



MESURES DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL À WOMEN IN TECH BÉNIN

Date d'approbation : 20 juillet 2026

Promoteur des mesures : Women In Tech Bénin

Préambule

Le présent document vise deux principaux objectifs : promulguer une politique de tolérance zéro en matière de Harcèlement, d'Abus et d'Exploitation Sexuels (HAES) pour tous les employés de Women In Tech Bénin ainsi que les prestataires, bénévoles, mentors, Ambassadrices et membres de la communauté, et s'assurer que les rôles, les responsabilités et les normes de conduite attendues en matière d'HAES sont connues au sein de Women In Tech Bénin. Par ces mesures, Women In Tech Bénin veut créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'HAES, en prenant les mesures appropriées à cet effet, en interne et dans les communautés où Women In Tech Bénin opère, par un travail de prévention et de réponse adéquate.

Art 1 : Politique Générale

1.1. Le harcèlement, les abus, violence et exploitation sexuels violent les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et constituent un comportement inacceptable et une conduite interdite pour tous les membres de Women In Tech Bénin ainsi que tous les prestataires, bénévoles, mentors, Ambassadrices et membres de la communauté.

1.2. Women In Tech Bénin applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'HEAS. Tous les employés de Women In Tech Bénin, tous les prestataires, bénévoles, mentors, membres du Comité Jeunesse ainsi que tous les membres de la communauté sont tenus de respecter les normes les plus élevées de conduite personnelle et professionnelle à tout moment, et de fournir une assistance et des services d'une manière qui respecte et favorise les droits des bénéficiaires et des autres membres vulnérables des communautés et des entités.

Art 2 : Champ d'application

2.1. Cette politique définit l'approche de Women In Tech Bénin pour prévenir et répondre à l'HEAS. Elle s'applique à tous les employés ainsi qu'aux prestataires, bénévoles, mentors, membres du Comité Jeunesse, Ambassadrices et à tous les membres de la communauté, qu'ils soient en service ou non.

Art 3 : Définitions

Aux fins du présent document sont définis ainsi qu'il suit les termes suivants :

3.1. Harcèlement sexuel : s'entend de toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé.

3.2. Exploitation sexuelle : désigne tout abus, réel ou tenté, d'une position de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

3.3. Abus sexuel : désigne l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

3.4. Bénéficiaire : désigne toute personne tirant un « avantage » direct des programmes mis en œuvre par Women In Tech Bénin, qui peuvent être sous forme de ressources, services, formation ou tout autre avantage.

3.5. Enfant : désigne toute personne âgée de moins de 18 ans, conformément à la Convention internationale des droits de l'enfant (CDE).

3.6. Dénonciation : désigne le fait pour une personne de communiquer des informations concernant un manquement réel ou supposé aux dispositions de la présente Politique dans l'intérêt public.

3.7. Survivant(e) : terme utilisé pour désigner la personne ayant fait l'objet de violences.

3.8. Plaignant : désigne la ou les personnes qui dépose(nt) plainte pour violation des dispositions des présentes mesures. Il peut s'agir du rescapé présumé, ou d'un témoin, ou de toute autre personne qui a connaissance de la violation.

3.9. HAES : dans ce document, l'acronyme HAES signifie « Harcèlement, Abus et Exploitation Sexuelle ».

Art 4 : Nos Engagements

4.1. Women In Tech Bénin s'efforcera de créer et de maintenir un environnement sûr, exempt d'HEAS, et prendra les mesures appropriées à cette fin dans les communautés où elle opère, par le biais d'un cadre solide de prévention des violences et abus sexuels, comprenant des mesures de prévention et de réponse.

4.2. Women In Tech Bénin confirme son engagement en ce qui concerne la mise en œuvre des mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

Art 5 : Règles de bonne conduite

5.1. L'exploitation et les abus sexuels par les employés de Women In Tech Bénin et le personnel associé constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de licenciement ou d'exclusion.

5.2. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites, quels que soient les us, coutumes ou le consentement de la partie impliquée. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.

5.3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation est interdit. Cela inclut l'échange de l'aide qui est due aux bénéficiaires.

5.4. Toute relation sexuelle entre les employés de Women In Tech Bénin, les prestataires, mentors ou membres de la communauté et les bénéficiaires de notre action qui implique un usage abusif du rang ou de la position est interdite. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail.

5.5. Lorsqu'un employé de Women In Tech Bénin ou un membre du personnel apparenté a des inquiétudes ou des soupçons concernant l'abus ou l'exploitation sexuelle d'un collègue, qu'il fasse partie de la même organisation ou non, il doit signaler ces inquiétudes via les mécanismes de signalement établis.

5.6. Tous les employés de Women In Tech Bénin et le personnel apparenté sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'HEAS et favorise la mise en œuvre de cette politique. Les responsables à tous les niveaux, y compris les référentes du Comité Jeunesse, ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

Art 6 : Cadre Préventif et Mesures de rétorsions

6.1. Prévention

6.1.1. Vérification : Women In Tech Bénin examine systématiquement tous les candidats potentiels conformément aux procédures de sélection établies. Une attention particulière est portée à la moralité et aux parcours précédents

des candidats. En tout état de cause, Women In Tech Bénin se réserve le droit de ne donner aucune suite aux candidats précédemment reconnus coupables de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle.

6.1.2. Formation : Women In Tech Bénin organise des formations d'initiation et de recyclage obligatoires pour tous les employés ainsi que les prestataires, bénévoles, mentors, membres du Comité Jeunesse et Ambassadrices sur la politique et les procédures de l'Organisation en matière d'HEAS.

6.2. Mécanisme de Signalement et rétorsions

6.2.1. Signalement : Women In Tech Bénin dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles pour le personnel, les bénéficiaires et les communautés, pour signaler les allégations d'HEAS et s'assure que les bénéficiaires en sont informés. Les signalements peuvent se faire par courrier anonyme à la Présidente de Women In Tech Bénin, ou par courrier électronique à womenintechbenin@gmail.com.

Principes directeurs de la gestion des plaintes : les principes ci-après fonderont l'information et le traitement des cas.

6.2.2.1. Confidentialité : Women In Tech Bénin comprend l'importance de préserver la confidentialité à toutes les étapes du processus lorsqu'il s'agit de questions de sauvegarde. La confidentialité est indispensable pour une issue satisfaisante, car elle protège la vie privée et la sécurité de toutes les parties concernées. Les informations relatives à un incident et au traitement ultérieur du cas concernant l'incident devraient être partagées selon le principe du besoin d'en connaître et rester toujours secrètes. Le non-respect du principe de confidentialité pour tout motif autre que la bonne gestion du cas ou une obligation légale, ou à des fins de dénonciation lorsqu'une personne a le sentiment que le cas n'a pas été traité de manière adéquate par le biais de mécanismes internes et lorsque la dénonciation est nécessaire pour éviter : (i) une menace importante pour la santé ou la sécurité publique ; ou (ii) des dommages substantiels aux actions de Women In Tech Bénin ; ou (iii) une violation du droit national ou international, constitue une violation des présentes mesures.

6.2.2.2. Non-représailles : les représailles font référence à toute action préjudiciable directe ou indirecte qui nuit à l'emploi ou aux conditions de travail d'une personne, lorsqu'une telle action a été recommandée, menacée ou prise dans le but de punir, d'intimider ou de blesser une personne en raison d'une plainte déposée de bonne foi. Toute partie prenante est en droit de se plaindre. Toute tentative de représailles contre un plaignant est considérée comme une faute grave ainsi qu'une violation des présentes mesures.

6.2.2.3. Objectivité : chaque plainte est traitée en toute impartialité, équité et objectivité.

6.2.2.4. Sécurité et bien-être : la sécurité du plaignant, de la/du survivant(e), des témoins, du sujet de préoccupation présumée et du personnel est primordiale.

6.2.3. Enquête : Women In Tech Bénin a mis en place un processus d'enquête sur les allégations d'HEAS et doit mener correctement et sans délai une enquête sur l'HEAS par ses employés, ses prestataires, mentors, bénévoles et membres de la communauté, ou en référer à l'organisme d'enquête approprié si l'auteur est affilié à une autre entité.

6.2.3.1. Renvoi aux autorités nationales : si, après une enquête appropriée, il existe des preuves à l'appui des allégations d'HEAS, ces cas peuvent être transmis aux autorités nationales pour des poursuites pénales.

6.2.4. Mesures disciplinaires visant les membres du personnel : en fonction de la gravité des cas de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels avérés concernant des employés de Women In Tech Bénin ainsi que les prestataires, mentors et membres de la communauté, et en plus des condamnations pénales prononcées à l'issue de procédures judiciaires lorsque les autorités nationales ont été saisies, Women In Tech Bénin appliquera les mesures disciplinaires prévues dans le règlement intérieur, y compris, le cas échéant, la révocation immédiate ou l'exclusion du Comité Jeunesse.

6.2.4.1. Sanctions en cas de non-dénonciation : des sanctions disciplinaires seront également appliquées aux employés, prestataires et membres du Comité Jeunesse s'il est avéré qu'ils n'ont pas signalé des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou qu'ils les ont encouragés ou tolérés.

6.2.4.2. Sanctions en cas de signalement malveillant : le signalement malveillant d'actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels sans éléments de preuve ni présomption raisonnable, effectué dans l'intention de porter atteinte à l'intégrité ou à la réputation d'un tiers, constitue une faute et fera l'objet de mesures disciplinaires. Il convient de le distinguer des signalements d'irrégularités présumées présentés de bonne foi et reposant sur la conviction et les informations dont on disposait au moment du signalement, qui peuvent ne pas être confirmées par l'enquête ultérieure.

6.2.5. Assistance aux victimes : Women In Tech Bénin dispose d'un système permettant d'orienter rapidement les survivants de l'HEAS vers les services disponibles, en fonction de leurs besoins et de leur consentement.

6.3. Cadre avec les partenaires et prestataires

6.3.1. Tous les contrats et accords de partenariat de Women In Tech Bénin comprennent une clause standard exigeant des entrepreneurs, fournisseurs, consultants et sous-partenaires qu'ils s'engagent à appliquer une politique de tolérance zéro en matière d'HEAS et à prendre des mesures pour prévenir et répondre à l'HEAS.

6.3.2. Le fait que ces entités ou personnes ne prennent pas de mesures préventives contre l'HEAS, n'enquêtent pas sur les allégations d'HEAS ou ne prennent pas de mesures correctives lorsque l'HEAS s'est produite, constitue un motif de résiliation de tout accord de coopération.

Art 7 : Examen et révision

Les présentes mesures devraient être révisées tous les trois (03) ans. Elles devraient être mises à jour par Women In Tech Bénin dans les cas suivants :

- un cas ou une violation des mesures survient, qui nécessite qu'elles soient révisées ;
- des politiques et procédures ayant besoin d'être actualisées sont identifiées ;
- un examen de contrôle routinier de l'accessibilité, la cohérence et la pertinence est mené.

Fait à Cotonou, le 20 juillet 2026

Pour Women In Tech Bénin

Gloria AHONOUKOUN

Présidente de Women In Tech Bénin