d'un service ou avantage quelconque délivré par ce dernier.



Article 10 :

L'exhibition sexuelle désigne le fait pour l'auteur d'imposer à une personne ou au public la vue de certaines parties de son corps, d'obliger autrui à lui montrer certaines parties de son corps ou de lui imposer de voir ou de faire des gestes sexuels.

Article 11 :

Il y a abus d'autorité dissimulant un harcèlement sexuel lorsque l'autorité ou le pouvoir légal exercé sur une personne est détourné de sa finalité par son titulaire, soit en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, soit en réaction à un refus de faveurs sexuelles opposé par la personne soumise au pouvoir ou à l'autorité.

Article 12 :

Il y a inconduite sexuelle par injures et/ou diffamation, lorsque l'auteur, en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, use en public ou en privé, d'invectives, de termes de mépris, d'imputations de faits non établis.

Article 13 :

La prise illégale d'intérêts renvoie au fait par un membre ou un employé de l'organisation, de prendre, recevoir ou conserver – directement ou indirectement – un intérêt quelconque dans l'organisation ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement. La prise illégale d'intérêt intègre ainsi les pots-de-vin, la conservation pour soi de don offert à l'organisme dans le cadre d'une mission, etc.

Article 14 :

Le favoritisme désigne le fait par un membre, un employé ou un collaborateur de l'organisation de procurer ou chercher à procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire à la réglementation applicable ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats aux emplois et aux marchés conclus par LEGS-Africa.

Article 15 :

Le Népotisme est un abus qu'un membre, employé ou collaborateur de LEGS-Africa fait de son influence en faveur de sa famille ou de ses amis.

Paragraphe 2 : De la tentative, des circonstances aggravantes et de la preuve du consentement

Article 16 :

Pour les faits visés aux articles 7 et 8 ci-dessus, toutes les circonstances aggravantes prévues par les dispositions du code pénal ou par toute autre disposition légale nationale s'appliquent *mutatis mutandis*.

La tentative des faits prévus à l'article 7 ci-dessus est traitée comme l'inconduite sexuelle consommée ou réalisée.

Article 17 :

Pour tous les faits visés aux articles 7 à 15 de la présente Politique, il appartient à l'auteur présumé d'apporter la preuve du consentement. Dans ce cas, la preuve apportée est souverainement appréciée par les organes prévus aux articles 20 à 26 de la présente Politique.



Section 3 : Dispositions spécifiques aux rapports entre membres de LEGS-Africa et aux Collaborateurs

Paragraphe 1 : Disposition spécifiques aux rapports entre membres de LEGS-Africa

Article 18 :

Entre membres de l'organisation, la commission de l'un quelconque des faits visés aux Sections 1 et 2 du présent Chapitre, expose aux sanctions prévues à l'article 32 ci-dessous.

Le membre investi du mandat de l'organisation auprès d'organismes publics ou privés, auteur des faits visés à l'article 12, reste soumis aux dispositions de l'article 32 ci-dessous.

Paragraphe 2 : Dispositions spécifiques pour les collaborateurs permanents ou ponctuels

Article 19 :

Tout collaborateur permanent de LEGS-Africa s'engage à respecter la présente Politique en signant le Formulaire d'engagement et la Déclaration d'absence de conflit d'intérêts produits ci-après en annexes.

La commission de l'un quelconque des faits visés aux sections 1 et 2 du présent Chapitre, expose le collaborateur permanent aux sanctions prévues à l'article 33 ci-dessous.

Tout contrat avec un collaborateur ponctuel doit inclure une clause prévoyant l'obligation pour ce dernier, de respecter la présente Politique. Les représentants, employés et sous-traitants intervenant dans le cadre dudit contrat sont assujettis à la même obligation de respecter la présente Politique.

La commission de l'un quelconque des faits visés aux sections 1 et 2 du présent Chapitre, expose le collaborateur ponctuel aux sanctions prévues à l'article 34 ci-dessous.

Les alinéas 1 et 3 ci-dessus s'appliquent également au contrat conclu avec un tiers par toute structure affiliée à LEGS-Africa, notamment les antennes régionales.

Titre III : Traitement des comportements prohibés

CHAPITRE 1 : ORGANES DE MISE EN ŒUVRE

Section 1 : Commission d'alerte et de veille

Paragraphe 1 : Composition

Article 20 :

En l'application de la présente Politique, il est institué à LEGS-Africa une Commission d'alerte et de veille dont la composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par décision du Comité Directeur, conformément aux dispositions de l'article 9 des Statuts de LEGS-Africa.

Une fois instituée, la Commission d'alerte et de veille peut désigner une cellule qui lui sert de point focal au niveau de chaque antenne régionale. Les cellules régionales appuient la Commission d'alerte et de veille dans la collecte des informations nécessaires à l'établissement de ses rapports. Elles peuvent également informer la Commission de l'existence d'un risque de commission de l'un quelconque des faits



prévus par la présente Politique. Dans ce cas, la Commission prend toute mesure utile à la prévention d'un tel risque.

Paragraphe 2 : Missions et attributions

Article 21 :

La Commission d'alerte et de veille a pour mission de mettre en œuvre la présente politique de prévention et de lutte contre les inconduites sexuelles et les conflits d'intérêts. A ce titre, elle :

- 1) applique le programme de sensibilisation et d'éducation aux droits défini par le Comité Directeur ;
- 2) met en œuvre les procédures de prévention et de traitement des faits d'inconduite sexuelle et de conflit d'intérêts, notamment à travers la réception et l'enregistrement des signalements, plaintes et dénonciations conformément à la présente Politique ;
- 3) prend ou propose aux organes de sanction, selon le niveau de compétence de chacun, toute mesure de sauvegarde conformément à la présente Politique ;
- 4) assure le fonctionnement effectif et efficace du dispositif technique mis en place en application de la présente Politique.

Article 22 :

Saisie d'un signalement, d'une plainte ou d'une dénonciation, la Commission d'alerte et de veille accuse réception sans délai. Elle informe par écrit, dans les 72 heures à compter de sa saisine, la Commission d'instruction.

En fonction des informations reçues, elle détermine si le seuil d'alerte est minimal ou maximal.

Il y a alerte maximale lorsque le saisissant fournit des éléments de nature à rendre très vraisemblables les faits allégués et à laisser penser que la victime a déjà subi un préjudice grave ou court le risque élevé d'en subir.

Dans le cas d'une plainte ou d'une dénonciation, l'accusé de réception ci-dessus visé mentionne les recours judiciaires possibles ainsi que les voies de recours internes instituées par la présente Politique.

La Commission d'alerte et de veille garantit la couverture anonyme du saisissant.

Article 23 :

En cas de signalement, de plainte ou de dénonciation, la Commission d'alerte et de veille produit un rapport détaillé sur le dossier qu'elle transmet à la Commission d'instruction. Le rapport mentionne :

- 1) Les causes et conditions de la saisine ;
- 2) Le niveau d'alerte ;
- 3) Les mesures de sauvegarde déjà prises ;
- 4) Un avis facultatif sur toute mesure de sauvegarde, d'accompagnement, de sensibilisation et de formation.

La Commission d'alerte et de veille est saisie d'un signalement, d'une plainte ou dénonciation par déposition directe ou suivant tout autre dispositif technique mis en place en application de la présente



Politique.

Section 2 : Organe d'instruction

Paragraphe 1 : Création, composition et missions

Article 24 :

En l'application de la présente Politique, il est institué à LEGS-Africa une Commission d'instruction dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décision du Comité Directeur.

La Commission d'instruction a pour mission :

- 1) D'instruire à charge ou à décharge les faits suite à un signalement, une plainte et une dénonciation ;
- 2) De mettre en œuvre la procédure de règlement à l'amiable dans les conditions fixées par la présente Politique ;
- 3) De prendre ou proposer toute mesure de sauvegarde et d'accompagnement qu'elle juge utile ;
- 4) De dresser et de transmettre à l'organe de sanction le procès-verbal d'instruction.

Paragraphe 2 : Principes de fonctionnement

Article 25 :

L'instruction de tout dossier tient en compte les droits de la défense, notamment le droit pour le mis en cause :

- 1) d'être informé des faits reprochés ;
- 2) d'être entendu pour servir sa version des faits et contester les allégations ;
- 3) de se faire assister à cette étape de la procédure par un conseil de son choix.

Lorsque dans la mise en œuvre des droits de la défense le principe du contradictoire fait apparaître des éléments à charge contre la victime, celle-ci bénéficie des mêmes droits que ceux énoncés à l'alinéa précédent.

Lorsque le mis en cause refuse de comparaître après une mise en demeure restée vaine ou renonce à ses droits, la Commission d'instruction statue et poursuit l'instruction.

Au terme de la procédure d'instruction, la Commission d'instruction produit son rapport d'instruction qu'elle transmet, avec toute observation utile, à l'organe de sanction.

La Commission d'instruction notifie aux parties les suites de la procédure d'instruction.

Section 3 : Organe de sanction

Paragraphe unique : Identification et pouvoirs de l'organe de sanction

Article 26 :

Les organes de sanction institués, conformément à la réglementation en vigueur, aux Statuts et au Règlement intérieur de LEGS-Africa ainsi que ceux applicables aux organisations de la société civile qui lui sont rattachés, connaissent des sanctions encourues pour les faits prévus par la présente Politique.

Saisis dans les conditions définies par la présente Politique, ces organes de sanction statuent conformément aux textes qui les régissent. Ils appliquent en outre, sauf disposition contraire des textes qui



les régissent, les sanctions particulières définies par la présente Politique.

En tout état de cause, l'organe de sanction compétent décide des suites de l'instruction.

Lorsqu'au regard du dossier d'instruction, l'organe de sanction juge que les faits ne sont pas établis ou que les preuves ne sont pas suffisantes, il prononce le non-lieu.

Dans tous les cas, l'organe de sanction rend des décisions motivées.

CHAPITRE 2 : PROCEDURES

Section 1 : Mécanisme de saisine

Article 27 :

Pour l'application de la présente Politique, les organes prévus aux articles 20 à 26 sont saisis par plainte ou par dénonciation.

L'alerte est une mesure de signalement d'un fait d'inconduite sexuelle ou de conflit d'intérêt ou du risque de survenance de tels faits porté à la connaissance de la Commission d'alerte et de veille. Le signalement s'effectue par déposition directe ou suivant tout autre dispositif technique mis en place en application de la présente Politique par LEGS-Africa.

Toutefois, à la suite d'un signalement sur simple alerte, la Commission d'alerte et de veille peut mettre en œuvre toute procédure qu'elle juge utile conformément au présent article.

Au sens de la présente Politique, la dénonciation est un procédé par lequel une personne saisit la Commission d'alerte et de veille en vue de signaler une situation de conflit d'intérêts ou la commission d'une inconduite sexuelle ou le risque d'une telle situation ou commission.

Au sens de la présente Politique, la plainte désigne le procédé par lequel une personne qui estime être victime de conflit d'intérêt ou d'actes d'inconduite sexuelle demande la traduction du présumé auteur devant l'organe compétent pour recevoir la plainte au titre de l'article 29 de la présente Politique.

Paragraphe 1 : Procédure de dénonciation

Article 28 :

La dénonciation peut émaner de la victime ou d'une tierce personne.

La dénonciation s'effectue indépendamment de toute plainte entendue au sens de l'article 27 ci-dessus.

La dénonciation contient, dans la mesure du possible, les informations suivantes :

1. Identité complète de l'auteur de la dénonciation, notamment : nom, prénom (s) et profession, qualité ou statut, adresse et ou numéro de téléphone ;
2. Un exposé des faits qu'il a vu ou dont il a connaissance. La déclaration mentionne les date (s), heure (s) et lieu (x) exacts ou approximatifs où les faits allégués se sont produits, ainsi que, le cas



échéant, l'identité et les coordonnées du ou des témoins ;

3. La nature des éléments de preuves (SMS, audio, vidéo, témoignage, autres) des allégations faites contre le mis en cause ;
4. Le cas échéant, identité complète du mis en cause, notamment : nom, prénom (s) et profession, qualité ou statut, adresse et ou numéro de téléphone ;
5. Une déclaration indiquant si l'auteur de la dénonciation a déjà porté plainte auprès des autorités judiciaires, a connaissance d'une telle plainte déposée à l'initiative de la victime ou de toute autre personne ou communiqué les informations relatives aux faits dénoncés à une tierce personne ;
6. Toute autre information utile.



Paragraphe 2 : Procédure de plainte

Article 29 :

Au sens de la présente Politique, la plainte est déposée auprès de la Commission d'alerte et de veille. Elle ne peut être introduite que par la victime ou par une personne mandatée par elle.

La plainte contient, au moins, les informations suivantes :

1. L'identité complète de l'auteur de la plainte, notamment : nom, prénom (s) et profession, qualité ou statut, adresse et ou numéro de téléphone ;
2. Un exposé des faits relatant les agissements dont le plaignant estime être victime. L'exposé mentionne les date (s), heure (s) et lieu (x) exacts ou approximatifs où les faits allégués se sont produits, ainsi que, le cas échéant, l'identité et les coordonnées du ou des témoins. Si les actes ont été commis à plusieurs dates, l'exposé doit inclure la dernière date à laquelle les actes ont été commis ;
3. La nature des éléments de preuves (SMS, audio, vidéo, témoignages, autres preuves matérielles) des allégations faites contre le mis en cause ;
4. Le cas échéant, l'identité complète du mis en cause, notamment : nom, prénom (s) et profession, qualité ou statut, adresse et ou numéro de téléphone ;
5. Une déclaration indiquant si l'auteur de la plainte auprès de la Commission de veille et d'alerte a déjà porté plainte auprès des autorités judiciaires, ou a connaissance d'une quelconque autre procédure relative aux mêmes faits, ou enfin a communiqué ces mêmes informations à une tierce personne ;
6. Une indication de toute mesure de sauvegarde souhaitée ;
7. Toute autre information utile.

Section 2 : Mécanismes de traitement

Paragraphe 1 : Règlement amiable

Article 30 :

En cas d'aveu ou de reconnaissance de l'un des faits prévus aux articles 11 et 12 ci-dessus par son auteur présumé, la Commission d'Instruction peut, avec le consentement de la victime, procéder au règlement amiable du contentieux.

En cas d'accord, un procès-verbal dressé par la Commission d'Instruction est signé par elle, la victime et l'auteur des faits. Le procès-verbal est transmis à l'Organe de sanction.

Si, en dépit des bons offices de la Commission d'Instruction, un accord n'a pu être trouvé :

- 1) Elle transmet le dossier à l'Organe de sanction si, en l'état de l'Instruction, elle estime l'affaire en mesure d'être connue par lui ;
- 2) Elle instruit le dossier conformément à ce qui est prévu aux articles 24 et 25 ci-dessus.

Paragraphe 2 : Procédure contentieuse



Article 31 :

La procédure contentieuse de règlement est de la compétence de l'Organe de sanction qui statue après avoir reçu le rapport de la Commission d'instruction relatif aux faits en cause, conformément aux dispositions des articles 20 à 26 ci-dessus.

En cas d'aveu, les dispositions relatives aux circonstances aggravantes peuvent être écartées.

Les droits de la défense sont respectés à toutes les étapes de la procédure. En particulier, l'auteur présumé qui ne reconnaît pas les faits ou qui ne reconnaît qu'une partie des faits a le droit de se faire assister par un conseil de son choix, que celui-ci soit inscrit ou non au barreau.

CHAPITRE 2 : SANCTIONS

SECTION 1 : Sanctions applicables aux membres

Article 32 :

Tout membre, entendu au sens de l'article premier ci-dessus, dont le manquement à la présente Politique est établi conformément aux procédures indiquées aux Chapitre 2 du présent Titre, est passible de sanction.

L'Organe de sanction, après avis motivé de la Commission d'instruction, apprécie l'opportunité de la sanction en fonction de la nature, de la gravité ou du caractère primaire ou répétitif du comportement de l'apprenant. Sans préjudice des sanctions prévues par la réglementation applicable aux membres de la Coalition, l'organe de sanction prend les sanctions suivantes :

- 1) La réprimande ;
- 2) La présentation d'une lettre d'excuse à la victime, sous couvert de l'Organe de sanction ;
- 3) L'avertissement ;
- 4) Le blâme ;
- 5) L'exclusion temporaire ;
- 6) La radiation définitive.

L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire ou la radiation, sont prononcés conformément aux textes régissant LEGS-Africa en matière de régime disciplinaire applicable aux membres.

Lorsqu'elle prononce la sanction prévue au 5°) de l'alinéa 2 du présent article, l'Organe de sanction prescrit sa mention au dossier professionnel du membre.

En outre, l'Organe de sanction propose toute mesure d'accompagnement jugée utile, notamment l'inscription du membre à une ou des séances de sensibilisation ou de formation portant sur les inconduites sexuelles et les conflits d'intérêts.

SECTION 2 : Sanctions applicables aux collaborateurs permanents ou ponctuels

Article 33 :

Tout collaborateur permanent, tel que défini par l'article 2 ci-dessus, dont le manquement à la présente Politique est établi conformément aux procédures indiquées aux Chapitre 2 du présent Titre, est passible de sanction.



L'Organe de sanction, après avis motivé de la Commission d'instruction, apprécie l'opportunité de la sanction en fonction de la nature, de la gravité ou du caractère primaire ou répétitif du comportement de l'auteur. Il prend les sanctions suivantes :

- 1) La réprimande ;
- 2) La présentation d'une lettre d'excuse à la victime, sous couvert de l'Organe de sanction ;
- 3) L'avertissement ;
- 4) Le blâme ;
- 5) Suspension temporaire ou définitive du contrat le liant à LEGS-Africa ou à un de ses antennes régionales.

L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire ou définitive d'un collaborateur permanent, sont prononcés conformément aux textes régissant LEGS-Africa en matière de régime disciplinaires applicables aux travailleurs.

Article 34 :

Sans préjudice de toute autre sanction applicable, les collaborateurs ponctuels visés à l'article 2 ci-dessus, encourrent, en cas de manquement à la présente Politique, l'une des sanctions, suivantes :

- 1) La présentation d'une lettre d'excuse ;
- 2) La suspension temporaire de l'activité objet du contrat ;
- 3) La résiliation du contrat.

L'Organe de sanction, telle que visée à l'article 26 de la présente politique, après avis motivé de la Commission d'instruction, applique la sanction la plus adaptée, en tenant compte de la nature, de la gravité ou du caractère primaire ou répétitif de la conduite des personnes visées au présent article.

SECTION 4 : mesures complémentaires

Article 35 :

Nonobstant les sanctions disciplinaires prises en application de la présente Section, l'Organe de sanction peut prononcer toute mesure d'accompagnement utile, notamment l'inscription de l'auteur des faits à une ou des séances du programme de sensibilisation et de formation portant sur les inconduites sexuelles, mis en œuvre par LEGS-Africa.

Titre IV : Cadre institutionnel et suivi-évaluation

CHAPITRE 1 : MESURES DE PREVENTION, D'ALERTE ET D'EDUCATION AUX DROITS

Article 36 :

Des programmes de sensibilisation et d'éducation aux droits définis par le Comité Directeur sont mis en œuvre par la Commission d'alerte et de veille conformément à ses attributions.

CHAPITRE 2 : MESURES DE SAUVEGARDE ET D'ACCOMPAGNEMENT

Section 1 : Mesures de sauvegarde en faveur du donneur d'alerte et du dénonciateur



Article 37 :

Toute personne a le droit de fournir des renseignements, d'effectuer un signalement, de formuler une plainte, de faire une dénonciation ou de témoigner en vertu de la présente Politique sans crainte de représailles.

Les organes intervenant dans la procédure de traitement des plaintes et dénonciations prennent les mesures propres à garantir la protection des personnes qui fournissent des renseignements, déposent une plainte ou signalent une inconduite sexuelle en vertu de la présente Politique. Ils doivent conserver la plus stricte confidentialité en ce qui concerne les donneurs d'alerte et les dénonciateurs.

Section 2 : Mesures de sauvegarde en faveur de l'auteur présumé d'inconduite sexuelle Article 38 :

Toute personne présumée auteur d'inconduite sexuelle ou d'un fait de conflit d'intérêt en application de la présente Politique peut demander à bénéficier de mesures de protection contre les représailles ou la menace de représailles.

Les organes intervenant dans la procédure de traitement des plaintes et dénonciations prennent, d'office ou sur demande du mis en cause, des mesures appropriées en vue de le protéger contre toutes représailles.

Section 3 : Mesure de sauvegarde en faveur de la victime

Article 39 :

À toute étape de la procédure de traitement, l'organe compétent saisi d'une dénonciation ou d'une plainte peut, soit d'office soit sur demande, prendre des mesures de protection des victimes d'inconduites sexuelles ou de conflit d'intérêts.

Article 40 :

Les organes intervenant dans le traitement des dénonciations et plaintes s'engagent à assurer la confidentialité des informations et documents concernant les parties et les témoins.

Lorsqu'un tiers est victime d'une inconduite sexuelle de la part d'un membre ou d'un collaborateur permanent ou ponctuel de LEGS-Africa, la Commission d'alerte et de veille prend ou propose à l'organisme auquel la victime est rattachée, les mesures d'urgence et de sauvegarde appropriées.

Lorsqu'un membre de LEGS-Africa est victime d'une inconduite sexuelle de la part d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre membre, la Commission d'alerte et de veille propose au Comité Directeur de prendre les mesures d'urgence et de sauvegarde appropriées.

Article 41 :

LEGS-Africa prend toutes mesures nécessaires d'accompagnement des victimes d'inconduites sexuelles. Elle veille notamment à leur faire bénéficier, en cas de besoin et dans la mesure de ses moyens, d'une assistance médicale et/ou psychosociale.

Les mesures d'accompagnement prévues à l'alinéa précédent peuvent également être prises même dans les cas où la victime introduit une procédure judiciaire contre une personne assujettie à la présente Politique. En particulier, la Coalition peut prendre des dispositions en vue de lui fournir une assistance juridique ou judiciaire.

CHAPITRE 3 : MECANISMES DE SUIVI-EVALUATION

Section 1 : Rapports annuels d'activités des organes de mise en œuvre Article 42 :



La Commission d'alerte et de veille produit et soumet à l'Assemblée Générale et au Comité Directeur un rapport annuel d'activité.

Le rapport peut comprendre toutes recommandations destinées à améliorer la politique ou le dispositif mis en place.

Le rapport visé aux alinéas précédents est produit dans le premier trimestre de l'année civile suivant celle sur laquelle il porte. Il est soumis à l'Assemblée Générale et au Comité Directeur au plus tard la fin du premier semestre.

Section 2 : Évaluation assurance-qualité du dispositif Article 43 :

Le dispositif de la présente Politique est soumis au système d'évaluation qualitative de la Coalition PCAVP-Sénégal ou du mécanisme qui en tient lieu.

Titre V : Dispositions diverses et finales

CHAPITRE UNIQUE : ADOPTION, ADHESION ET REVISION DE LA POLITIQUE

Paragraphe 1 : Adoption, entrée en vigueur et révision

Article 44 :

La présente Politique est adoptée par délibération de l'Assemblée Générale de LEGS-Africa qui détermine sa date d'entrée en vigueur. Elle est révisée dans les mêmes conditions et selon la même procédure.

Article 45 :

La procédure disciplinaire de LEGS-Africa est initiée et poursuivie sans préjudice de toute procédure judiciaire. Toute partie concernée par une procédure prévue à la présente Politique peut, à toute étape de la procédure, ester en justice.

Paragraphe 2 : Adhésion à la politique

Article 46 :

Le membre de la LEGS-Africa, tel que défini à l'article premier ci-dessus, est considéré comme ayant adhéré à la présente Politique dès son adoption par l'Assemblée Générale.

Les collaborateurs permanents ou occasionnel de LEGS-Africa et de ses antennes régionales, tels que définis à l'article 2 ci-dessus, certifient adhérer à la présente Politique en signant le formulaire d'engagement produit en annexe et/ou en signant leur contrat de travail.



ANNEXE 1 :

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT A LA POLITIQUE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES INCONDUITES SEXUELLES ET LES CONFLITS D'INTERETS DE LEGS-Africa

(A faire remplir par chacun des collaborateurs permanents et ponctuels de LEGS-Africa et des organes ou organismes qui lui sont affiliés)

Je, soussigné(e)[nom et prénom].....
déclare avoir pris connaissance des dispositions de la Politique de prévention et de lutte contre les
inconduites sexuelles et les conflits d'intérêts de LEGS-Africa ainsi que toutes autres règles de bonne
conduite adoptées par la Coalition en tant
que.....[fonction].....auprès de
[nom de l'organe de l'organisation ou de l'organisme dans lequel celle-ci est représentée].

Je m'engage par la présente à respecter scrupuleusement les dispositions du Code de conduite, de la
Politique de prévention et de lutte contre les inconduites sexuelles et les conflits d'intérêts de LEGS-Africa
ainsi que celles de la Politique de prévention et de lutte contre les fraudes et la corruption et des
procédures retenues dans le Manuel de procédure de l'organisation.

Je reconnais qu'en cas de commission de l'un quelconque des faits prohibés par le Code de conduite et
lesdites Politiques, entraîne sur moi la sanction adéquate qui y est prévue.

En foi de quoi, le présent est rempli et signé pour valoir ce que de droit.

A....., le.....

Signature de l'adhérent(e) :



ANNEXE 2 :

DECLARATION D'ABSENCE DE CONFLIT D'INTERETS

(A faire remplir par chacun des collaborateurs permanents et ponctuels de la LEGS-Africa et des organes ou organismes qui lui sont affiliés)

Je, soussigné(e)[nom et prénom].....
déclare n'avoir aucun lien ou aucune affiliation, qu'elle soit de nature personnelle ou professionnelle, qui pourrait avoir une influence réelle, potentielle ou apparente sur mon jugement ou mes actions en tant que.....[fonction]... au sein de
... [nom de l'organe de l'organisation ou de l'organisme dans lequel celle-ci est représentée].

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de la Politique de prévention et de lutte contre les conduites sexuelles et les conflits d'intérêts de LEGS-Africa qui prévoit que :

1. « Dans l'exercice de leurs fonctions et missions, les membres et collaborateurs permanents ou ponctuels de LEGS-Africa s'engagent à mettre en œuvre les principes de probité, d'intégrité et de désintéressement.
2. Ils font preuve d'impartialité afin d'assurer le respect du principe d'égalité de traitement et de transparence dans l'exécution des fonctions et missions qui leurs sont confiées. A ce titre, ils n'utilisent pas les moyens de l'organisation à des fins personnelles.
3. Ils s'engagent à prévenir et à détecter les cas d'inconduite sexuelle et de conflit d'intérêts en les signalant via les procédures dédiées.
4. Ils veillent à respecter la confidentialité des informations relatives aux procédures judiciaires ou disciplinaires dont il dispose dans ce cadre.

En tant que responsable des fonctions et missions qui me sont confiées par ou pour le compte de LEGS-Africa, je dois faire connaître toute obligation, tout engagement, toute relation ou tout intérêt qui pourrait constituer un conflit d'intérêts, ou qui pourrait être perçu comme tel, dans le cadre de mes activités.

Je m'engage à ne pas être potentiellement affecté par une situation de conflit d'intérêts dans le cadre des marchés conclus par ou pour le compte de LEGS-Africa. Le cas échéant, je m'engage à le déclarer sans délai.

Je m'engage à ne pas consentir, chercher à obtenir ou accepter, d'avantage financier ou autre en faveur ou de la part d'une quelconque personne constituant une pratique illégale ou relevant de la corruption, directement ou indirectement, en tant qu'incitation ou récompense liée à l'attribution d'un marché.



Si, après la signature de la présente déclaration d'absence de conflit d'intérêts, un changement survient dans les renseignements fournis, je m'engage :

- à remplir un formulaire de déclaration d'apparition d'une situation potentielle de conflit d'intérêts :
- à remplir un formulaire dès lors qu'un changement dans ma situation est de nature à mettre fin à une situation potentielle de conflit d'intérêt
- à ne réaliser aucun acte de gestion concernant LEGS-Africa relevant de ma responsabilité pour lequel je m'expose à un conflit d'intérêt ;
- à ne pas prendre part aux débats d'une instance lorsqu'elle se prononce sur l'attribution d'un cofinancement par LEGS-Africa m'exposant à un conflit d'intérêt potentiel.

A....., le.....

Signature de l'adhérent(e) :