PROGRAMME D'AIDE POUR LE DEVELOPPEMENT
ECONOMIQUE ET SOCIAL

ONG DE DEVELOPPEMENT

SIEGE SOCIAL: TCHITCHAO (KARA).B. P. 22 (PYA) –TEL :92 09 16 76
E-mail: lepades@yahoo.fr Site web: https://www.lepades.org

POLITIQUE SUR LA PREVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS AU PADES

Table des matières

1. OBJECTIF DE LA POLITIQUE 3
2. DÉFINITIONS 3
3. CHAMP D'APPLICATION 4
4. ENGAGEMENTS DU PADES 4
5. ROLES ET RESPONSABILITES 5
6. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT 6
7. PRINCIPES DIRECTEURS 7
8. CONSÉQUENCES D'UN SIGNALEMENT 7
9. MESURES DE SOUTIEN /ASSISTANCE ET EFERENCEMENT 7
10. SUIVI ET ÉVALUATION 8

1. OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Le but du PADES est de renforcer les capacités économiques et sociales des populations cibles pour s'approprier les actions de développement. Il a pour mission de ***promouvoir le développement économique et social des populations en suscitant leur participation responsable à l'amélioration de leur condition de vie.***
Pour mieux accomplir cette mission, le PADES met en œuvre des projets en collaboration avec ses partenaires nationaux et internationaux. Il est souligné dans les documents de gouvernance du PADES que dans la mise en œuvre des projets et programmes, les acteurs doivent respecter les valeurs énoncées dans le Manuel de Procédure Administrative et Comptable. Parmi ces valeurs on peut citer : l'équité genre et l'égalité des sexes, la laïcité, la liberté de penser et d'expression, la solidarité, la Responsabilité, le Partenariat, la collaboration, le respect mutuel, l'humilité, la disponibilité.

Malgré toutes ces bases de travail, il peut exister des déséquilibres de pouvoir liés à ce travail, et le PADES est conscient de son devoir de protection envers les populations auprès desquelles il intervient. C'est pourquoi il est soucieux de créer des milieux de travail et des programmes sécuritaires, qui offrent un climat exempt de toute forme d'abus.

L'objectif de la présente politique est donc de lutter contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, comprenant toute forme d'inconduite à caractère sexuel.

2. DÉFINITIONS

PEAS (Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels) : terme utilisé par les Nations Unies et la communauté des organisations non gouvernementales (ONG) qui renvoie aux mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels commis par leurs propres employé-e-s ou tout personnel associé.

Harcèlement sexuel : conduite vexatoire à caractère sexuel. Peut se manifester, à titre d'exemples, par : des avances, des invitations, des requêtes inopportunes ou sollicitations de faveurs; des remarques, des insultes, des plaisanteries de mauvais goût, des commentaires déplacés sur le corps ou l'aspect d'une personne; des contacts physiques inutiles, des regards indécents ou autres gestes déplacés ; des menaces, des représailles implicites ou explicites (refus de promotion, imposition de mesures disciplinaires, congédiement) ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles demandées, mais non consenties ; des promesses d'avantages ou récompenses en échange de faveurs de nature sexuelle.

Harcèlement psychologique : conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour elle, un milieu de travail néfaste. Les paroles, actes ou gestes se répètent bien que la personne visée ait exprimé son malaise à l'auteur.
Une conduite vexatoire est une conduite humiliante ou abusive qui blesse la dignité d'une personne ou lui cause du tourment. Ainsi, la conduite vexatoire se réfère à l'effet causé sur la personne concernée et ce, sans égard à l'intention de la personne qui agit.

Exploitation sexuelle : le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal, ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Abus sexuel : toute atteinte sexuelle réelle, ou menace d'atteinte sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée être un abus sexuel.

Le signalement : fournit des conseils sur les mécanismes de signalement internes et externes pour permettre ou faciliter des rapports rapides et confidentiels. **L'assistance :** fournit des conseils pour faciliter une assistance et un suivi immédiats et professionnels axés sur les survivants, soit directement, soit en les référant à d'autres prestataires de services.

L'enquête : fournit des conseils pour garantir des enquêtes et un suivi rapide et adéquat.

L'auto-évaluation de l'organisation : comprend un ensemble de normes essentielles et d'indicateurs connexes pour aider les organisations à identifier leurs forces en lien avec la PEAS et des domaines où des améliorations sont nécessaires.

La prévention : fournit des conseils sur les politiques et procédures à l'échelle de l'organisation, la formation du personnel et l'évaluation, l'atténuation et la prévention des risques dans tous les efforts de programmation.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel de l'organisation (incluant les stagiaires et les prestataires de services) de même qu'à tous les volontaires et partenaires. Elle vise à combattre l'exploitation et les abus sexuels qui pourraient être commis envers toute personne visée par les interventions du PADES et à prévenir toute forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir au sein de l'organisation, y compris lors d'activités externes reliées au PADES.

4. ENGAGEMENTS DU PADES

Le PADES s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de son organisation, ou dans le contexte des projets et programmes qu'il met en œuvre. Le PADES est déterminé à maintenir le milieu de travail harmonieux, où règnent la collaboration, le respect des individus et les principes d'égalité des genres, et où le personnel, les volontaires, les partenaires et les communautés ne subissent ni ne commettent d'abus ou d'inconduite quelle que soit sa forme.
Le PADES s'engage à prendre les mesures appropriées pour protéger l'intégrité de son personnel, des volontaires, des partenaires et des communautés qu'il appuie.
Le PADES applique une tolérance zéro à toutes formes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et prend les mesures correctives appropriées dans tous les cas qui sont avérés.

Le PADES assure un soutien psychologique et un espace sûr et confidentiel aux victimes.

5. ROLES ET RESPONSABILITES

Les membres du Conseil d'administration et de la direction exécutive doivent adhérer à la présente politique et :

- Sont les gardiens de cette politique.
- S'assurent qu'elle soit diffusée auprès de toutes les parties prenantes de l'organisation.
- S'engagent à protéger les victimes et à leur offrir les mesures d'accompagnement et de soutien appropriées.
- Soutiennent les gestionnaires au niveau de la prévention et de la gestion des signalements.
- Mobilisent les ressources humaines et financières nécessaires afin que l'organisation respecte ses engagements.

Le comité de gestion de la politique

Le comité est composé de trois (3) personnes : Le responsable des ressources humaines, le point focal de l'application de la politique, le Secrétaire Général du Conseil d'Administration. Les membres du comité de gestion doivent :

- Adhérer à la présente politique, aux principes, au code de conduite et aux valeurs du PADES contenues dans cette politique et dans le manuel
- Veiller à la transmission des valeurs et principes de l'organisation au personnel,
- Conscientiser le personnel quant à la responsabilité de chacun dans le maintien d'un climat de travail sain et respectueux.
- Demeurer vigilants et à l'écoute, afin de repérer et agir sur les facteurs de risques.
- Réagir promptement à toute situation dont il a connaissance et la rapporter immédiatement selon les procédures internes.
- Identifier de concert les mesures correctives et/ou disciplinaires à appliquer.

Les employé-e-s et les volontaires (incluant les stagiaires et les prestataires de services)

- Doivent adhérer aux principes et aux valeurs du PADES, à la présente politique et au code de conduite.
- Contribuent, par leur conduite, à rendre leur environnement exempt de harcèlement ou de toute autre forme d'exploitation ou d'abus
- Respectent les collègues et toutes autres personnes avec lesquelles ils ou elles interagissent dans le cadre de leur travail.
- Participent aux activités de concertation (formation, sensibilisation) mises en place pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus

Le responsable des ressources humaines

- Fournit un soutien et des conseils aux membres du comité de gestion dans leurs interventions, dans les mesures correctives à prendre et en matière disciplinaire.
- Détermine la nature de l'intervention à réaliser (médiation ou enquête) à la suite d'un signalement.
- Veille à la formation continue des parties prenantes.
- Consulte des ressources spécialisées pour du soutien, selon les besoins.

Le point focal de l'application de la politique

- Contribue à informer le personnel local (incluant les stagiaires et les prestataires de services), les volontaires et les partenaires au sujet de la présente politique.
- Reçoit les signalements/dénonciations.
- Le cas échéant, désigne une personne pour intervenir localement comme médiateur-trice ou enquêteur-euse.
- Coordonne la mise en place d'activités de concertation (formation, sensibilisation, Communautés de pratique)

Les organisations partenaires

- Doivent adhérer aux valeurs et règles d'éthique du PADES
- Contribuent à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels en collaboration et concertation avec le PADES.
- Participent aux activités de concertation (formation, sensibilisation, communautés de pratique) mises en place par le PADES pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus.

6. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

Le PADES met à la disposition du personnel, des volontaires et de toute personne associée à un projet ou programme, des mécanismes de signalement ou plainte, afin de leur permettre de l'informer de tout comportement inapproprié ou de dénoncer toute situation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

Un signalement/dénonciation écrit peut être déposé directement auprès du/de la responsable des ressources humaines comprenant le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes, le nom de l'auteur présumé-e, une description du ou des incidents ainsi que la ou les dates et lieux où cela est survenu, et, le cas échéant, le nom des témoins.

Un signalement/dénonciation peut être fait auprès du point focal responsable de l'application de la présente politique, qui recueillera les informations mentionnées au paragraphe précédent et les transmettra au/à la responsable des ressources humaines.

Un signalement/dénonciation anonyme peut être envoyé par courriel à l'adresse suivante pseapades@gmail.com gérée par la direction des ressources humaines.

En ce qui concerne le mécanisme de signalement pour les communautés bénéficiaires, deux personnes clés par projet seront désignées (une au sein de la communauté et l'autre au sein du personnel du projet) afin de surveiller et de signaler les cas potentiels d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Les membres des communautés peuvent également, à leur convenance, signaler ces cas directement aux membres du personnel du PADES, aux chef-fes de projets, aux directeur-trices exécutif ou au responsable des ressources humaines.

7. PRINCIPES DIRECTEURS

1. Tout signalement/dénonciation est traité avec diligence et en toute discrétion.
2. Les informations relatives au traitement d'une plainte sont gardées confidentielles et ne servent que pour les fins de déterminer les mesures correctives à prendre, le cas échéant.
3. Les personnes qui se prévalent, de bonne foi, des mécanismes mis à leur disposition ne feront l'objet d'aucune reproche dans le cas où le signalement s'avère non fondé.
4. À l'inverse une plainte jugée sans fondement, logée de mauvaise foi, est susceptible d'être considérée comme une faute grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires.
5. Les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées sans malaise de part et d'autre ne constituent pas du harcèlement.
6. Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec un conflit de personnalités, ou avec l'exercice normal du droit de gérance des responsables, notamment l'organisation du travail, la répartition des tâches, l'évaluation du rendement, l'application de mesures disciplinaires. Dans la mesure où le responsable n'agit pas de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement.
7. Des interprétations différentes sur le plan culturel ne doivent pas faire obstacle au traitement adéquat d'un signalement, dans une approche centrée sur la personne qui en est victime.
8. L'organisation prend tous les moyens nécessaires pour protéger et soutenir les victimes/survivant-es et les informateurs-trices.
9. Elle s'assure de maintenir des normes élevées pour la vérification méticuleuse des références de son personnel et de ses volontaires.

8. CONSÉQUENCES D'UN SIGNALEMENT

Suite à un signalement, la direction de PADES procèdera à l'analyse de la situation portée à son attention et déterminera le type d'intervention approprié (médiation ou enquête). Au terme de l'investigation, la direction, selon les circonstances, déterminera les actions ou mesures correctives à prendre, pouvant aller jusqu'à la suspension du contrat.

9. MESURES DE SOUTIEN /ASSISTANCE ET EFERENCEMENT

Il est de la responsabilité de PADES de veiller à ce que les victimes/ survivants et survivantes d'EAS reçoivent une assistance professionnelle immédiate, soit en leur fournissant des services directs, soit en les référant à des prestataires de services compétents lorsque le consentement est donné. Pour cela le PADES doit prendre en compte les aspects suivants pour faciliter l'assistance :

- Veiller à ce que les victimes/survivants et survivantes aient accès à une assistance ;
- Disposer d'une liste à jour des fournisseurs de services locaux, avec des options pour les survivants (es) enfants et adultes. Les survivants(es) peuvent avoir besoins des services suivants : sécurité, soins médicaux, soutien psychosocial, services juridiques, assistance matérielle de base, soutien aux enfants nés de l'exploitation et des abus sexuels.
- Avoir une procédure établie pour guider le processus de référencement
- Mettre la fiche de référencement à la disposition du point focal et de la direction des ressources humaines.

10. SUIVI ET ÉVALUATION

Un registre des cas de signalement sera maintenu par la Direction qui en rendra compte au Conseil d'administration, une fois par année.

À cette occasion, le Comité et le point focal feront le point sur la mise en œuvre et le suivi de la présente politique et feront leurs recommandations au Conseil d'administration.

Fait à Tchitchao, le 30 janvier 2024

Pour l'Assemblée Générale du CA

LE PRESIDENT



ADJABO Ekpao