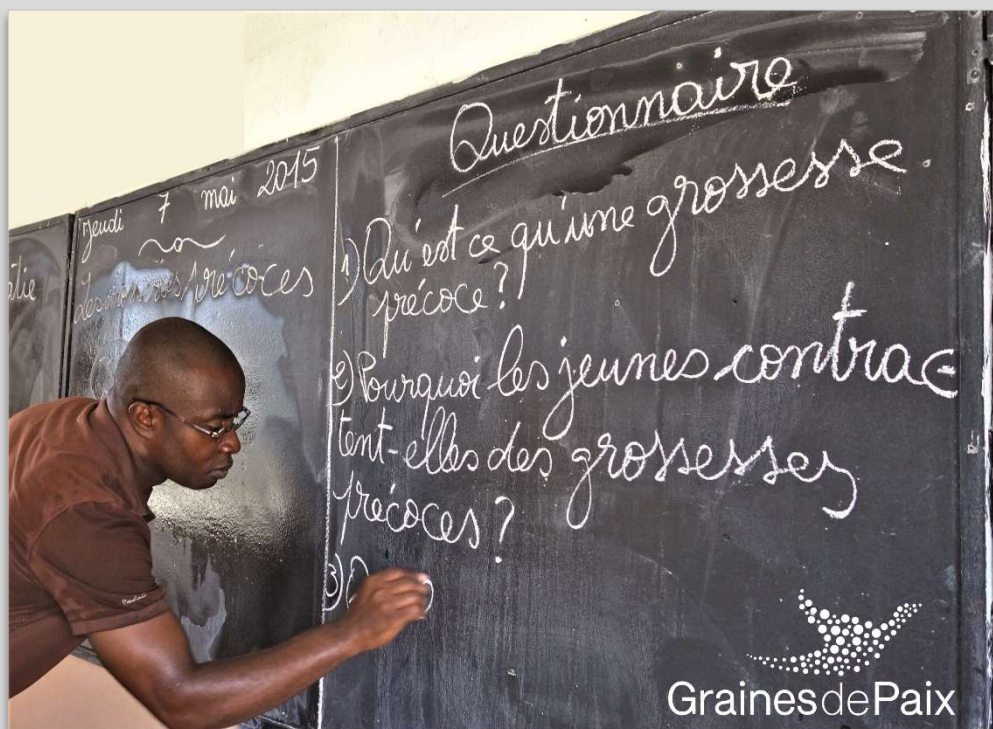


POLITIQUE DE PREVENTION DE L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCELEMENT SEXUELS (PEAHS)

(PSEAH en anglais)

Révision 30.10.2025



Sommaire

POLITIQUE DE PREVENTION DE L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCELEMENT SEXUELS (PEAHS) (PSEAH en anglais)	2
Objectifs de la Politique :	2
1. Déclaration	2
2. Champ d'application.....	2
3. Définitions	3
4. Engagement envers la PEAHS.....	4
5. Six principes fondamentaux	5
6. Gestion organisationnelle - Accords de coopération.....	5
7. Ressources Humaines.....	6
8. Formations internes sur la PEAHS.....	6
9. Établissement de rapports/signalement.....	7
10. Assistance et référencement	8
11. Mises à jour	9
Annexe 1 : Mécanisme de signalement	10
Annexe 2 : Mécanisme d'assistance aux victimes	10
Annexe 3 : Procédures d'enquêtes	11

POLITIQUE DE PREVENTION DE L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCELEMENT SEXUELS (PEAHS)

(PSEAH en anglais)

Objectifs de la Politique :

- Promulguer une Politique de **tolérance zéro envers l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels**. Tous les employés-es, mandataires, partenaires et personnels associés doivent respecter les normes les plus strictes de conduite personnelle et professionnelle.
- Créer et maintenir un environnement sûr et agréable pour tous, exempt d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, en prenant les mesures appropriées à cet effet, en interne et dans les communautés où la Fondation Graines de Paix opère, grâce à un solide travail de prévention et d'intervention.

Cette Politique est pleinement alignée avec la mission de Graines de Paix : prévenir la violence sous toutes ses formes, promouvoir une culture de la paix et des relations de considération réciproque, développer une *pleine* éducation de qualité intégrant ces objectifs sociétaux et personnels.

Elle est également le reflet de notre responsabilité concernant la pleine application des normes, principes et engagements internationaux pour prévenir et sanctionner les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Chaque contrat d'embauche et de mandat de la Fondation comprend le Code de conduite, lequel spécifie l'obligation de respect de la Politique de PEAHS, et la Charte d'engagement qui engage au respect en toutes circonstances.

1. Déclaration

- 1.1** L'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels violent les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et constitue un comportement inacceptable et une conduite interdite pour tous les travailleurs humanitaires, y compris les employés de la Fondation Graines de Paix et le personnel associé.
- 1.2** Graines de Paix a une Politique de tolérance zéro envers l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Tous les employés-es et mandataires de Graines de Paix et le personnel associé doivent respecter et promouvoir les normes les plus élevées de conduite personnelle et professionnelle et fournir une assistance et des services humanitaires d'une manière qui respecte et favorise les droits des bénéficiaires et des autres membres des communautés locales.

2. Champ d'application

- 2.1** Cette Politique s'applique à tous les personnels, et représentant-es de Graines de Paix. Dans le cadre de cette Politique, les « représentants et représentantes » désignent les bénévoles, stagiaires, consultant-es, mandataires, fournisseurs, membres du conseil d'administration et représentant-es associé-es à la réalisation du travail de Graines de Paix.
- 2.2** Elle est applicable dans tout pays où opère Graines de Paix et/ou a du personnel et/ou des représentant-es, y compris dans ses locaux et les hébergements destinés à ces derniers. Elle s'applique également à tous personnels et/ou représentant-es de Graines de Paix en déplacement pour assister à des ateliers, réunions, conférences et formations, peu importe les lois, coutumes et pratiques locales ou nationales.

3. Définitions

3.1 Aux fins de la présente Politique, « **l'exploitation sexuelle** » fait référence à tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles, notamment, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

De même, le terme « **abus sexuel** » fait référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, sans consentement, pouvant intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives.

Le terme de « **harcèlement sexuel** » désigne tout comportement à connotation sexuelle, non désiré et répété, verbal, non verbal ou physique, qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut inclure, sans s'y limiter :

- **Verbal** : blagues sexistes, remarques déplacées, propositions insistantes, insinuations ;
- **Non verbal** : gestes, regards appuyés, diffusion d'images à la personne, messages électroniques non désirés ;
- **Physique** : contacts non sollicités, attouchements, proximité envahissante, toute tentative d'acte sexuel non consenti ;
- **Cybersexisme** : cyberharcèlement fondé sur le sexe, le genre ou la sexualité d'une personne. Il s'agit de propos ou de comportements sexistes en ligne qui sont discriminatoires, humiliants ou violents. Le cybersexisme s'exerce en ligne via internet, les réseaux sociaux, le téléphone.

3.2 Définitions spécifiques

➤ Abus physique

L'abus physique survient lorsqu'une personne blesse ou menace de blesser de façon intentionnelle un enfant, une jeune personne ou autres personnes vulnérables. L'abus physique peut notamment prendre la forme de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de brûlure, de bousculade ou de saisie etc. La blessure engendrée peut notamment prendre la forme de contusions, de coupures, de brûlures ou de fractures.

➤ Abus psychologique

L'abus psychologique désigne des actes verbaux ou symboliques inappropriés et répétitifs envers un enfant lui donnant un sentiment de vide émotionnel et affectif. De tels actes sont généralement néfastes à l'estime de soi et à la réussite sociale de l'enfant.

➤ Abus sexuel sur un enfant

L'atteinte sexuelle sur un enfant est l'implication d'un enfant dans une activité sexuelle alors que celui-ci n'est pas en mesure de comprendre pleinement la situation, ni de donner son consentement éclairé, ou pour laquelle il n'est pas préparé sur le plan de son développement pour donner son consentement, ou encore qui va à l'encontre des lois ou des tabous d'une société. Cette atteinte se manifeste par une activité entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, de par son âge ou son stade de développement, se trouve dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir, l'activité étant destinée à donner du plaisir à l'autre personne. Il peut s'agir, entre autres, d'inciter ou de contraindre un enfant à se livrer à une activité sexuelle, de l'exploiter à des fins de prostitution ou autres pratiques sexuelles, à des fins de production de spectacles ou de matériel à caractère pornographique.

➤ Calomnie sexuelle

Accusations inventées et fausses concernant un comportement sexuel d'une personne dans le but de salir sa réputation. Cette forme de mensonge grave peut détruire la vie personnelle, sociale et professionnelle d'une personne, jusqu'au suicide.

➤ Cyberharcèlement

Forme de harcèlement qui se déroule en ligne. Il désigne tous actes répétés, hostiles et intentionnels (messages importuns, insinuations, insultes, rumeurs, calomnies) visant à nuire ou à l'exclure socialement une personne. Il touche particulièrement les enfants et les adolescentes. Contrairement au harcèlement direct, il peut se produire à tout moment et en tout lieu, même dans la chambre de la personne. Sa permanence, en tout lieu, en font une forme de violence particulièrement envahissante, difficile à fuir et déstabilisante.

Cyberviolence

La cyberviolence prend des formes variées : sollicitations sexuelles non souhaitées, harcèlement, échanges de contenus violents ou humiliants (incitation à la haine, scènes de violence), inappropriés pour les mineurs (contenus à caractère sexuel...).

➤ Négligence

La négligence est l'incapacité d'une personne (lorsqu'elle est en mesure de l'être) à offrir à un enfant les conditions culturellement jugées comme étant essentielles à son développement physique et émotionnel et donc à son bien-être.

4. Engagement envers la PEAHS

4.1 Graines de Paix met tout en œuvre pour créer et maintenir un environnement sûr, exempt d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, et prendra les mesures appropriées à cet effet dans les communautés où elle opère, grâce à un cadre de PEAHS solide, comprenant des mesures de prévention et de réponse. Cet engagement s'inscrit dans une approche centrée sur la victime, qui garantit que la dignité, les choix et le consentement de la personne concernée prévalent en toutes circonstances, y compris le droit de ne pas donner suite à une plainte ou de refuser un renvoi aux autorités.

4.2 Ce cadre de PEAHS, affirme l'engagement de Graines de Paix à l'égard de la Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) et de la Circulaire du Secrétaire Général de l'ONU sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8), ainsi qu'à la mise en œuvre complète et continue des six principes fondamentaux du Comité Permanent Inter-organisations (ou IASC) relatifs à l'SEAH.

Plus précisément, Graines de Paix s'engage à :

- mettre en place un environnement de travail sûr et respectueux, où chaque personne peut exercer ses responsabilités sans crainte d'intimidation ni d'atteinte à sa dignité ;
- renforcer la formation obligatoire de tout le personnel sur la prévention et la gestion de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ;
- inclure explicitement la PSAEH dans les codes de conduite, contrats de travail, accords de partenariat et de sous-traitance ;
- s'assurer que, lors de la conclusion d'accords de partenariat, de contrats de prestations en cascade ou d'ententes de sous-bénéficiaire, ces conventions incorporent cette Politique comme pièce jointe ;

- inclure les clauses appropriées stipulant que ces entités et les individus concernés, ainsi que leurs employés et bénévoles, respectent le Code de conduite conforme aux normes de la présente Politique ;
- déclarent expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, le cas échéant, à prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, à enquêter et à signaler lesdites allégations, ou à prendre des mesures correctives postérieures aux faits, constituera un motif de rupture de ces accords pour Graines de Paix ;
- mettre en œuvre toutes les mesures raisonnables pour éviter l'embauche, la réembauche ou le redéploiement, par Graines de Paix ou d'autres organisations, de personnes coupables d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuels. Pour cela, Graines de Paix procédera à la vérification des casiers judiciaires pour tous les recrutements de personnels ;
- prendre des mesures adéquates rapides, y compris des actions en justice, si nécessaire, à l'encontre du personnel et apparenté, qui commettrait un acte d'exploitation ou d'atteinte sexuelle ; cela peut inclure des mesures administratives ou disciplinaires et/ou un signalement aux autorités compétentes pour application de sanctions appropriées, y compris des poursuites pénales, dans le pays d'origine de l'agresseur ainsi que dans le pays hôte ;
- collaborer avec les autres associations, intervenantes et intervenants pour développer des pratiques et des mécanismes permettant plus de transparence dans la gestion et le signalement des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

5. Six principes fondamentaux

- 5.1** Le non-respect commis de PEAHS par les employés de Graines de Paix et son personnel associé constitue des actes d'inconduite grave et ils sont donc des motifs de licenciement.
- 5.2** 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 sur le plan local. La croyance erronée à propos de l'âge d'un enfant n'est pas une défense ou une justification.
- 5.3** L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les relations sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance due aux bénéficiaires.
- 5.4** Toute relation sexuelle entre les employés de Graines de Paix ou son personnel associé et les bénéficiaires de l'assistance (ou d'autres membres vulnérables de la communauté locale qui implique une utilisation inappropriée de rang ou de poste), est interdite. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
- 5.5** Lorsqu'un employé de Graines de Paix ou un membre du personnel apparenté développe des préoccupations ou des soupçons d'abus ou exploitation sexuels commis par un collègue, que ce soit dans la même organisation ou non, il/elle doit signaler ces préoccupations via les mécanismes de signalement établis.
- 5.6** Tous les employés de Graines de Paix et le personnel associé sont tenus de créer et de maintenir un environnement propice à la PSEAH et favorise la mise en œuvre de cette Politique. Les gestionnaires à tous les niveaux exercent des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

6. Gestion organisationnelle - Accords de coopération

- 6.1** Graines de Paix inclut une clause standard dans tous ses contrats et accords de partenariat avec ses fournisseurs, entrepreneurs, sous-contractants et consultants, les obligeant à s'engager dans une Politique de tolérance zéro et à prendre des mesures pour prévenir, enquêter, agir, corriger et lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

- 6.2** Graines de Paix fait signer un code de conduite incluant la PEAHS dans tous processus de passation de marchés.
- 6.3** L'absence de prise de mesures préventives de ces entités ou personnes au sens de la PEAHS, à enquêter sur leurs allégations ou à prendre des mesures correctives en cas d'exploitation, les d'abus et de harcèlement sexuels constituera un motif de résiliation de tout accord de coopération.

7. Ressources Humaines

7.1 Recrutements

- Vérification : Graines de Paix examine systématiquement tous les candidats potentiels conformément aux procédures de sélection établies.
- Publication de poste : Graines de Paix informe explicitement dans un paragraphe standard intégré dans ses publications de postes, sa Politique de PEAHS et sa tolérance zéro en cas de non-respect.
- Interviews : dans le cadre des interviews de recrutement, Graines de Paix pose des questions en relation avec l'éthique et la PEAHS.
- Auto-déclarations : Graines de Paix fait signer aux candidats sélectionnés, des auto-déclarations les engageant à ne pas avoir commis par le passé d'SEAHS et à ne pas en commettre dans le cadre de ses nouvelles fonctions au sein de l'organisation.
- Contrats de travail : Graines de Paix intègre une clause dans les contrats de travail, établissant clairement les définitions, rôles et responsabilités du personnel sur la PEAHS. Celle-ci inclut les obligations, sans y être limitées, de respecter la PEAHS, de signaler les cas de non-respect et de prendre part de bonne foi à toute enquête ou audit lié à une situation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels mené par l'organisation.

7.2 Points focaux de la PEAHS : Graines de Paix fournit aux personnes désignées « Points focaux de la PEAHS » des termes de référence spécifiques en relation avec les rôles et responsabilités qui leur incombent.

7.3 Procédures Ressources Humaines : Graines de Paix adapte ses procédures des Ressources Humaines avec sa Politique de PEAHS, afin de décrire le mécanisme de signalement et de réponses aux allégations (mesures disciplinaires en cas d'allégations avérées).

8. Formations internes sur la PEAHS

Graines de Paix organise régulièrement des formations initiales et de perfectionnement obligatoire au moins deux fois par an en présentiel et/ou en ligne pour tous les employés et le personnel associé, sur la Politique et les procédures de PSEAHS de l'Organisation. Pour ce faire :

- Graines de Paix développe un plan annuel de formations pour tous, qui cible les différents niveaux de publics et participants.
- Graines de Paix peut à tout moment, justifier de la présence de tous ses membres et de la mise à jour des listes de participants.
- Graines de Paix dispose de matériel de formation sur la PEAHS. Les modules incluent notamment :
 - Une définition claire de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (alignée sur la définition des Nations Unies) ;
 - Une interdiction claire de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ;
 - Des mesures que les employés et personnel doivent prendre (par exemple le signalement rapide des allégations et le référencement des victimes).

9. Établissement de rapports/signalement

9.1 Graines de Paix dispose d'un mécanisme et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, notamment les enfants, de signaler les allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels et de s'assurer que les bénéficiaires en ont connaissance. Graines de Paix a des mécanismes pour restreindre l'accès aux informations et conserver les rapports écrits en toute sécurité pour assurer la sûreté de la victime et du plaignant. Les informations concernant une allégation seront partagées uniquement sur la base du 'besoin de savoir'.

9.2 Toute personne (employé-e, bénévole, bénéficiaire, partenaire) peut signaler un comportement de harcèlement sexuel, même lorsqu'il s'agit de faits répétés de moindre gravité, afin de prévenir leur aggravation.

9.3 Graines de Paix garantit que ses mécanismes de signalement respectent les principes fondamentaux d'un signalement efficace :

- Sécurité
- Confidentialité
- Transparence
- Accessibilité

9.4 Notification : Graines de Paix assure une formation au personnel susceptible de recevoir des plaintes sur les procédures pertinentes et le rapport d'incident présumé.

9.5 Protection contre les Représailles : Graines de Paix s'engage à maintenir une culture de transparence et un environnement sécurisant où les membres du personnel et les bénéficiaires peuvent signaler les allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels dès que possible sans qu'une action défavorable ou pénalisante ne soit prise à leur encontre. L'organisation ne tolère aucune sorte de représailles, ni menace de représailles, prise contre quiconque signale une situation ou coopérant à tout processus d'enquête liée à une allégation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels. Graines de Paix dispose d'un mécanisme et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles permettant au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés, notamment les enfants, de signaler toutes représailles ou menace de représailles ayant été prises contre eux.

9.6 Mécanisme de signalement : le mécanisme de signalement interne est détaillé en Annexe 1.

9.7 Sensibilisation : Graines de Paix s'engage à diffuser largement par tous les canaux de signalement disponibles au personnel, aux bénéficiaires et aux communautés locales :

➤ Auprès du personnel :

Graines de Paix informe ses employés et son personnel associé, par des notifications obligatoires, à la fois par écrit (par mémo, courriel détaillé) et par oral (par réunion, conférence téléphonique), en incorporant le contenu suivant :

- une description claire des comportements qui constituent l'SEAH, soulignant la nécessité de signaler en cas de doute sur un cas ;
- l'obligation de tout le personnel de signaler tout soupçon ou toute préoccupation et les conséquences en cas de non-signalement (par mesures disciplinaires) ;
- la possibilité de signaler des informations de manière anonyme ;
- la protection de l'organisation pour ceux qui font une allégation de bonne foi (par politique de protection des dénonciateurs, plans de protection des plaignants) ;
- les détails sur la personne qui signale et les informations à partager pour permettre une réponse et un suivi appropriés

- l'explication de la manière dont l'organisation utilisera les informations (par qui recevra les rapports et la procédure interne de réponse et de suivi).

➤ *Après des bénéficiaires et des communautés locales :*

Graines de Paix organise régulièrement au sein des communautés dans lesquelles se déroulent ses activités, des sensibilisations sur la PEAHS et les politiques et procédures pertinentes.

Pour cela, Graines de Paix possède du matériel de communication visuel à destination des communautés et des messages de sensibilisation « prêts à l'emploi ». Ces matériels sont :

- validés par le point focal PEAHS et l'équipe communication de Graines de Paix ;
- adaptés au contexte local ;
- rédigés dans les langues locales pertinentes ;
- présentés pour que tous les groupes - y inclus les enfants -, en comprennent le contenu.

9.8 Mécanismes inter-organisationnels : Graines de Paix a aligné ses mécanismes de signalement internes sur ceux inter-agences lorsqu'ils existaient dans le pays.

10. Assistance et référencement

10.1 Graines de Paix s'engage à garantir que toute victime puisse accéder à une prise en charge et à un accompagnement, indépendamment de la décision de la Fondation d'enquêter l'allégation, des conclusions de l'enquête si menée, et de si la victime coopère à de telles investigations.

Graines de Paix dispose d'un système défini pour orienter rapidement les victimes vers les services disponibles, en fonction de leurs besoins et de leur consentement. La prise en charge et l'accompagnement sont centrés sur les victimes et fondés sur les droits, tiennent compte de l'âge, du handicap et du genre, et sont non discriminatoires et adaptés sur le plan culturel.

10.2 La prise en charge, l'accompagnement et le référencement suivront les principes clés du consentement libre et éclairé et de la recherche de l'intérêt supérieur de la victime. Le soutien et l'assistance aux victimes incluent toute mesure de protection contre les représailles, la victimisation secondaire, ainsi que les services suivants (sans y être limités) :

- Sécurité
- Soins médicaux
- Kits dignité
- Santé mentale et soutien psychosocial
- Services juridiques
- Assistance matérielle de base
- Accompagnement des enfants nés à la suite d'actes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels

Pour ce faire, l'organisation dispose :

- D'une liste à jour des fournisseurs de services locaux avec des options pour les victimes enfants et adultes le cas échéant, avec les types de services offerts.
- De formulaires de référencement.

10.3 Mécanisme d'assistance aux victimes : les procédures opérationnelles standards (POS) sur les référencement et assistance aux victimes sont détaillées en Annexe 2.

10.4 Enquêtes : Graines de Paix a mis en place un processus d'enquête sur les allégations et doit mener correctement et sans délai une enquête sur l'acte énoncé par ses employés ou le personnel associé ou en référer à l'organisme d'enquête approprié si l'auteur est affilié à une autre entité.

- 10.5** Avant toute sanction disciplinaire, Graines de Paix encouragera la mise en place d'un espace d'écoute et de dialogue pour entendre de manière équitable les parties concernées, victime, auteur, témoins. Il s'agit de garantir un processus de justice réparatrice transparent comprenant des excuses et des réparations morales à la personne agressée. Ce processus est essentiel pour la reconnaissance de la souffrance infligée, la réparation de l'impact psychologique et la restauration de la dignité. En cas de dispute ou de désaccord persistant, le recours à une médiation, si elle est appropriée et consentie par les deux parties, peut-être est organisée.
- 10.6** Tout manquement à cette Politique entraînera des sanctions disciplinaires proportionnées, allant de l'avertissement écrit au licenciement, en passant par la suspension temporaire, la résiliation de contrat de partenariat ou la dénonciation auprès des autorités compétentes. La gravité des mesures sera adaptée à la nature et au contexte de l'infraction.
- 10.7** Procédures d'enquêtes : les procédures d'enquête sur les allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels au sein de l'organisation, sont détaillées en Annexe 3.
- 10.8** Renvoi aux autorités nationales : si, après enquête appropriée, des éléments probants confirment les allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, ces cas peuvent être soumis aux autorités nationales pour toute action appropriée, y compris de possibles poursuites pénales. Le consentement libre et éclairé de la victime sera recueilli avant tout renvoi aux autorités nationales.
- 10.9** Mesures correctives : la personne ou l'équipe chargée de l'enquête des dénonciations déposées, dans le cadre de cette Politique, émettra des recommandations d'amélioration pour que Graines de Paix formule une nouvelle révision et réduire ainsi les risques répétitifs de toutes mauvaises pratiques. Pour chaque pays, le/la Représentant.e national.e de Graines de Paix est responsable de la communication interne de ces révisions et de leur mise en œuvre.

11. Mises à jour

La Politique de PEAHS sera révisée tous les deux ans, ou plus fréquemment en cas d'évolution des normes internationales, des exigences des bailleurs ou de leçons tirées d'incidents internes. Ce processus de révision inclura une consultation des employés, partenaires et communautés bénéficiaires afin de renforcer l'appropriation et l'efficacité.

Révision du : 21.10.2025

Approuvée le :

Signature et cachet de l'organisation

Annexe 1 : Mécanisme de signalement

Tous les employés, employées, représentantes et représentants de Graines de Paix ont l'obligation de signaler tout problème ou soupçon d'infraction à cette Politique comme précisé dans les procédures d'alerte. Cette obligation de signalement s'applique à tout constat ou soupçon d'infraction impliquant d'autres travailleurs ou travailleuses, peu importe s'ils ou elles travaillent ou non en tant qu'employé, employée, représentante ou représentant de Graines de Paix.

Afin de prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, il est du devoir et de la responsabilité de tous les employés, toutes les employées, représentantes et représentants de Graines de Paix de signaler tout abus. Le manquement à cette obligation représente une infraction à cette Politique et sera traité comme une faute grave, pouvant entraîner des sanctions administratives ou disciplinaires. Graines de Paix prendra des mesures contre tout employé, employée, représentante ou représentant menaçant ou mettant en œuvre des mesures de représailles contre les personnes qui ont fait un signalement ou les personnes en charge de leur gestion et/ou investigation.

Tout soupçon ou allégation d'exploitation, d'abus ou de harcèlement Sexuels doit être porté à la connaissance du Directeur·trice pays, point focal de la PEAHS dans les 4 heures suivant, par tout moyen de communication (téléphone, courriel), et au point focal de la PEAHS au siège par courriel à ethique@grainesdepaix.org.

Le message doit contenir les informations précises pour déterminer le nom de la victime, son sexe, son âge approximatif (mineur ou pas), sa localisation (lieu de présence) et les raisons du soupçon ou de l'allégation de l'EAHS.

Si la victime survivante est mineure, le point focal a l'obligation de saisir le Centre social de la localité où est intervenue l'EAHS dans les 4 heures suivant le signalement du soupçon ou de l'allégation.

Annexe 2 : Mécanisme d'assistance aux victimes

Toute victime présumée d'EAHS doit être référée au Centre social le plus proche de sa localité. Si c'est un mineur, elle doit être accompagnée d'un parent majeur et d'une personne désignée par le point focal.

Le Centre social se chargera de référer la victime au service le plus approprié en rapport avec son état physique et mental.

Annexe 3 : Procédures d'enquêtes

Politique de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PEAHS)

FLOWCHART

Processus en cas de CONSTAT D'INCIDENT

La confidentialité est respectée tout au long du processus

