



FSRP West Africa Food System
Resilience Program

Programme de Résilience du Système Alimentaire en Afrique de l'Ouest (PRSA/FSRP)

Composante 2 : Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire



Le CORAF a mis en place un système permettant de recueillir, de régler et de traiter les préoccupations et plaintes des parties prenantes dans le cadre du Programme de Résilience du Système Alimentaire en Afrique de l'Ouest (PRSA/FSRP) et aussi d'exploiter la rétro-information provenant de ces parties prenantes pour améliorer les interventions du programme.

Cette brochure vise à décrire la manière avec laquelle une plainte pourra être déposée, comment les informations relatives à la plainte sont enregistrées, la procédure de traitement de la plainte et comment la réponse de la coordination de la composante 2 du Programme de Résilience du Système Alimentaire en Afrique de l'Ouest (PRSA/FSRP) au sein du CORAF sera transmise avec une proposition de résolution.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de Résilience du Système Alimentaire en Afrique de l'Ouest (PRSA/FSRP) toute personne, tout groupe ou autre type de partie prenante peut contacter le CORAF et déposer une plainte si elle est affectée (ou risque d'être affectée) par la mise en œuvre du programme sur les aspects environnementaux, sociaux ou de genre.

Pour contacter le CORAF au sujet d'une plainte concernant le Programme de Résilience du Système Alimentaire (PRSA/FSRP), veuillez utiliser les coordonnées fournies ci-dessous :

Spécialiste en développement social, CORAF

Adresse mail :
fsrp.gestiondesplaintes@coraf.org

Téléphone portable : (+221) 33 869 96 18

Toute plainte écrite et/ou verbale sera enregistrée par le Spécialiste en développement social du CORAF, et éventuellement par d'autres représentants du CORAF. Les canaux de transmission des plaintes sont les boîtes à plaintes, le téléphone, le courriel, la saisine par un intermédiaire (collègues, autorités locales ; association des droits de l'homme, etc.).

Veuillez fournir les informations suivantes si vous souhaitez faire une plainte :

- Votre nom et prénom, votre sexe et vos coordonnées complètes ;
- La date de la plainte ;
- La description de la plainte,
- Le lieu et le moment où la plainte s'est produite ;
- Votre moyen de communication préféré pour que le CORAF puisse vous contacter.

Les informations seront incorporées dans un registre des plaintes disponible au niveau régional auprès du spécialiste du développement social. Vous recevrez un accusé de réception dans les 48 heures suivant le dépôt de la plainte.

Les plaintes non sensibles seront traitées par le spécialiste en développement social du FSRP au sein du CORAF. Ainsi, le spécialiste du développement social du CORAF prendra contact avec vous pour en savoir plus sur la plainte. Par la suite, il prendra la charge de discuter le dossier avec d'autres membres du comité de gestion des plaintes du CORAF et d'autres parties, le cas échéant, et proposera une réponse de résolution.

Pour les plaintes sensibles, c'est-à-dire celles concernant toute forme d'abus et exploitation sexuels/harcèlement sexuel, après enregistrement, elles seront immédiatement transmises au Comité environnemental et social du FSRP au CORAF et le cas échéant, aux services publics/privés compétents en la matière, qui assureront les enquêtes nécessaires au traitement des plaintes. Le résultat du traitement de la plainte vous sera communiqué directement.

Le délai d'analyse d'une plainte ne peut excéder cinq (05) jours ouvrables après accusé de réception pour les plaintes non sensibles et 10 jours ouvrables pour les plaintes sensibles. Le spécialiste du développement social du CORAF vous communiquera ensuite la réponse dans les délais impartis. Cette réponse mettra en évidence la véracité des faits décrits ou, au contraire, le rejet de la plainte.

Avant que la plainte puisse être considérée comme «résolue», le spécialiste du développement social du CORAF vérifiera avec vous si vous êtes satisfait de la réponse et vous demandera de signer un procès-verbal pour confirmer que la plainte est résolue. Le dossier est clôturé après trois (03) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse certifiée.

Toutefois, si vous n'êtes pas satisfait, vous avez le droit d'en faire appel. Dans ce cas, vous aurez la possibilité de demander une révision de la résolution. Le délai accordé pour demander une révision des décisions est de dix (10) jours ouvrables maximum à compter de la date de réception de la notification de la résolution de la plainte. Dans ce cas, l'organe de gestion des plaintes du CORAF dispose de cinq (5) jours ouvrables pour reconsidérer sa décision et proposer des mesures supplémentaires si nécessaire ou vous faire un retour à votre demande. Si le réexamen n'est pas satisfaisant pour vous, vous êtes libre d'engager une procédure judiciaire devant les autorités compétentes.



Quelques définitions à savoir

Qu'est-ce qu'un abus ?

Littéralement le mot «abus» se réfère à l'usage excessif d'un droit ayant eu pour conséquence l'atteinte aux droits d'autrui.

Abus sexuels : On entend par abus sexuel toute action (intentionnelle, non accidentelle et/ou par omission) qui peut nuire à la sexualité d'une personne et, par conséquent, à son développement sexuel et affectif subséquent.

Abus de pouvoir : Aussi appelé abus d'autorité, l'abus de pouvoir correspond à l'exercice excessif d'un pouvoir résultant d'une position hiérarchique, d'une fonction ou d'un statut. L'abus de pouvoir désigne le fait d'outrepasser ses droits et d'utiliser ses capacités en dehors du champ d'action donné.

Quand Peut-on parler d'abus de pouvoir ?

L'abus de pouvoir se traduit par l'exercice excessif du pouvoir conféré par un statut. Un individu abuse de ses pouvoirs lorsqu'il outrepassa ses droits, qu'il utilise les pouvoirs qui lui sont donnés en dehors de leur champ d'action. Les droits de l'employeur sont divers.

Qu'est-ce que l'abus de pouvoir au travail ?

La définition de l'abus de pouvoir au travail s'attarde spécifiquement sur le rapport qu'un employé va entretenir avec son supérieur hiérarchique. On parle d'abus de pouvoir dès l'instant où le supérieur abuse de son autorité et de sa position conférée par son statut hiérarchique. Cet abus peut se matérialiser de différentes manières : l'abus de pouvoir peut par exemple prendre la forme d'une contrainte injustifiée et illégitime qui va obliger le salarié à effectuer quelque chose contre son gré. Ce dernier pourra alors être forcé de démissionner, ou se voir imposer une amende ou une sanction financière non prévue dans le cadre de son contrat ou illégale au regard de la loi. L'abus de pouvoir peut aussi s'illustrer par du harcèlement physique ou moral afin d'isoler ou d'intimider le salarié.

Exploitation sexuelle : Il s'agit de la vente et/ou de l'achat de services sexuels ou de tout type de médiation commerciale dans ce type d'activité. En aucun cas, il ne s'agit d'une décision libre de la part de la personne exploitée.

Le consentement (éclairé) : le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel peut être défini comme des avances sexuelles importunes et indésirables, les demandes de faveurs sexuelles et autre contact verbal ou physique de nature sexuelle qui crée un environnement hostile ou offensant. Il peut être vu également comme une forme de violence contre les femmes (et hommes, qui peuvent également être harcelés sexuellement) et comme un traitement discriminatoire. L'élément clé de la définition est le mot « importun ».

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes.

Il comprend à la fois les violences physiques et des formes plus subtiles de la violence telle que la contrainte – forcer quelqu'un à faire quelque chose qu'ils ne veulent pas. Il peut prendre une forme à long terme – « blagues » sexuelles répétées, invitations constante (indésirables) à aller dans une rencontre, ou flirt importun de nature sexuelle. Et il peut être un incident ponctuel – toucher ou caresser quelqu'un de façon inappropriée, ou même l'abus sexuel ou viol.

Qu'est-ce qui peut être qualifié de harcèlement sexuel ?

Il existe différentes définitions juridiques du harcèlement sexuel dans les différents pays et juridictions, mais les formes les plus courantes de harcèlement sexuel englobent :

- Raconter des blagues sexuelles ou sales
- Afficher ou distribuer des dessins ou photos sexuellement explicites
- Lettres, notes, e-mails, appels téléphoniques ou objets de nature sexuelle
- Estimation » des gens sur leurs attributs physiques
- Commentaires sexuels sur les vêtements d'une personne, anatomie ou regards
- Sifflement ou chat-appel
- Menaces directes ou indirectes ou des pots de vin pour une activité sexuelle non désirée
- Demander à plusieurs reprises une personne pour la rencontrer, ou avoir des relations sexuelles
- Injures, comme garce, pute ou souillon
- Regarder de façon offensante (regard insistant sur les seins d'une femme, ou les fesses d'un homme)
- Sons sexuellement suggestifs ou des gestes tels que l'aspiration des bruits, des clins d'œil ou poussées pelviennes
- Des questions sur sa vie sexuelle
- Les contacts corporels non souhaités, embrassades, baisers, caresses, toucher physiquement quelqu'un
- Harcèlement d'une personne - Se toucher sexuellement pour se faire voir
- Agressions sexuelles
- Maltraitance
- Viol

NB : Il est important de contextualiser les éléments ci-dessus, car ce qui peut représenter une situation d'abus dans un contexte socio-culturel donné peut ne pas l'être dans un autre.



7, Avenue Bourguiba - B.P.48
Dakar, RP Sénégal - CP 18523



Email: infos@coraf.org
Site web : www.coraf.org



Tél: (+221) 33 869 96 18
Fax: (+221) 33 869 96 31



CORAFWECARD



CORAF



@CORAFNEWS



CORAF 2



CORAF