



Politique de l'Organisation AMAF-BENIN sur la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PHEAS)

POUR SIGNALER UNE PRÉOCCUPATION RELEVANT DE LA PRÉVENTION ET PROTECTION, VOUS POUVEZ :

- Vous rendre sur : <https://amafbenin.org/contact/> pour nous écrire ;
- Contacter un/une responsable du Conseil d'Administration ou de la Direction.

TABLE DES MATIÈRES

1. PORTÉE ET BUT.....	3
2. ÉNONCÉ POLITIQUE	3
3. PRINCIPES ET ENGAGEMENTS D'AMAF EN MATIÈRE DE PHEAS.....	4
4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	8
5. PRÉSENTER UNE PLAINTÉ OU SIGNALER UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE	10
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES DE L'AMAF CONNEXES —.....	11
ANNEXE 1: DÉFINITIONS.....	12
Version :.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

1. PORTÉE ET BUT

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'Organisation AMAF-Bénin, de ses bénévoles, y compris les parties prenantes et les partenaires, à la fois pendant et en dehors des heures normales de travail, et s'aligne à la législation nationale, auquel cas il convient de se conformer à cette législation nationale uniquement dans la mesure où celle-ci est plus stricte que la présente politique, conformément aux normes adoptées par AMAF-Bénin en matière de droits humains. Cette politique de l'AMAF-Bénin s'applique si elle est plus stricte que la législation nationale.

La présente politique définit l'approche adoptée par AMAF-Bénin pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PHEAS), et y réagir le cas échéant. Elle comprend :

- nos engagements à prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à prendre des mesures appropriées lorsqu'un problème survient ;
- les principes sur lesquels nous nous appuyerons pour prendre des décisions et des mesures et ;
- nos attentes envers toutes les personnes qui travaillent au nom de l'AMAF-Bénin.

2. ÉNONCÉ POLITIQUE

AMAF-Bénin applique une politique de tolérance zéro face à l'inaction en cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Chez AMAF-Bénin, nous pensons que toute personne doit pouvoir jouir du droit de mener sa vie à l'abri des violences sexuelles et de tout abus de pouvoir, indépendamment de son âge, son genre, son orientation sexuelle, son handicap, sa religion ou son origine ethnique. Nous reconnaissons l'existence de rapports de force inégaux au sein de l'organisation et par rapport aux populations auprès desquelles nous œuvrons, et nous savons qu'il existe un risque de voir certaines personnes profiter de leur position de force à des fins personnelles. AMAF-Bénin ne tolère aucune forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de la part de ses employés, bénévoles, consultants, partenaires et tout autre représentant impliqué dans ses activités. AMAF-Bénin s'engage à soutenir les personnes ayant été confrontées à des violences, à améliorer ses capacités en matière de prévention et protection contre les comportements sexuels répréhensibles et la maltraitance des enfants, à signaler les cas, à mener des enquêtes et à prévenir les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

Les responsables et les équipes des Organes dirigeants s'appuieront sur la présente politique tout en tenant compte de la législation en vigueur (notamment le droit du travail, le Code pénal et la loi sur la protection de la vie privée) et du devoir de protection pour statuer sur la réponse à donner aux plaintes et aux préoccupations soulevées. Pour de plus amples informations, veuillez contacter les responsables des Organes dirigeants (*voir le mécanisme de contact en ligne sur le site web de l'Organisation*) ou notre le responsable chargé de la prévention et de la protection au niveau de l'Organisation.

3. Principes et engagements de l'AMAF-Bénin en matière de PHEAS

AMAF-Bénin s'engage à mettre en œuvre, de manière exhaustive et continue, les six principes fondamentaux concernant l'exploitation et les abus sexuels énoncés par le Groupe de travail spécial du Comité permanent inter-organisations (CPI) sur la protection contre les actes d'exploitation et les abus sexuels, les normes opérationnelles minimales sur la PEAS établies par le CPI et la norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité.

3.1. Principes fondamentaux de l'AMAF-Bénin en matière de PHEAS

- L'exploitation et les abus sexuels par les employés et le personnel apparenté (bénévole, prestataire, etc.) de l'AMAF-Bénin constituent des fautes graves et sont subséquentement motifs de licenciement ou de rupture de contrat/accord. Le harcèlement sexuel par les employés et le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin constitue un motif de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement de l'enfant. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
- Les employés et le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin ont l'interdiction, à tout moment que ce soit, de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services. Cela comprend les relations sexuelles monnayées et l'échange d'aide humanitaire due aux bénéficiaires d'un programme contre des faveurs sexuelles.
- Les relations sexuelles entre les employés ou le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin et les membres des communautés avec lesquelles nous travaillons sont interdites. Considérant les contextes dans lesquels AMAF-Bénin intervient, ces relations peuvent être fondées sur une dynamique de pouvoir par essence inégalitaire et peuvent nuire à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide et de développement de l'AMAF-Bénin. Les employés et le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin doivent signaler à leur responsable hiérarchique ou à la personne chargée de la prévention et de la protection au niveau de l'Organisation.
- Si un employé ou membre du personnel apparenté de l'AMAF-Bénin s'inquiète ou suspecte des faits de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un ou d'une collègue, que ce soit au sein de l'AMAF-Bénin ou non, il/elle doit immédiatement faire part de ses préoccupations en utilisant le/les mécanismes de signalement en place (voir la section 5).
- Les employés et le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propice à la prévention de tout harcèlement, de toute exploitation et de tout abus d'ordre sexuel et de toute maltraitance à l'égard d'enfants ; cet environnement devra aussi promouvoir l'application de la présente politique. La personne chargée de la prévention et de la protection au niveau de l'AMAF-Bénin a la responsabilité particulière de mettre en place et d'appuyer des systèmes qui préservent un tel environnement.

3.2 Engagements de l'AMAF-Bénin

Pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ou y réagir le cas échéant, AMAF-Bénin est résolue à respecter les engagements mis en lumière dans les six principes fondamentaux mentionnés ci-dessus.

a. Une culture interne sûre, respectueuse et inclusive :

AMAF-Bénin fera tout ce qui est en son pouvoir pour instaurer et préserver une culture organisationnelle sûre, équitable et inclusive, dans laquelle toutes les personnes qui travaillent pour et avec elle, ainsi que celles appartenant aux communautés dans les zones d'intervention de l'AMAF-Bénin, sont traitées avec dignité, où leurs droits sont respectés et leurs voix entendues. Cela implique d'appliquer les valeurs féministes de l'AMAF-Bénin et ses principes de travail en matière de justice de genre, incluant le partage du pouvoir. Cette démarche nous donnera l'occasion de discuter et de réfléchir à des questions d'actualité avec un groupe diversifié de parties prenantes « rien sur nous sans nous », ce qui aboutira à un travail substantiel de prévention et de réponse le cas échéant, en offrant un soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences et en tenant pour responsables ceux et celles qui se rendent coupables de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

b. Signaler les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels :

- Nous devons veiller à l'existence de mécanismes multiples pour que les employés de l'AMAF-Bénin, son personnel apparenté et les membres des communautés auprès desquelles nous œuvrons, ou toute autre personne, puissent signaler en toute sécurité les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Ces mécanismes doivent être conçus en concertation avec les communautés locales et le personnel sur place afin de garantir qu'ils sont sûrs et accessibles.
- Nous devons veiller à ce que toutes les personnes qui travaillent au nom de l'AMAF-Bénin et celles que nous aidons sachent comment utiliser ces mécanismes de signalement sûrs, en prévoyant des communications adaptées aux enfants et à une diversité de personnes. Pour ce faire, les procédures de signalement seront communiquées dans les langues locales et régulièrement expliquées.
- Nous devons offrir des formations et des informations à tous les employés et au personnel apparenté de l'AMAF-Bénin, notamment aux personnes chargées de la prévention et protection, afin de s'assurer qu'ils ou elles comprennent leurs obligations et comment s'acquitter de leurs fonctions en cas de plaintes ou de signalements. Un accent particulier sera mis sur la confidentialité.
- Nous devons observer une exigence de signalement confidentiel permettant de préserver l'identité de la personne ayant fait le signalement. Seul le personnel ayant des pouvoirs délégués peut signaler un incident aux bailleurs externes et aux organismes de réglementation externes. Les personnes ayant été confrontées à des violences/victimes ont le droit de s'adresser directement aux organismes de réglementation au niveau local ou national. À leur demande, AMAF-Bénin peut aider les personnes ayant été confrontées à des violences/victimes à faire un signalement.

c. Réagir en cas de signalement de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels :

AMAF-Bénin réagira promptement et de manière professionnelle face à toute situation préoccupante ou accusation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Chaque situation préoccupante ou accusation sera toujours prise au sérieux et fera l'objet d'une enquête et de mesures si cela s'avère nécessaire, conformément à nos principes en matière de prévention et de protection énumérés ci-dessous :

- **Approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences :** Une approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences crée un environnement solidaire, dans lequel les droits et les souhaits de ces personnes sont respectés et considérés prioritaires. Une telle approche permet également d'assurer la sécurité de ces personnes et de garantir qu'elles soient traitées avec dignité et respect. L'approche centrée sur les personnes ayant été confrontées à des violences repose sur les principes directeurs suivants :

- **Sécurité** : La sécurité de la personne ayant été confrontée à des violences, ainsi que de ses enfants, est la première préoccupation.
 - **Confidentialité** : Les personnes ayant été confrontées à des violences ont le droit de choisir à qui elles veulent ou ne veulent pas raconter ce qui leur est arrivé. De plus, ces informations ne doivent être divulguées qu'avec le consentement éclairé de la personne en question. Toutefois, si une menace grave et imminente pèse sur un enfant ou une autre personne, il est possible que la nécessité d'agir sans délai l'emporte sur la confidentialité.
 - **Respect** : Toutes les mesures prises se feront dans le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité de la personne qui a été confrontée à des violences. Le rôle des équipes de prévention et de protection est de faciliter le rétablissement de la personne ayant été confrontée à des violences et de l'aider en lui offrant des ressources pertinentes.
 - **Non-discrimination** : Les personnes ayant été confrontées à des violences seront traitées sur un pied d'égalité, indépendamment de leur âge, de leur genre, de leur couleur de peau, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance ethnique, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique.
- **Un système de traitement des cas rigoureux, qui engage la responsabilité de l'organisation** : Toutes les accusations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et les mesures qui suivent, seront documentées et enregistrées dans une base de données sécurisée et confidentielle afin de garantir l'obligation de redevabilité. La réception d'un signalement sera officiellement accusée dans un délai de 24 heures, et une équipe chargée de la prévention et de la protection organisera dans les 72 heures une réunion au sujet de l'affaire afin d'évaluer les risques immédiats et de décider des prochaines étapes.
 - **Enquêtes** : AMAF-Bénin mènera des enquêtes indépendantes, sûres et discrètes par l'entremise d'enquêteurs ou d'enquêtrices formées qui travaillent avec les équipes de prévention et de protection de l'AMAF-Bénin, en reconnaissant les droits de toutes les personnes concernées et son devoir de protection envers celles-ci, y compris le ou la plaignante et/ou la personne ayant été confrontée à des violences, les témoins et la personne faisant l'objet de la plainte.
 - **Un processus de décision redevable** : AMAF-Bénin prendra des mesures rapides et adéquates à l'encontre de tout employé et membre du personnel apparenté s'avérant responsable d'actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Il pourra notamment s'agir de mesures administratives, disciplinaires et/ou d'un renvoi devant les autorités locales ou judiciaires, si cela s'avère approprié et sûr. Un comité décisionnel indépendant et composé à la fois d'hommes et de femmes sera nommé pour chaque enquête afin d'assurer l'impartialité, la transparence et la redevabilité du processus. Le processus décisionnel sera soumis au contrôle des responsables et/ou personnes chargées de la prévention et de la protection au sein de l'Organisation.
 - **Soutien à la personne confrontée à des violences** : Les personnes ayant été confrontées à des faits de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels ont droit à des services de soutien spécialisés. AMAF-Bénin s'engage à diriger ces personnes vers des services de soutien compétents, adaptés et disponibles, en fonction de ce qu'elles souhaitent et de leurs besoins. Ce soutien peut comprendre : un soutien psychosocial spécialisé, par exemple un soutien psychologique, une aide médicale, des conseils juridiques ou l'accès aux programmes d'aide aux employés de l'AMAF-Bénin (le cas échéant). Une aide sera offerte, qu'une intervention interne formelle soit réalisée ou non (p. ex. : enquête interne).

d. Intégrer la PHEAS dans le travail de l'AMAF-Bénin

- **Un recrutement plus sûr** : Conformément au droit applicable, AMAF-Bénin s'engage à empêcher qu'une personne ayant perpétré des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels soit embauchée, mutée ou à nouveau recrutée. Les responsables et la personne chargée de prévention et

de la protection veilleront à l'existence de procédures fiables de contrôle des recrutements (p. ex. : sélection préalable sur présentation d'un casier judiciaire vierge ou similaire) pour tous les membres du personnel, y compris les employés, les bénévoles, les consultants et les autres représentants de l'Organisation. Tous les formulaires de candidature, entretiens et références doivent ainsi tenir compte des exigences et comportements attendus en matière de prévention et protection ainsi que d'égalité.

- **Des accords de partenariat sûrs** : Lors de la conclusion d'accords de partenariats, de sous-subsidations ou de sous-bénéficiaires, AMAF-Bénin veillera à ce que ces accords : i) intègrent la présente politique en pièce jointe ; ii) utilisent les termes appropriés pour imposer aux entités et personnes contractantes, ainsi qu'à leurs employés et à leurs bénévoles, de respecter un code de conduite qui soit conforme aux normes énoncées dans la présente politique ; iii) énoncent expressément que le fait pour ces entités ou personnes (selon les cas) de ne pas prendre les mesures préventives nécessaires contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, de ne pas mener d'enquête, de ne pas signaler les faits en question ou de ne pas prendre de mesures correctives en cas d'incidents avérés, constituera pour AMAF-Bénin un motif de rupture de l'accord ; iv) AMAF-Bénin évaluera la capacité des partenaires, y compris leurs politiques, procédures et formations, en vigueur en matière de prévention et protection ou, en l'absence de celles-ci, assurera un renforcement de ces capacités et fournira un soutien dans le cadre de l'établissement de tout nouveau partenariat.
- **Formation du personnel et des partenaires** : Les employés et le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin doivent bénéficier, dans le cadre des formations d'initiation à leur entrée en fonction au sein de l'AMAF-Bénin, de formations en prévention et protection (notamment sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels), dont une séance sur les politiques et les valeurs de l'AMAF-Bénin, une présentation du Code de conduite, des informations concernant les mécanismes de signalement des situations préoccupantes et des conseils pour savoir où trouver des informations complémentaires sur la prévention et protection ainsi que sur les pratiques sûres au sein de l'organisation. Toute personne qui travaille directement avec des membres des communautés au nom de l'AMAF-Bénin doit suivre une formation supplémentaire pour savoir comment recueillir et traiter des plaintes de manière sûre et en toute confidentialité.
- **Redevabilité vis-à-vis des communautés auprès desquelles nous œuvrons** : AMAF-Bénin s'engage à promouvoir la redevabilité vis-à-vis des individus et des communautés dans ses sites d'intervention : i) en garantissant la transparence des programmes et des activités de l'AMAF-Bénin ainsi que des services auxquels ils/elles ont droit ; ii) en faisant mieux connaître le Code de conduite, les politiques de prévention et protection ainsi que les mécanismes de signalement de l'AMAF-Bénin ; iii) en cherchant activement à obtenir des retours d'information de la part des communautés à propos du travail de l'AMAF-Bénin, des comportements individuels et des plaintes ; iv) en informant les communautés des changements effectués à la suite de leurs commentaires (cela sera dans l'idéal fait par un représentant de la direction de l'AMAF-Bénin). Les démarches ci-dessus doivent être effectuées de manière régulière, tout au long du cycle d'un programme ou d'une activité.
- **Programmation sûre** : Les employés et le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin doivent prendre des mesures proactives pour ne pas causer par inadvertance de préjudice à d'autres personnes. Ils doivent contribuer activement à atténuer les risques existants et doivent veiller à ce que les programmes tiennent compte des conflits. Pour ce faire, il s'agira notamment d'intégrer des bonnes pratiques et des mesures de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans l'ensemble du cycle de programme et projet, y compris dans la conception du projet, les propositions de subvention, les évaluations, les mécanismes de plainte et de retour d'information et le processus de suivi et évaluation.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- **Ensemble des employés de l'AMAF-Bénin et du personnel apparenté** : Toutes les personnes qui travaillent au nom d'AMAF-Bénin doivent signaler tout acte ou soupçon de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels sur autrui (voir la section 5 ci-dessous). Le fait de ne pas signaler à la personne compétente ces soupçons de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels sur autrui constitue une violation des politiques de l'AMAF-Bénin et peut donner lieu à l'adoption de mesures disciplinaires (à l'encontre des salariés) et à la cessation de la relation avec de l'AMAF-Bénin (dans le cas des non-salariés). Aucune obligation de signalement ne repose sur les personnes qui ont elles-mêmes été confrontées à de telles violences.
- **Personnes chargées de prévention et de la protection** : Ces personnes doivent apporter un soutien pour prévenir les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et y réagir le cas échéant, en plus de leur poste attribué. Elles doivent donner des informations sur les meilleures pratiques et les promouvoir en recueillant les signalements de situations préoccupantes, en soutenant les personnes qui ont été confrontées à des violences et en signalant les incidents en toute confidentialité à travers les mécanismes mis en place au sein de l'Organisation.
- **Personnel d'encadrement** : Ces personnes sont chargées de mieux faire connaître la présente politique aux employés sous leur responsabilité et d'appuyer/de concevoir des systèmes pour instaurer et préserver un environnement de travail sûr. Cela comprend aussi la responsabilité de veiller à ce que tous les employés et le personnel apparenté bénéficient de formations régulières en matière de PHEAS, en mettant l'accent sur le personnel en contact direct avec les bénéficiaires de nos programmes. Les responsables doivent faire de la sensibilisation à la PHEAS une priorité pour eux-mêmes, leurs divisions, ainsi que chaque équipe ou service. Ils doivent également prévoir les budgets nécessaires à certaines activités.
- **Équipes de programme** : Elles consultent les communautés (*d'une manière qui soit sûre, accessible et adaptée culturellement*) afin de veiller à ce que les membres de ces communautés, tout comme les personnes qui travaillent au nom de l'AMAF-Bénin, connaissent le Code de conduite de l'AMAF-Bénin et sachent comment porter plainte et signaler des situations préoccupantes, et afin de garantir que l'AMAF-Bénin intervienne le cas échéant. Les équipes de programmes doivent également expliquer clairement quels sont les biens et/ou services auxquels les membres des communautés ont droit et comment ces personnes sont sélectionnées.

La révision et la mise à jour annuelles ou périodique de la présente politique incombe aux responsables et aux personnes de la prévention et de la protection au sein de l'Organisation. Ce processus tiendra compte des changements législatifs et organisationnels, des retours reçus et des enseignements tirés.

5. PRÉSENTER UNE PLAINTE OU SIGNALER UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE

POUR SIGNALER UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE, VOUS POUVEZ :

- Vous rendre sur : <https://amafbenin.org/contact/> pour nous écrire ;
- Contacter un/une responsable du Conseil d'Administration ou de la Direction.

Les employés et le personnel apparenté de l'AMAF-Bénin ont le devoir de signaler tout soupçon ou toute situation préoccupante concernant des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Quiconque a fait l'objet, a été témoin ou a entendu parler d'un comportement répréhensible peut, s'il concerne un membre du personnel de l'AMAF-Bénin ou d'un partenaire (fournisseur, partenaire, sous-traitant), signaler cette situation préoccupante ou présenter une plainte sans crainte de représailles. Le ou la responsable de la prévention et de protection étudiera alors la suite à donner conformément à la procédure opérationnelle interne de l'AMAF-Bénin pour le traitement des cas.

Hormis demande expresse de la part des enquêteurs dûment formés aux questions de prévention et de protection, en vue de les aider confidentiellement dans leur enquête, les employés de l'AMAF-Bénin et le personnel apparenté ne doivent pas enquêter de leur propre chef sur les accusations formulées ou incidents présumés. Les enquêtes sont menées par des enquêteurs professionnels formés et dotés d'une expérience avérée dans le domaine de la PHEAS. Toute décision concernant un incident impliquant un enfant doit être prise conjointement avec ses parents ou tuteurs dans la mesure du possible.

5.1 Mécanismes de signalement

Quiconque (y compris les membres des communautés avec lesquelles AMAF-Bénin travaille) a été témoin ou a fait l'objet d'un comportement répréhensible peut signaler les faits ou présenter une plainte à AMAF-Bénin sans crainte de représailles. Cela peut se faire oralement ou par écrit, auprès d'un membre du Conseil, d'un membre de l'équipe de direction ou de la personne chargée de la prévention et de la protection, ou en utilisant le formulaire de contact en ligne. Pour de plus de précision, veuillez consulter les informations fournies ci-dessus. En l'absence d'équipe de prévention et protection ou de formulaire de contact en ligne, si vous ne souhaitez pas utiliser le formulaire de contact en ligne ou si vous préférez procéder autrement, sachez que vous pouvez envoyer un courriel à l'une des adresses suivantes : amafbenin@yahoo.fr ou contact@amafbenin.org. Les employés peuvent choisir de signaler une situation préoccupante à leur responsable hiérarchique ou à un membre du Conseil d'Administration.

5.2 Confidentialité

Les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme. Tout sera fait pour que la confidentialité soit garantie tout au long de la procédure de traitement de la plainte. Seul le personnel en ayant absolument besoin pour cette procédure aura accès aux informations permettant d'identifier les personnes associées à une plainte et ces informations ne seront pas transmises à d'autres personnes sans le consentement éclairé préalable de la personne qui a été confrontée à des violences, sauf si une vie humaine est en péril, si un enfant est en danger ou si la loi l'exige, après avis d'un conseiller juridique et uniquement si cela est sans risques.

Les informations ne permettant pas l'identification des personnes concernées seront transmises conformément aux exigences en matière de signalement imposées par les bailleurs et les organismes régulateurs.

Le personnel concerné par la procédure de traitement de la plainte sera sensibilisé à l'importance de maintenir la confidentialité et pourra être amené à signer un accord de confidentialité. Les employés qui enfreignent le principe de confidentialité s'exposeront à des mesures disciplinaires pouvant aboutir à leur licenciement, et les autres personnes qui travaillent avec AMAF-Bénin pourront voir leur collaboration avec l'Organisation prendre fin. Dans certains cas, ce type de manquement est passible de sanctions légales.

5.3 Représailles contre les plaignants (es), les personnes ayant été confrontées à des violences et les témoins

AMAF-Bénin prendra des mesures contre toute personne, qu'elle soit visée par une plainte ou non, cherchant à prendre des mesures de représailles contre les plaignants, les personnes ayant été confrontées à des violences, les témoins ou la personne faisant l'objet d'une plainte. Les employés s'exposeront à des mesures disciplinaires pouvant aboutir à leur licenciement. Les autres personnes qui travaillent avec AMAF-Bénin pourront voir leur collaboration avec l'Organisation prendre fin.

5.4 Plaintes concernant un partenaire de l'AMAF-Bénin

Dans l'éventualité d'une plainte concernant une Organisation partenaire, AMAF-Bénin exigera de cette Organisation qu'elle réagisse de manière sûre, rapide et adéquate. En outre, l'AMAF-Bénin aidera le partenaire à remplir ses obligations en matière de signalement.

Dans la mesure du possible, AMAF-Bénin aidera le partenaire à gérer le problème par l'entremise d'une enquête indépendante et adaptée. Si le comportement répréhensible est avéré, la personne concernée ne pourra plus participer aux projets en cours. S'il existe une raison de croire qu'une suspicion d'abus n'a pas été traitée correctement par un partenaire, il est envisageable de mettre un terme à la collaboration.

5.5 Plaintes concernant des organisations/entités externes

Les plaintes relevant de la prévention et de la protection transmises à AMAF-Bénin concernant d'autres organisations/entités doivent être communiquées à l'équipe de prévention et de protection, qui signalera ces incidents au Conseil d'Administration ou à la Direction Exécutive. Lors de la transmission de ces informations, il sera tenu compte des circonstances qui laissent augurer un risque potentiel pour une ou plusieurs personnes à l'avenir. Les plaintes doivent être communiquées aux groupes de travail et aux réseaux qui agissent localement sur les questions de PHEAS et/ou à la police lorsque ce signalement s'avère sûr et adéquat et/ou lorsque les circonstances laissent augurer un risque potentiel pour une ou plusieurs personnes à l'avenir. AMAF-Bénin ne mènera pas d'enquête sur les cas concernant d'autres organisations, mais a l'obligation de les signaler.

ANNEXE 1 : DÉFINITIONS

Employés de l'AMAF-Bénin et personnel apparenté : L'expression « employés de l'AMAF-Bénin et personnel apparenté » comprend tous les employés de l'AMAF-Bénin, du siège social à Cotonou et ceux des bureaux régionaux/départementaux. L'expression vise également les membres de la direction, les bénévoles, les stagiaires, ainsi que les consultants locaux et internationaux et les travailleurs journaliers, tout comme tous les sous-traitants (entreprises ou individus) et leur personnel apparenté. Sont également concernées les entités autres que AMAF-Bénin et leurs employés et les personnes ayant conclu un accord de partenariat avec AMAF-Bénin.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou à humilier. Un tel comportement sera également considéré comme du harcèlement sexuel lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée sur le 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. Il peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe. Tant les hommes que les femmes peuvent être visés par ce comportement ou en être les auteurs.

Exploitation sexuelle : L'exploitation sexuelle désigne 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. AMAF-Bénin est consciente que les termes « abus sexuels » et « exploitation sexuelle » englobent de nombreux comportements et ne se limitent pas à des rapports sexuels.

Abus sexuels : Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel. Le mariage forcé et l'esclavage sexuel, ainsi que les activités sexuelles avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans), constituent des exemples d'abus sexuels.

Relations sexuelles : Cela inclut notamment, mais pas uniquement, le fait pour un membre du personnel de l'AMAF-Bénin ou apparenté d'avoir une relation physique intime, ou une relation sexuelle en ligne via les réseaux sociaux, par SMS ou par téléphone.

Abus sexuels à l'égard des enfants : Désigne le fait qu'un enfant soit utilisé par un autre enfant, un ou une adolescente, ou un adulte pour sa propre stimulation ou gratification sexuelle. Les abus sexuels comprennent toute activité sexuelle concernant des enfants, avec ou sans contact, y compris le fait d'exposer un enfant à du matériel en ligne d'exploitation sexuelle d'enfants ou le fait de prendre des photos ou d'enregistrer des vidéos d'enfants constituant une exploitation sexuelle.

Personne confrontée à des violences : Personne présumée avoir subi des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

Plaignant (e) : Personne qui porte plainte (il peut s'agir de la personne ayant été confrontée à des violences ou non).

Personne faisant l'objet d'une plainte/personne inquiétée : Personne à l'encontre de qui une accusation a été portée, une plainte a été déposée ou une situation préoccupante a été signalée.

Soupçon de comportement répréhensible : Toute préoccupation signalée par l'un des mécanismes de signalement en place. Ce soupçon est examiné dans le cadre d'une réunion initiale au sujet de l'affaire/par un groupe de parties prenantes.

Accusation de comportement répréhensible : Si, à la réunion au sujet de l'affaire/organisée avec le groupe de parties prenantes, la décision est prise d'enquêter sur le soupçon de comportement répréhensible, l'incident est traité au titre d'une « accusation de comportement répréhensible ».

Conclusions de l'enquête : Une fois qu'une accusation fait l'objet d'une enquête et que le rapport d'enquête est examiné, les recommandations qui en découlent sont désignées comme étant les « conclusions de l'enquête ».