



**POLITIQUE RELATIVE À LA  
LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION  
ET LES ABUS SEXUELS ET À LEUR  
PREVENTION (« Politique PEAS »)**

POL-DRH-08

Date d'entrée en vigueur : 18 novembre 2025



## 1. Contexte

Socodevi a pour mission de contribuer à améliorer les conditions de vie de collectivités en soutenant des entreprises coopératives et mutualistes durables et inclusives à travers le monde.

Socodevi s'engage à respecter son devoir de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (EAS) envers les populations auprès desquelles elle intervient et à travailler à garantir un environnement de collaboration et de travail sain, respectueux et sécuritaire pour toutes et tous, tant pour les populations appuyées dans ses projets et initiatives, que pour ses équipes, au siège social et dans tous les pays où elle intervient, ainsi que pour ses partenaires.

Socodevi reconnaît que l'exploitation et les abus sexuels se produisent dans tous les contextes et toutes les sociétés et qu'il convient de présumer que tel est le cas dans les situations à risque, y compris celle de ses opérations. Elle attache une grande valeur à la prévention, à la redevabilité et au soutien des personnes touchées par l'exploitation et les abus sexuels.

Socodevi considère que chaque personne avec laquelle elle interagit, quel que soit son âge, son genre, sa situation de handicap, son orientation sexuelle ou son origine ethnique, a droit à une protection contre toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et ne tolérera aucune forme de violence sexuelle de la part de son personnel, de ses partenaires ou de ses fournisseurs.

## 2. Champ d'application

La Politique relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention (la « Politique PEAS ») s'applique aux membres du conseil d'administration et de la direction, aux gestionnaires, au personnel international et national, aux personnes expertes-volontaires, aux stagiaires rémunérés ou non, aux bénévoles et aux personnes consultantes (aux fins des présentes le « Personnel ») et aux organisations partenaires (aux fins des présentes les « Partenaires ») œuvrant avec Socodevi dans le monde entier.

Toutes et tous sont tenus, en toute circonstance et sans exception, de respecter la présente Politique PEAS et les normes de conduite qui y sont décrites, tant dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions qu'à l'extérieur de celui-ci. Chacune et chacun est ainsi responsable de connaître, de comprendre et d'agir en conformité avec cette politique.

**La Politique PEAS définit l'engagement ferme de Socodevi envers la protection contre l'exploitation et les abus sexuels des personnes et communautés à qui elle vient en aide (aux fins des présentes les « Bénéficiaires ») ainsi que de son Personnel et des Partenaires avec qui elle travaille.**

La Politique PEAS de Socodevi répond aux exigences contractuelles émises par Affaires Mondiales Canada ainsi qu'aux normes de conduite énumérés dans la Section 3 de la Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies ST/SGB/2002/13 concernant les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Elle doit être lue conjointement avec le **Code d'éthique et de conduite professionnelle et la Politique de sauvegarde pour la protection et prévention envers les enfants et les personnes vulnérables** de Socodevi, lesquels sont disponibles sur le site institutionnel de Socodevi.

## 3. Objectifs de la politique PEAS

- (i) Préciser les principes directeurs qui soutiennent la culture de tolérance zéro de Socodevi en matière d'EAS;



- (ii) Actualiser les normes et protocoles existants en matière de prévention et de protection des personnes et communautés touchées contre les actes d'EAS commis par du Personnel et des Partenaires de Socodevi, conformément aux pratiques internationales;
- (iii) Définir et systématiser une approche centrée sur les victimes/personnes survivantes alignée avec le principe de « ne pas nuire » pour lutter contre les cas d'EAS et les prévenir;
- (iv) Définir les engagements et les rôles et responsabilités de tous les membres du Personnel, en reconnaissant que chacun a un rôle à jouer et qu'une approche à l'échelle de l'organisation doit être intégrée à tous les projets pour garantir l'efficacité de la lutte contre l'EAS et de la prévention;
- (v) Renforcer une culture de redevabilité et d'engagement aux principes fondamentaux et à la mise en œuvre de la présente Politique PEAS.

## 4. Principes directeurs de la politique PEAS

Les principes directeurs ci-dessous sont alignés avec le Code d'éthique et de conduite professionnelle de Socodevi et le renforcent pour protéger les personnes à qui nous venons en aide et nous travaillons.

1. **Tout acte d'exploitation sexuelle**, défini comme le fait d'abuser ou de tenter d'abuser, à des fins sexuelles, de la vulnérabilité des personnes touchées, de leur confiance ou du rapport de force entretenu avec elles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique, est interdit et sera considéré comme une faute grave qui entraînera la cessation immédiate de la relation et/ou du contrat de travail auprès de Socodevi.
2. **Tout abus sexuel**, défini comme toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte, est interdit et sera considéré comme une faute grave qui entraînera la cessation immédiate de la relation et/ ou du contrat de travail auprès de Socodevi.
3. Le fait d'avoir pensé à tort que la victime/personne survivante avait donné son consentement ne peut être invoqué comme un moyen de défense, en particulier lorsque le bien-être de la personne touchée ou de sa famille peut dépendre de la relation avec Socodevi ou que le déséquilibre des rapports de force entre la victime/personne survivante et l'auteur-e des faits est manifeste. De telles circonstances invalident tout consentement supposé et est considéré que celui-ci a été obtenu à la faveur d'un rapport inégal.
4. Tous les coûts encourus par Socodevi pour soutenir les victimes/personnes survivantes d'actes avérés d'EAS ou répondre à leurs besoins sont recouvrables auprès du membre du Personnel reconnu comme étant l'auteur-e des faits.
5. Tout acte d'exploitation ou d'abus sexuels est considéré comme une faute grave et un motif de résiliation immédiate de contrat. Tous les coûts encourus par Socodevi pour soutenir les victimes/personnes survivantes d'actes avérés d'EAS ou répondre à leurs besoins sont recouvrables conformément aux modalités contractuelles la liant à ses Partenaires.
6. 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 dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoqué comme un moyen de défense.
7. Il est interdit de créer, de produire, de distribuer, de stocker et/ou d'utiliser (y compris de visionner) en ligne du matériel à caractère pornographique ou explicitement sexuel, ou de se livrer en ligne à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels dans les locaux ou avec les équipements de Socodevi.



8. Le fait de solliciter des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant ou relevant de l'exploitation en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, constitue de l'exploitation sexuelle et est interdit. Cela s'applique quel que soit le statut juridique des relations sexuelles tarifées dans le lieu d'affectation ou le pays d'origine du Personnel ou de la victime/personne survivante.
9. Le harcèlement sexuel par un membre du Personnel n'est généralement pas considéré comme de l'EAS, mais peut l'être si les seuils d'exploitation et/ou d'abus sexuels sont atteints. Sont inclus la promesse d'un emploi ou la menace de le refuser en échange de faveurs sexuelles, les comportements relevant de l'exploitation sexuelle et la sollicitation de relations sexuelles tarifées.
10. Tout membre du Personnel qui craint que des actes d'EAS soient commis par un ou une collègue, ou qui conçoit des soupçons à propos de tels actes, doit immédiatement et obligatoirement en faire état via les mécanismes de signalement établis faute de quoi il ou elle s'expose à des mesures disciplinaires.
11. Les relations sexuelles entre d'une part des membres du Personnel ou des Partenaires et, d'autre part, les Bénéficiaires de ses services sont fortement déconseillées, car elles reposent sur des dynamiques de pouvoir inégalitaires. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité des activités de développement de l'organisation. Tout membre du Personnel qui a des relations préexistantes avec un ou des Bénéficiaires doit immédiatement en informer ses supérieurs hiérarchiques.
12. Tout le Personnel, sans exception, est tenu d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir l'EAS et à favoriser la mise en œuvre de la présente Politique PEAS. Il incombe par ailleurs aux gestionnaires de Socodevi, quel que soit leur niveau hiérarchique, de soutenir et de consolider les conditions propices à un tel environnement. Il leur incombe notamment de transmettre tout signalement d'actes d'EAS à la ligne de signalement de Socodevi dans les **48 heures** qui suivent, et de **mettre en place immédiatement les procédures de sécurité** et d'orientation des victimes/personnes survivantes, faute de quoi il ou elle s'expose à des mesures disciplinaires.
13. Lorsque les conditions de sécurité le permettent, Socodevi se réserve le droit de saisir les autorités nationales des cas liés à l'EAS, avec le consentement de la victime/personne survivante adulte ou d'un parent/tuteur de cette dernière si celle-ci est un enfant.

Le fait de signaler ou de communiquer des informations qui sont intentionnellement fallacieuses ou tendancieuses, ou connues comme telles, ou qui sont présentées au mépris de leur exactitude par un membre du Personnel, peut aussi donner lieu à des mesures disciplinaires appropriées.

## 5. Engagements fondamentaux de Socodevi

Socodevi a une **tolérance zéro** à toute forme d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de son organisation, ou dans le contexte des projets et programmes qu'elle met en œuvre dans le monde.

À cet égard, Socodevi s'engage à prendre tous les moyens nécessaires afin de garantir la prévention, la redevabilité et la protection dans sa lutte contre l'EAS dans toutes ses activités et à sensibiliser à ces réalités toutes les personnes qui prennent part à ses projets ou ses interventions de même que les organisations partenaires.

### 5.1 Les Engagements fondamentaux de Socodevi de s'appuient sur :

- Une culture organisationnelle de tolérance zéro en matière d'EAS bien intégrée à tous les niveaux;
- Une approche et des actions centrées sur la victime/personne survivante et le principe de « ne pas nuire »;

- Un mécanisme de signalement clair et simple accessible à toutes et tous;
- Une obligation de signalement faite au Personnel et aux Partenaires;
- Une intégration de la PEAS dans toutes ses activités;
- Un programme de formation et de sensibilisation adapté aux différentes responsabilités;
- Une diligence raisonnable des risques d'EAS dans son recrutement et l'établissement de ses partenariats;
- La confidentialité de l'information et la protection des données;
- Des enquêtes rigoureuses menées sans aucune discrimination et des mesures de soutien efficaces;
- Des mesures disciplinaires et administratives adaptées et dissuasives.

**À cet égard, Socodevi s'engage notamment à :**

- a) Instaurer et maintenir une culture organisationnelle de tolérance zéro dans toutes ses activités et dans laquelle toutes et tous peuvent signaler les cas d'EAS sans crainte de représailles;
- b) Énoncer clairement à toutes et à tous les normes de conduites attendues en matière de lutte contre l'EAS et sa prévention et veiller à ce que celles-ci soient comprises et respectées;
- c) Définir et systématiser une approche centrée sur les victimes/personnes survivantes alignée avec les principes de « ne pas nuire » pour lutter contre les cas d'EAS et les prévenir, ce qui impose avant tout de donner la priorité au bien-être, à la protection et à la sécurité de la victime, en tout respect de ses droits et de son intérêt supérieur et sans discrimination d'aucune sorte;
- d) Sensibiliser et former le Personnel au moment de leur l'intégration chez Socodevi et de façon récurrente en matière d'EAS et de sa prévention;
- e) Instaurer un programme de formation et de soutien spécifique pour permettre aux gestionnaires et aux autres personnes-ressources PEAS d'assumer les responsabilités supplémentaires qui leur incombent de créer un environnement exempt d'EAS et de transmettre rapidement dans les 48 heures les signalements au niveau supérieur lorsque la prévention a été infructueuse;
- f) Améliorer en continu sa capacité collective à reconnaître et à éliminer les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres susceptibles de favoriser l'inconduite sexuelle, y compris les situations combinant les discriminations croisées (intersectionnalité);
- g) Assurer un soutien psychologique, médical et juridique aux personnes victimes/ survivant-es d'EAS, dans le respect de leurs volontés et de la confidentialité ainsi que de la sécurité de toutes les parties;
- h) Informer les personnes survivantes/victimes des avancées de manière régulière et accessible des résultats des actions qui les concernent, y compris du résultat des enquêtes;
- i) Renforcer une culture de redevabilité et d'engagement aux principes fondamentaux et à la mise en œuvre de la présente Politique PEAS;
- j) Rendre disponible à toutes et à tous (Personnel, Partenaires et Bénéficiaires) les mécanismes de signalement permettant de rapporter en toute sécurité et confidentialité tout comportement inapproprié en lien avec l'EAS;
- k) Intervenir promptement et adéquatement à l'égard de tout signalement et adopter les mesures dissuasives appropriées aux circonstances pouvant aller jusqu'à la fin du lien d'emploi sans préavis et/ou du lien contractuel à l'égard des personnes tenues responsables d'actes d'EAS;

## **5.2 Mesures de soutien**

Socodevi est résolue à fournir une assistance et un soutien d'une façon qui soit centrée sur la victime/personne survivante, fondée sur les droits et non discriminatoire et tienne compte de l'âge, du handicap, des considérations



de genre et des spécificités culturelles. Les droits et l'intérêt supérieur des victimes/personnes survivantes guident la manière dont l'assistance et le soutien sont conçus et fournis.

Une assistance et un soutien sont fournis à toutes les victimes/personnes survivantes d'actes d'EAS, qu'elles participent ou coopèrent ou non à une enquête ou à toute autre procédure de redevabilité. Il peut être nécessaire de prendre des mesures de protection contre les représailles, une revictimisation et un nouveau traumatisme.

Les victimes/personnes survivantes ont droit à un ensemble de mesures d'assistance et de soutien qui ont été approuvés par Socodevi. Les coûts de l'accès à l'assistance immédiate dont elles ont besoin, y compris ceux du transport et de l'hébergement, ne sont pas à leur charge. Les services essentiels aux victimes/personnes survivantes comprennent, sans s'y limiter:

- une prise en charge immédiate des blessures, l'administration de médicaments pour prévenir ou traiter les infections et éviter les grossesses non désirées;
- des mesures immédiates de sécurité ou de protection en faveur des victimes/personnes survivantes (témoins et plaignants, y compris lanceurs d'alerte), telles que plan de sécurité, logement sûr et soutien au relogement le cas échéant, pour lutter contre le risque de représailles ou de nouvelles violences;
- des soins de santé mentale et un soutien psychologique, émotionnel et pratique assuré par un ou des spécialistes.

Socodevi reconnaît le droit des victimes/personnes survivantes à faire leurs propres choix et veille à ce que ce droit soit respecté. Les victimes/personnes survivantes ont notamment la possibilité de refuser l'assistance ou le soutien à tout moment, y compris après avoir commencé à en bénéficier. Elles ont aussi le droit d'accéder à un soutien à un stade ultérieur si elles le souhaitent, et de demander l'application des mesures de redevabilité disponibles, y compris mais non exclusivement, les voies de recours légales, à tout moment si cela est nécessaire.

Les victimes/personnes survivantes sont informées de manière régulière et accessible des avancées et des résultats des actions qui les concernent, y compris du résultat des enquêtes. Les personnes en situation de handicap bénéficient d'un soutien supplémentaire selon la nature de leur handicap, qu'il soit physique, intellectuel ou mental, afin de pouvoir donner un consentement approprié. Les enfants de moins de 18 ans et leurs parents ou tuteurs reçoivent un soutien spécialisé supplémentaire afin de pouvoir donner leur consentement (ou leur accord suivant leur capacité), sur la base d'une évaluation de l'intérêt supérieur de l'enfant.

Socodevi coopère avec les gouvernements nationaux pour amener, avec le consentement éclairé de la victime/personne survivante, les auteurs d'actes d'EAS à répondre de leurs actes, lorsqu'elle le juge sûr et approprié. Elle attache la plus grande importance au respect de la procédure régulière, de la confidentialité et de la sécurité de toutes les parties concernées.

Lorsque les lois et politiques d'un état ou d'un pays font obligation aux organismes ou personnes spécialisés dans l'aide à autrui de signaler les formes réelles ou présumées de violence, Socodevi affirme que l'intérêt supérieur des victimes/personnes survivantes, en particulier des enfants victimes/survivants, y compris les considérations relatives à leur sécurité et protection immédiates et à leurs propres souhaits, doit toujours primer.

## 5.3 Mécanismes de plainte et de signalement

### a) Obligation de signalement

Un membre du Personnel ou un Partenaire qui suspecte ou a été témoin d'une infraction à la présente Politique PEAS par un autre membre du Personnel ou d'un Partenaire a l'obligation de le signaler dans les 48 heures, de préférence directement à la direction des ressources humaines par le biais de la Ligne de signalement ([signalez@socodevi.org](mailto:signalez@socodevi.org)) qui donne la priorité aux cas de ce type ou aux points focaux désignés ou à la direction pays.



Tout signalement reçu par des canaux autres que la Ligne de signalement doit être transmis à la direction des ressources humaines, sans enquête supplémentaire, dans les 48 heures suivant la réception du signalement. Ne pas suivre cette directive risque de causer un préjudice aux personnes touchées et sera considéré comme une infraction à la présente Politique PEAS et passible de mesures disciplinaires.

## b) Comment signaler

Des mécanismes de plainte sûrs, anonymes, confidentiels, accessibles et inclusifs sont mis en place dans toutes les opérations de Socodevi à travers le monde, et utilisés en priorité pour signaler les cas d'EAS, y compris pour les communautés bénéficiaires.

Ces mécanismes de signalement peuvent comprendre, selon les localités, un service d'assistance téléphonique, un service de communication par SMS, des points focaux désignés e/ou des boîtes destinées à recueillir des suggestions ou plaintes dans les projets.

Le cas échéant et si possible, Socodevi se joint aux organismes partenaires pour mettre en place ou fournir en commun des mécanismes de plainte et des services centrés sur la victime/personne survivante accessibles. Les mécanismes de plainte sont adaptés au contexte local et tiennent compte lorsque possible des idées des populations locales afin d'éliminer les obstacles au signalement de cas d'EAS.

Socodevi est consciente que la confidentialité peut sauver des vies, en particulier celle des victimes/personnes survivantes et de toutes les personnes impliquées dans un signalement d'EAS, y compris les lanceurs d'alerte, les témoins et les personnes visées, lesquelles ont droit à une procédure régulière. Les informations sensibles relatives à des cas d'EAS ne doivent être communiquées qu'aux membres du Personnel ayant les fonctions appropriées pour en connaître et, le cas échéant, aux autorités locales lorsqu'il est possible de le faire en toute sécurité. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut mettre autrui en danger et donc donner lieu à des mesures disciplinaires.

Compte tenu de ces risques, les signalements de préoccupations passées ou actuelles en matière d'EAS, doivent être faits principalement, dans n'importe quelle langue, **de manière anonyme ou autre**, à la **Ligne de signalement de Socodevi**, via l'un des moyens suivants :

- ✓ Par courriel: [signalez@socodevi.org](mailto:signalez@socodevi.org)
- ✓ En ligne sur le site de Socodevi : <https://socodevi.org/faire-un-signallement/>
- ✓ Ligne téléphonique sans frais (Canada /États-Unis) : **1 888 359-8417**

(des lignes s'ajouteront progressivement dans d'autres pays)

Le Personnel, les Partenaires et les Bénéficiaires peuvent également, à leur convenance, signaler tout cas d'EAS directement à une personne qui agit comme point focal PEAS local, à la direction pays, à un gestionnaire ou à toute autre personne digne de leur confiance chez **Socodevi**. Toutes sont tenues à la confidentialité et de transmettre par écrit dans un délai de 48 heures les informations récoltées à la ligne de signalement.

Idéalement, un signalement/dénonciation d'EAS comprend le détail des allégations, le nom de la ou des présumées victimes/personnes survivantes, le nom de l'auteur-e présumé-e, une description du ou des incidents ainsi que la ou les dates où cela est survenu, et, le cas échéant, le nom des témoins.

Les signalements anonymes seront traités aussi sérieusement que les signalements non anonymes. Si le signalement est fait de façon anonyme, il est important de fournir suffisamment de détails pour permettre de vérifier les allégations. Dans le cas contraire, cela pourrait ne pas permettre la conduite d'une enquête.

## c) Protection des lanceurs d'alertes

Socodevi suit une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme de représailles à l'encontre d'une personne qui signale avoir été témoin d'actes d'EAS ou qui, de bonne foi, fait part de soupçons raisonnables d'EAS. De même, Socodevi ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre des personnes qui participent à une évaluation ou à une enquête préliminaire concernant des allégations d'EAS. Si elles sont établies, ces



représailles font l'objet de mesures disciplinaires appropriées.

#### **d) Autorités locales**

Faire un signalement à Socodevi n'empêche pas de le faire aussi aux autorités nationales compétentes, que cela soit requis ou non au niveau local. Les membres du Personnel de Socodevi qui ont des questions à ce sujet sont encouragés à les poser à la direction des ressources humaines du siège social. Socodevi se réserve le droit, lorsqu'elle l'estime approprié et sûr et selon les souhaits de la victime/personne survivante, de saisir les autorités compétentes, des violations de la présente Politique PEAS qui peuvent constituer une infraction susceptible de sanction pénale en vertu des lois nationales ou internationales, et de lever tous les privilèges et immunités.

### **5.4 Intégration de la PEAS dans les opérations de Socodevi**

#### **a) Sensibilisation et partage d'informations**

Socodevi veille à ce que le Personnel et les Partenaires connaissent les responsabilités et les obligations qui, en vertu de la présente Politique PEAS, leur incombent en matière de prévention d'EAS et les mesures appropriées à prendre si des cas d'EAS sont présumés, observés ou signalés.

Socodevi veille à ce que les membres des communautés bénéficiaires puissent avoir accès à de l'information sur les façons de formuler des allégations et des préoccupations de manière accessible et inclusive par le biais des mécanismes de plainte et signalement disponibles.

#### **b) Formation annuelle du Personnel**

Les engagements et énoncés de la présente Politique PEAS sont intégrés dans les supports de formation institutionnelle de portée générale. Le Personnel de Socodevi est tenu de suivre chaque année une formation obligatoire sur l'EAS et sa prévention.

Des formations plus spécifiques sont offertes aux gestionnaires et autres personnes ressources PEAS qui comprennent le soutien et la gestion des incidents et cas de PEAS.

#### **c) Évaluation des risques et protection**

Socodevi veille à ce l'évaluation de risque d'EAS fasse partie intégrante de l'évaluation de ses projets et à ce que des stratégies d'atténuation des risques d'EAS soient élaborées pour chacun, notamment par la formation de son Personnel, de la sensibilisation auprès des communautés où elle est présente et l'accès à des mécanismes de plaintes inclusifs et confidentiels.

#### **d) Vérifications pré-emploi**

Socodevi applique des pratiques d'embauche transparentes, inclusives et équitables et encourage sans discrimination toutes les personnes qualifiées à postuler. Elle a mis en place une Politique de recrutement qui vise à offrir un cadre clair et aligné sur les plus hauts standards organisationnels, lequel reflète sa volonté d'attirer et de retenir les meilleurs talents pour accomplir sa mission, tout en respectant les exigences légales applicables dans les pays où elle est présente.

Ainsi, avant de confirmer toute embauche, il est obligatoire chez Socodevi de procéder à des vérifications pré-emploi pour chaque candidature retenue, et ce, sans exception pour tous les types de postes (permanents, temporaires, contractuels, à temps plein ou partiel, ainsi que les engagements non rémunérés (tels que les stages, les étudiants ou les coopérants volontaires)).

À cet effet, chaque personne qui voit sa candidature retenue pour un poste doit remplir et signer le Formulaire – vérifications pré-emploi dans lequel elle déclare notamment ne pas avoir d'antécédent en lien avec l'EAS et donner par écrit son autorisation à la vérification d'antécédents éventuels en cette matière auprès de précédents employeurs en plus de la prise de références. La vérification d'antécédents judiciaires et ou de terrorisme est de plus effectuée systématiquement avant chaque embauche.

## e) Partenariats

Tous les contrats passés avec Socodevi comportent une clause énonçant l'obligation qu'à le Partenaire de prendre les mesures pour prévenir et interdire toute forme d'EAS. Le Partenaire déclare adhérer aux valeurs et à la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Le Partenaire déclare et garantit avoir reçu une copie de la présente Politique PEAS, du Code d'éthique et de conduite professionnelle et de la Politique de sauvegarde pour la protection et la prévention envers les enfants et les personnes vulnérables de Socodevi et en comprendre les contenus et savoir ce qui est attendu de lui.

Ainsi, le Partenaire garantit contribuer à la prévention de l'EAS, en collaboration et concertation avec Socodevi et de participer aux activités de formation et sensibilisation mises en place.

Le Partenaire est tenu de rapporter dans les 48 heures à la Ligne de signalement de Socodevi tout incident commis par le Personnel de Socodevi dont il aurait pu être témoin ou d'allégation reçue visant son propre personnel et, s'il y a lieu, mener ou collaborer à l'enquête en adoptant une approche centrée sur la victime/personne survivante par suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels.

Lorsque l'enquête confirme le bien-fondé de l'allégation d'EAS, la personne fautive est automatiquement exclue de toute collaboration avec Socodevi ainsi que de toute participation future à des projets ou programmes de Socodevi.

## 5.5 Confidentialité de l'information et protection des données

La confidentialité de l'information revêt une importance cruciale pour les victimes/personnes survivantes d'actes d'EAS, car les atteintes à la confidentialité peuvent menacer leur sécurité physique et compromettre la capacité de Socodevi d'enquêter et de prendre des mesures appropriées.

Les éléments d'identification relatifs aux signalements de cas d'EAS sont communiqués en fonction du strict besoin d'en connaître et seulement au personnel essentiel et ne sont pas diffusés davantage sans avoir obtenu le consentement éclairé des personnes concernées, à moins qu'il y ait un risque de préjudice immédiat.

Les informations non identifiantes concernant les cas d'EAS sont communiquées conformément aux exigences en matière de signalement. Pour que le consentement soit éclairé, la ou les personnes concernées doivent disposer de tous les faits pertinents au moment où celui-ci est donné et être en mesure d'évaluer et de comprendre les conséquences du plan d'action proposé. Elles doivent aussi savoir qu'elles ont le pouvoir d'exercer leur droit de refuser de s'engager dans une action et/ou de refuser d'y être contraintes. Les victimes/personnes survivantes (ou leurs parents/tuteur, le cas échéant) ont le droit de décider de l'aide dont elles ont besoin, et des informations doivent être fournies sur toutes les options disponibles.

Les victimes/personnes survivantes doivent toujours être informées qu'il y a des limites à la confidentialité, c'est-à-dire des limites liées à la garantie d'une procédure régulière et à toute obligation légale de signalement, dès qu'elles formulent une allégation. Les explications doivent être données dans leur propre langue et de manière qu'il soit facile de comprendre l'information et le niveau de détail qui seront communiqués, qui aura accès à l'information fournie, et la forme que pourrait prendre les mesures de suivi. Les victimes/personnes survivantes peuvent ainsi déterminer si elles souhaitent participer aux actions proposées y compris accéder aux services centrés sur les victimes ou accepter l'ouverture d'une enquête.

Même quand un consentement éclairé est donné, Socodevi a l'obligation d'évaluer les conséquences potentielles de l'utilisation des informations sur la sécurité de la personne qui les a communiquées et sur celle d'autres personnes concernées, et réduire au minimum les risques pour elles.

Les informations relatives à l'expérience vécue par une victime/personne survivante de l'EAS sont collectées, utilisées, partagées et conservées de manière confidentielle, ce qui signifie que :

- durant les entretiens, les informations doivent être recueillies dans le respect de la confidentialité;



- le partage des informations doit se faire conformément aux politiques de Socodevi et des lois locales applicables, selon le besoin d'en connaître, et seulement avec le consentement de la victime/personne survivante (ou de ses parents /tuteurs, le cas échéant);
- les informations relatives au cas sont conservées de manière sécurisée au sein de Socodevi, y compris mais non exclusivement, dans des dossiers informatiques protégés par mot de passe.

## 5.6 Enquêtes

Socodevi applique une approche de tolérance zéro envers l'exploitation et les abus sexuels. Une approche de tolérance zéro signifie que les allégations font l'objet d'une enquête et que les auteur-es présumés répondent de leurs actes, sont empêchés de récidiver notamment par des poursuites et/ou par un licenciement ou la résiliation de la relation d'affaires avec Socodevi, le cas échéant, et peuvent fournir une forme de réparation aux victimes/personnes survivantes.

Toute plainte officielle d'EAS donnera lieu à une enquête. L'enquête sera menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de non-discrimination. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par quelqu'un au sein de notre organisation ou que la victime alléguée est un enfant, nous différerons l'enquête à une partie externe. Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisation ou du programme ou à la cessation d'emploi ou du contrat seront appliquées.

Toutes les parties à une enquête, y compris les victimes/personnes survivantes et la personne visée, ont le droit d'être entendues et de présenter des preuves, d'avoir la garantie d'une procédure régulière et de bénéficier d'un ensemble minimum de mesures de soutien.

Une évaluation initiale des conditions de sécurité et de la protection dont bénéficient la victime/personne survivante et les personnes immédiatement concernées, dont la personne visée, les témoins et/ou les lanceurs d'alerte, est réalisée en priorité pour prévenir et atténuer les dommages avant de poursuivre.

La direction des ressources humaines du siège social de Socodevi est la seule instance autorisée à conduire ou faire conduire les enquêtes sur les plaintes relatives à des actes d'EAS commis par un membre du Personnel ou à faire rapport des résultats d'une enquête. Selon les cas, elle pourra déléguer à des ressources externes spécialisées ou à la direction pays ou projet, en tout ou en partie, la conduite d'enquêtes.

Les personnes-ressources qui agissent comme points focaux, ou autres personnes susceptibles d'avoir reçu une plainte d'EAS ne sont pas autorisées à entreprendre des activités d'enquête au sujet des informations reçues, afin d'éviter de compromettre l'intégrité de l'enquête, la confidentialité et les droits de la victime/personne survivante.

## 5.7 Enquêtes étayées

Si l'enquête conclut qu'il y a bien eu EAS, Socodevi :

- engage une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne visée;
- impose des mesures disciplinaires lorsque la procédure disciplinaire corrobore les accusations;
- s'assure que le cas est dûment documenté;
- renvoie l'affaire aux autorités si elle l'estime opportun, lorsqu'il est possible de le faire dans des conditions de sécurité et avec le consentement de la victime/personne survivante; et
- effectue tout autre signalement requis, y compris en lien avec le système de divulgation des fautes professionnelles.



## 6. Rôles et responsabilités

Tous les membres du Personnel (ce qui inclut, les membres du conseil d'administration et de la direction, les gestionnaires, le personnel international et national, les personnes expertes-volontaires, les stagiaires rémunérés ou non, les bénévoles et les personnes consultant) ainsi que les Partenaires de Socodevi ont pour responsabilité commune de lutter contre l'exploitation et les abus sexuels et de les prévenir.

Toutes et tous doivent comprendre leur rôle et responsabilités à cet égard et connaître les normes et comportements qu'ils ou qu'elles sont tenu.e.s de respecter. En cas de doute ou de question, ils ou elles doivent demander des éclaircissements à leurs gestionnaires hiérarchiques ou à la direction des ressources humaines du siège.

### 6.1 Les membres du conseil d'administration et la direction générale

- Fournissent un leadership global qui incarne les valeurs et les principes fondamentaux de Socodevi en affirmant clairement leur intolérance à l'égard de toute forme d'EAS;
- Soutiennent le Comité Éthique de Socodevi dans son rôle de gardien du maintien et de l'évolution des bonnes pratiques en matière de PEAS à l'échelle de l'organisation;
- Soutiennent la promotion active d'une culture centrée sur les victimes/personnes survivantes où toutes et tous se sentent libres de signaler toute inconduite à caractère sexuel sans peur de représailles;
- S'assurent de la diffusion de la Politique PEAS auprès de toutes les parties prenantes de l'organisation;
- S'assurent que la responsabilité est adéquate pour quiconque aura commis des actes d'EAS;
- Veillent à ce que les ressources humaines et financières nécessaires soient disponibles au respect par l'organisation de ses engagements;
- Révisent et approuvent la Politique PEAS.

### 6.2 Le Comité Éthique

- Agit comme gardien des bonnes pratiques en matière de PEAS à l'échelle de l'organisation;
- Fournit un soutien en direction et supervision pour le développement, la coordination et la mise en œuvre d'une stratégie de sensibilisation intégrée et continue de la PEAS à l'échelle de l'organisation;
- S'assure, avec l'appui de la direction des ressources humaines et des directions pays, du développement et du déploiement d'outils de formation et de support d'information et messages-clés en lien avec la PEAS pour le Personnel, les Partenaires et les communautés bénéficiaires;
- Supervise l'identification de points focaux et l'accessibilité des mécanismes de signalements accessibles et confidentiels;
- Informe, lorsqu'il se doit, les bailleurs et autres parties tierces concernées contractuellement par le lancement d'une enquête relative à l'EAS;
- Selon les circonstances et si nécessaire, effectue des évaluations des risques et des capacités concernant les capacités d'enquête et les procédures en lien avec la présente Politique PEAS;
- Fournit un rapport annuel au conseil d'administration concernant la mise en œuvre et l'application de la Politique PEAS dans l'entièreté de l'organisation.

### 6.3 La direction des ressources humaines

- Agit comme point focal organisationnel pour les signalements et préoccupations liées ou découlant de l'exploitation et des abus sexuels et gère toutes les évaluations préliminaires et enquêtes subséquentes en lien avec la présente Politique PEAS;
- Tient un registre central et confidentiel des signalements d'EAS à l'échelle de l'organisation et rend compte des conclusions au Comité Éthique;
- Participe aux réunions du Comité Éthique et fournit des mises à jour concernant des situations liées à d'éventuels cas d'EAS;
- S'assure que toutes les offres d'emploi fassent référence à la Politique PEAS et énoncent explicitement le principe de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels;
- Met en œuvre les vérifications pré-emploi des antécédents criminels et judiciaires, incluant les antécédents en lien avec l'exploitation et les abus sexuels ainsi que les références d'anciens employeurs pour tous les postes à pouvoir au sein de Socodevi;
- S'assure que les membres du Personnel signent à l'embauche et par la suite sur une base annuelle la Politique PEAS et s'engagent à s'y conformer;
- Veille à la formation continue du Personnel en matière de PEAS;
- S'assure que les responsabilités et les obligations supplémentaires des gestionnaires en lien avec la politique PEAS soient connues et comprises et qu'elles figurent dans leur description de poste;
- S'assure que les processus de valorisation pour tous les employé-es incluent les normes de comportement et les responsabilités énoncées dans cette Politique PEAS;
- Appuie et conseille les gestionnaires dans leurs interventions dans les mesures correctives à prendre et en matière disciplinaire;
- Décide de la conduite de l'enquête dans une approche centrée sur la victime/personne survivante à la suite de tout signalement d'EAS, soit en la déléguant à des ressources externes spécialisées, en enquêtant conjointement avec la direction pays/projet/gestionnaire ou en menant directement l'enquête;
- S'assure de l'éthique des processus d'enquête mis en place et soutient la mise en œuvre de la protection des lanceurs d'alerte et des témoins;
- Gère les programmes d'aide et s'assure que les victimes/personnes survivantes reçoivent immédiatement, le support et le soutien nécessaires (en consultant les ressources spécialisées pour du soutien médical, psychologique et/ou juridique, selon les besoins).

### 6.4 Les directions pays/projet et les gestionnaires

- Affirment clairement leur intolérance à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et adoptent un comportement et des pratiques exemplaires;
- Instaurent un environnement opérationnel exempt d'EAS et promeuvent une culture centrée sur les victimes/personnes survivantes où toutes et tous se sentent libres de signaler toute inconduite à caractère sexuel sans peur de représailles;
- Vivent et partagent avec leurs équipes les valeurs de respect de la personne et de responsabilité de chaque personne dans le maintien d'un climat de travail sain, sécuritaire et respectueux et exempt de toute forme d'EAS ;



- S'assurent que l'ensemble du Personnel sous sa gouverne signe à l'embauche et par la suite annuellement la déclaration d'adhésion à la Politique PEAS ;
- S'assurent que l'ensemble du Personnel sous sa gouverne suive annuellement les formations PEAS et s'assurent du maintien d'un registre de présences;
- Appliquent les recommandations du Comité Éthique et de la direction des ressources humaines en matière de PEAS;
- Suivent les formations obligatoires, dont celles spécifiques à leur rôle, et participent activement aux activités de sensibilisation et autres relatives à la PEAS ;
- Veillent à ce que les vérifications pré-emploi des antécédents criminels et judiciaires, incluant les antécédents en lien avec l'exploitation et les abus sexuels ainsi que les références d'anciens employeurs ont été effectuées avant chaque embauche au sein de leurs équipes;
- Prennent les dispositions nécessaires pour informer, sensibiliser et responsabiliser son personnel sur les enjeux d'exploitation et d'abus sexuels, notamment en s'assurant que les processus de valorisation du Personnel incluent les responsabilités énoncées dans la Politique PEAS;
- Informent, sensibilisent et responsabilisent les organisations partenaires de Socodevi sur la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels;
- S'assurent que les personnes ressources qui agissent comme point focal PEAS au sein de leurs équipes disposent des ressources nécessaires pour sensibiliser et informer les communautés bénéficiaires des moyens à leur disposition pour signaler toute situation d'EAS ;
- Font preuve de vigilance et d'écoute, afin de repérer et agir sur les facteurs de risques de EAS;
- Savent comment orienter dans des conditions de sécurité et de manière appropriée les victimes/personnes survivantes vers les services locaux ;
- Réagissent rapidement dans les 48 heures à toute situation d'EAS dont elles ou ils ont connaissance et la rapportent via la ligne de signalement à la direction des ressources humaines;
- Soutiennent la sécurité et le bien-être des personnes signalant des préoccupations en lien avec l'EAS conformément à l'approche de Socodevi centrée sur les victimes/personnes survivantes ;
- Tiennent une liste à jour de contacts d'urgence visant à soutenir les victimes/personnes survivantes ;
- Préservent la confidentialité de tous les faits et de toutes les informations portées à leur connaissance;
- Appliquent les recommandations de la direction des ressources humaines et collaborent à l'enquête, le cas échéant, par suite de signalement d'EAS.

## **6.5 La personne-ressource désignée comme point focal PEAS**

- Suit les formations spécifiques à son rôle de personne-ressource désignée comme point focal PEAS;
- Contribue à informer et sensibiliser le Personnel, les Partenaires et les communautés bénéficiaires au sujet de la Politique PEAS et des mécanismes de signalement;
- Coordonne la mise en place d'activités de formation et de sensibilisation auprès des communautés bénéficiaires visant à prévenir l'EAS;
- Appuie la direction pays ou projets dans le maintien à jour d'une liste de contacts d'urgence locaux pour venir en aide aux victimes/personnes survivantes;



- Reçoit, le cas échéant, les signalements/dénonciations et a l'obligation de les faire remonter à la Ligne de signalement de Socodevi dans les 48 heures;
- Sait comment orienter dans des conditions de sécurité et de manière appropriée les victimes/personnes survivantes vers les services locaux;
- Préserve la confidentialité de tous les faits et de toutes les informations portées à leur connaissance.

## 6.6 Le personnel

- Comprend la présente Politique PEAS, connaît ce qui est attendu de lui ou d'elle et signe annuellement la déclaration d'adhésion à la présente politique;
- Signale obligatoirement via la Ligne éthique de Socodevi tout incident d'EAS dont il ou elle a été témoin ou qu'on lui a confié de sorte que tout préjudice prenne fin et que les mesures appropriées soient prises et, au besoin, collabore à l'enquête par suite d'allégations d'EAS;
- Suit les formations annuelles obligatoires et participe aux activités de sensibilisation et autres relatives à la PEAS;
- Sait comment orienter dans des conditions de sécurité et de manière appropriée les victimes/personnes survivantes vers les services locaux centrés sur la victime/personne survivante;
- Respecte la confidentialité des informations liées à tout incident d'EAS dont il ou elle a eu connaissance.

## 6.7 Les partenaires

- Adhèrent aux valeurs et à la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels;
- Reçoivent une copie et signent une déclaration d'adhésion dans laquelle elles déclarent comprendre le contenu de la présente Politique PEAS et savoir ce qui est attendu d'eux;
- Contribuent à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, en collaboration et concertation avec Socodevi;
- Rapportent obligatoirement dans les 48 heures via la ligne de signalement tout incident d'EAS et, s'il y a lieu, collaborent à l'enquête par suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels;
- Participent aux activités de formation ou de sensibilisation mises en place pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

## 7. Suivi et évaluation

Un registre général des cas de signalement sera maintenu par la Direction des ressources humaines. Celle-ci rendra compte au Comité Éthique de Socodevi dont elle fait partie qui à son tour fera rapport au conseil d'administration de Socodevi au moins une fois par année et plus si nécessaire. À cette occasion, le Comité Éthique fera le point sur la mise en œuvre et le suivi de la Politique PEAS et fera ses recommandations au CA.



## 8. Mise à jour

La mise à jour ou la révision de cette politique se fait à chaque année deux ans ou selon les besoins. Cette politique est révisée au minimum tous les 3 ans afin d'assurer sa pertinence et son alignement avec les orientations stratégiques de SOCODEVI et les meilleures pratiques du secteur du développement international.

Elle peut également être mise à jour en tout temps, sur décision de la direction générale avec approbation du conseil d'administration, si des ajustements sont requis en fonction de l'évolution des contextes, des besoins organisationnels ou des exigences des bailleurs de fonds.

## ANNEXE 1 : Définitions

Aux fins de la présente Politique PEAS :

- **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 commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.

Toute activité sexuelle avec des enfants /personnes de moins de 18 ans) est interdite, et ce, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement dans la localité, et est considérée être un abus sexuel. Ne pas connaître l'âge d'un enfant ou faire erreur à cet égard ne peut être invoqué comme moyen de défense.

- **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.
- **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.
- **Représailles** : désignent toute mesure préjudiciable directe ou indirecte qu'une personne prend ou recommande ou menace de prendre à l'encontre d'une personne qui a été victime d'un comportement répréhensible, tel que des actes d'exploitation ou des abus sexuels, qui a fait part de bonne foi de ses soupçons à propos d'un tel comportement, ou qui a pris part à une enquête. Les représailles peuvent également prendre la forme de violences verbales ou d'actes de harcèlement.
- **Consentement éclairé** : désigne un consentement donné volontairement et librement par une personne, fondé sur une appréciation claire et une compréhension des faits, des implications et des conséquences futures d'une action. Le consentement ne peut être considéré comme éclairé ou volontaire dans des circonstances coercitives où la victime/personne survivante est une personne affectée ou si le déséquilibre de pouvoir est tel que la victime/personne survivante ne peut être considérée comme ayant un choix valable.



## ANNEXE 2 : Déclaration d'adhésion

### Déclaration d'adhésion

Par la présente, moi \_\_\_\_\_, reconnais avoir reçu une copie, lu et compris la politique relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention (la « Politique PEAS »), de l'avoir lue, comprise et de m'y conformer.

Je comprends ce qui est attendu de moi et que mon comportement doit s'inscrire dans la culture de tolérance zéro de Socodevi à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels.

Je comprends que la violation de toute disposition de la Politique PEAS peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à mon congédiement ou la résiliation de ma relation contractuelle avec Socodevi.

Je comprends enfin qu'il pourrait y avoir des poursuites civiles et/ou criminelles en cas d'infraction à la loi.

**Nom :** \_\_\_\_\_

**Titre ou fonction :** \_\_\_\_\_

**Signature :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_\_

## ANNEXE 3 : Outils de soutien pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement

Dans le cas où vous seriez approché par une personne membre d'une communauté qui bénéficie des services offerts par Socodevi ou par un-e collègue avec des informations concernant un incident d'exploitation et d'abus sexuel (EAS), tenez compte des éléments suivants lors de la réception de la plainte :

- A) Si la situation le permet et que la personne plaignante est consentante, dirigez-la rapidement vers les mécanismes de signalement de Socodevi ou vers une personne ressource PEAS de Socodevi (point focal identifié ou un gestionnaire par exemple) qui pourra prendre la plainte et l'acheminer à la ligne de signalement. **Afin de préserver la confidentialité de la démarche, ne discutez pas de votre échange avec d'autres personnes.**
- B) Si la personne qui fait le signalement (qui peut ou non être la victime/personne survivante) désire se confier directement à vous :
- a. Réagissez calmement et écoutez attentivement ce qui est dit;
  - b. Traitez la personne qui signale avec respect et rassurez-là sur le fait qu'elle a le droit de soulever la préoccupation;
  - c. Abordez les questions de confidentialité et leurs limites. Rassurez la personne qui signale que l'information sera gardée confidentielle et ne sera partagée que sur une base de nécessité de savoir et acheminée via la ligne éthique de Socodevi;
  - d. La sécurité de la victime/personne survivante doit toujours être une priorité pendant le signalement. Prenez en compte et priorisez les besoins immédiats de la victime/personne survivante, notamment les besoins de protection et les besoins médicaux d'urgence;
  - e. Posez uniquement les questions pertinentes pour obtenir une compréhension claire de la plainte afin qu'elle puisse être transmise selon les procédures de signalement. Ne tentez pas d'en savoir plus que nécessaire ou d'initier des validations;
  - f. L'enregistrement des informations, des soupçons ou des préoccupations doit être aussi précis que possible (par exemple, nom de toutes les personnes impliquées, nature de la plainte en reprenant factuellement ce qui a été dit, heures, lieux, dates, témoins, si quelqu'un d'autres est au courant, si la victime/personne survivante a eu accès à des services);
  - g. Informez la personne qui fait le signalement des prochaines étapes de la procédure ;
  - h. Signalez la plainte via la ligne de signalement le plus rapidement possible dans les 48 heures en utilisant le formulaire en ligne sur le site Web de Socodevi.

## ANNEXE 3 : FORMULAIRE DE SIGNALEMENT

Ce formulaire permet de signaler confidentiellement, **de manière anonyme ou non**, une préoccupation liée à l'intégrité du personnel ou des opérations de Socodevi, une infraction éventuelle aux politiques et procédures de Socodevi ou une violation présumée des lois et des règlements.

Vous n'avez pas à nous donner votre nom et vos coordonnées, mais nous vous encourageons à le faire pour que nous puissions effectuer les suivis nécessaires dans le cadre de notre enquête. Toutes les informations seront traitées de façon confidentielle conformément à nos politiques et ne seront communiquées, s'il y a lieu de le faire, que sur la base de la nécessité de connaître aux personnes concernées par l'enquête.

Nom de la personne qui signale l'incident : <i>(facultatif)</i>	
Adresse /coordonnées courriel :	
Numéro de téléphone :	
Âge :	Genre :
Nom et adresse des parents/tuteurs (si la personne plaignante a moins de 18 ans)	
Est-ce que la personne plaignante est la victime/personne survivante	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Est-ce que la victime/personne survivante a donné son consentement pour compléter ce formulaire	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE SAIS PAS
<b>VICTIME/PERSONNE SURVIVANTE</b>	
Nom de la victime/personne survivante (si ce n'est pas la personne qui fait la plainte) :	
Adresse /coordonnées (si différent) :	
Numéro de téléphone (si différent) :	
Âge (si connu) :	Genre (si connu) :

DESCRIPTION DE L'INCIDENT	
Date de l'incident d'EAS	
Heure de l'incident (si connue)	
Lieu de l'incident	
Brève description de l'incident dans les mots de la victime/personne survivante	
Est-ce que l'auteur-e de l'incident d'EAS a continué de menacer la sécurité de la victime/personne survivante	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE SAIS PAS
Est-ce que la victime/personne survivante a reçu des services ?	
AUTEUR-ES DE L'INCIDENT D'EAS	
Nom et position/titre de la ou des personnes visées par la plainte	
Adresse ou localisation du lieu de travail de la ou des personnes visées par la plainte	