

# Politique en matière de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels



A2N  
NODDE  
NOOTO

Décembre 2023



A2N  
NODDE  
NOOTO

## **Délibération Réf/N° 2024-05-A2N-AG/2024/08**

**Portant adoption de la politique en matière de lutte contre l'exploitation  
et les abus sexuels de l'Association Nodde Nooto (A2N)**

**L'Assemblée Générale,**

**Vu** la Constitution du Burkina Faso ;

**Vu** la loi n° 10/92/ADP du 15 décembre 1992 relative à la liberté d'association ;

**Vu** la Charte de la Transition du 13 novembre 2014 ;

**Vu** la loi n° 064-2015/CNT du 30 octobre 2015 portant liberté d'association ;

**Vu** le récépissé de déclaration d'existence N°96\_05/MATS/PSNO/HC/DR du 12 juillet 1996 ;

**Vu** le récépissé de déclaration d'existence N°2007\_002bis/MATD/RSHL/PSNO/HC/DR du 29 mars 2007 portant modification de textes constitutifs et changement de l'organe dirigeant ;

**Vu** le récépissé de déclaration de modification dans les textes constitutifs et de changement dans l'organe dirigeant N°2008-144/MATD/RSHL/PSNO/HC du 3 décembre 2008 ;

**Vu** le récépissé de déclaration de modification des textes constitutifs et de changement de l'organe dirigeant d'association N°2013-001/MATS/RSHL/G du 29 mai 2013 ;

**Vu** le récépissé de déclaration d'existence d'association N° N00000294501 du 15 décembre 2017 portant changement d'organe dirigeant d'association ;

**Vu** l'Attestation de renouvellement du récépissé de déclaration d'association N° N00000294501 portant modification de textes statutaires et composition d'organe dirigeant du 5 décembre 2019 ;

**Vu** de l'Attestation de renouvellement du récépissé de déclaration d'association N° N00000294501 portant sur la modification des textes statutaires et modification d'organe dirigeant du 23 septembre 2022 ;

*Handwritten signature in blue ink.*

**Vu La** lettre N°2024-05/A2N-AG/08 du 08 août 2024 portant convocation des membres de l'Assemblée Générale de l'Association Nodde Nooto ;

En sa treizième session ordinaire tenue le 31 août 2024 ;

## **Délibère,**

**Article 1 :** La politique en matière de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels de l'Association Nodde Nooto joint à la présente délibération est adoptée.

**Article 2 :** Les dirigeants, le personnel, les membres, les partenaires opérationnels, les prestataires de service agissant au nom et pour le compte de l'Association ont l'obligation de se soumettre aux dispositions de la présente politique.

**Article 3 :** Le Directeur Exécutif de l'Association Nodde Nooto (A2N) est chargé de l'application de présente délibération

**Article 4 :** La présente délibération prend effet pour compter de sa date de signature.

Dori, le 31 août 2024

La Présidente du Conseil d'Administration

  
**Clarisse HONADIA/KAMBOU**

---

**Association Nodde Nooto ( A2N)**

*Association reconnue d'utilité publique*

**Siège social :** DORI-Burkina Faso

BP 30 Dori - Secteur I

Tél : 24 46 03 01 Fax : 24 46 00 14

N° Identification ONI N° 000002945 du 15-12-2017

E-mail : [contact@noddenooto.org](mailto:contact@noddenooto.org) web : [www.noddenooto.org](http://www.noddenooto.org)

## Table des matières

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>I. Interprétation et champ d'application</b>	<b>5</b>
Article 1- Champ d'application	5
Article 2 – Définitions	5
Article 3 – Information et respect de la politique	7
Article 4 – Objet de la politique	8
<b>II. Principes généraux</b>	<b>8</b>
Article 5 – Neutralité	8
Article 6 – Impartialité	8
Article 7 – Confiance des parties prenantes	8
Article 8 – Responsabilité hiérarchique	9
Article 9 – Confidentialité	9
Article 10 – Protection de la vie privée	9
Article 11 – Informations détenues	9
Article 12 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques	9
<b>III. Mécanisme de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels</b>	<b>10</b>
Article 13 – Importance de la prévention	10
Article 14 – Mécanisme de prévention et d'identification	10
Article 15 – Interdiction de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels	10
Article 16 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels	10
Article 17 – Obligation de faire rapport pour le personnel de A2N	12
Article 18 – Faire rapport pour les parties prenantes	12
Article 19 – Enquête par A2N en cas de signalement interne	12
Article 20 – Enquête par A2N en cas de signalement par une partie prenante	13
Article 21 – Autorité en charge de l'enquête	13
Article 22 – Sanction de l'exploitation et des abus sexuels	13
Article 23 – Protection des victimes	14
<b>IV. Mise en application de la politique</b>	<b>14</b>
Article 24 – Date de mise en application de la politique	14
Article 25 – Adhésion à la politique	14

# INTRODUCTION

L'Association Nodde Nooto (A2N) est une ONG nationale de droit burkinabè Reconnue d'Utilité Publique (ARUP) créée en 1996 pour se mettre à l'écoute et agir avec les communautés et les partenaires pour un développement durable du Burkina Faso.

A2N est une organisation vivier d'expertise pour la promotion de bonnes pratiques. Nous œuvrons au bien-être économique, social et culturel des populations du Burkina Faso.

À ce titre, A2N a pour missions :

- 🌱 Asseoir les bases d'un développement autogéré, durable, protecteur de l'environnement
- 🌱 Travailler à faire en sorte que les politiques publiques soient en adéquation avec les besoins/aspirations des populations ;
- 🌱 Promouvoir un accès équitable des communautés aux ressources naturelles.

Les valeurs qui fondent et guident nos interventions sont des principes immuables respectueux des droits et devoirs des populations bénéficiaires. Au nombre de six (06), ces valeurs et principes permettent à A2N de contribuer significativement à un meilleur équilibre du patrimoine foncier et écologique par la valorisation des initiatives communautaires. Il s'agit singulièrement de :

- 🌱 **la valorisation des cultures**, savoirs et savoir-faire locaux ;
- 🌱 **la transparence** : nous agissons conformément à nos engagements.

Nous prôtons la culture de la redevabilité, par la clarté dans l'élaboration et la mise en œuvre de nos budgets et programmes et le partage de l'information ;

- 🌱 **la participation** : nous fondons nos interventions sur les besoins et les préoccupations des communautés et des partenaires avec lesquels nous travaillons. L'engagement de l'ensemble des parties prenantes est un facteur clé de succès de nos interventions ;
- 🌱 **le respect des droits humains** ;
- 🌱 **le respect de l'environnement** par la préservation des écosystèmes ;
- 🌱 **le genre et l'équité sociale** : les besoins fondamentaux et les intérêts des femmes, des jeunes, des « groupes minoritaires » et des personnes vivant avec un handicap sont intégrés dans les approches de planification, de ciblage et de mise en œuvre de nos interventions.



A2N s'engage à respecter les standards les plus exigeants en termes d'efficacité, de responsabilité et de transparence dans ses activités. A cette fin, la politique de A2N de prévention et de lutte contre la fraude, la corruption et le conflit d'intérêts :

- Fonde son approche sur la défense des plus vulnérables ;
- Encourage la prévention ;
- Promeut la détection ;
- Définit une procédure d'enquête claire ;
- Met en place des mécanismes de sanctions et de mitigation.

La présente politique vise à fournir une orientation à toutes et ceux qui adhèrent aux textes statutaires de A2N, à celles et ceux qui sont employés par A2N et doit être lue conjointement avec :

- Le statut du personnel de A2N ;
- Le règlement intérieur de travail,
- Le manuel de procédures administratives, financière et comptable de A2N;
- Les textes adoptés par le gouvernement du Burkina Faso pour la lutte contre la corruption, le financement du terrorisme et le blanchissement des capitaux
- Le groupe de Travail sur la Protection contre l'exploitation et les abus sexuels dans les crises humanitaires du comité permanent Inter-Organisations des Nations Unies.

# I. Interprétation et champ d'application

## Article 1- Champ d'application

1. La présente politique s'applique à tout le personnel et aux membres de A2N.
2. Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité sous-traitant les actions de A2N.
3. La présente politique s'applique notamment aux partenaires de mise en œuvre, en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de collaboration, aux fournisseurs, aux sous-contractants, aux bénéficiaires (en tant que victimes), aux prestataires, aux parties prenantes et aux entités associées.

## Article 2 – Définitions

Exploitation et abus sexuels : au sens de la présente politique, les termes « d'exploitation et d'abus sexuels » incluent :

- les faits de harcèlement sexuel,
- les faits d'abus de pouvoir dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles,
- le viol,
- les faits d'agression sexuelle,
- les relations sexuelles avec un mineur,
- les relations sexuelles tarifées,
- le trafic d'êtres humains à caractère sexuel.

### Le harcèlement sexuel

Le « harcèlement sexuel » se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel peut être physique ou psychologique. La répétition des incidents peut constituer un harcèlement bien que pris isolément chaque incident puisse ne pas caractériser un harcèlement.

Il est spécifiquement interdit d'harcéler sexuellement un quelconque membre du personnel de A2N ou des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique durant ou en dehors des heures de travail.

Le harcèlement sexuel englobe un grand nombre de comportements prohibés tels que :

- Les agressions physiques de nature sexuelle, tel que le viol ou l'atteinte sexuelle, la tentative de commettre de tels actes ou l'intention physique tels que les attouchements, les pincements, les caresses ou toute autre prise à l'encontre du corps d'un autre individu,
- Les avances sexuelles, les propositions de nature sexuelle ou les commentaires à connotation sexuelle tels que des gestes équivoques, des bruits, des remarques, des blagues ou commentaires à propos de la sexualité d'une personne ou de ses expériences sexuelles,
- Le traitement préférentiel ou la promesse d'un traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles de la part d'une personne incluant la seule sollicitation, ou la demande explicite d'un rapport sexuel en échange d'une récompense quelconque,
- L'intimidation, les menaces ou les obstacles en vue d'entraver la progression

professionnelle en raison du sexe de la personne concernée,

- Les représailles en réponse à une plainte pour harcèlement sexuel.

### **L'abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles**

L'« abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles » se caractérise par une relation de nature sexuelle imposée par la force ou en raison d'une relation de dépendance sociale ou économique ou d'un lien de subordination.

Toute relation avec un mineur sera considérée comme une exploitation ou un abus sexuel.

L'abus de pouvoir en vue d'obtenir des faveurs sexuelles inclue également le viol ainsi que les faits d'agression sexuelle.

### **Le viol**

Le « viol » se définit comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui qu'elle soit mineure ou majeure par violence, contrainte, menace ou surprise. La pénétration sexuelle inclue le vagin, l'anus ou la bouche par le pénis ou toute autre partie du corps, y compris la pénétration par un objet.

### **L'agression sexuelle**

Une « agression sexuelle » se définit comme toute atteinte sexuelle commise sur la personne d'autrui qu'elle soit mineure ou majeure avec violence, contrainte, menace ou surprise.

### **La relation sexuelle avec un mineur**

Une « relation sexuelle avec un mineur » se définit comme la pénétration sexuelle (telle que définie au paragraphe (iii) Le viol) ou l'agression sexuelle (telle que définie au paragraphe (iv) L'agression sexuelle) à l'encontre d'un mineur âgé de moins de 18 ans.

La relation sexuelle avec un mineur est considérée comme une atteinte sexuelle.

Toute activité sexuelle avec un enfant est interdite du fait de l'âge de la majorité et l'absence de consentement. Un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. L'erreur sur l'âge réel n'est pas de nature à exonérer la personne mise en cause.

### **La relation sexuelle tarifée**

Une « relation sexuelle tarifée » se définit comme le versement d'une somme d'argent, une offre d'emploi, l'octroi de services en échange d'une relation ou de faveurs sexuelles tant s'agissant d'une personne mineure que majeure.

La seule sollicitation est également prohibée.

### **Le trafic d'êtres humains à caractère sexuel ou le proxénétisme**

Le « trafic d'êtres humains à caractère sexuel » ou le « proxénétisme » se définit comme le recrutement, le transport, le transfert ou le recel de personnes par la fourniture de moyens, la menace ou toute autre forme de coercitions, de fraude ou d'abus de pouvoir ou le fait de tirer profit de l'activité de nature sexuelle d'une personne majeure ou mineure.

**Gouvernance** : au sens de la présente politique, le terme « gouvernance » désigne tous les membres d'un des organes décisionnels, élus pour prendre part aux organes administratifs et gestionnaires de A2N



**Entités associées** : au sens de la présente politique, les « entités associées » sont des personnes morales de droit privé ou de droit public qui jouent un rôle actif dans la mise en œuvre des activités mais qui ne sont pas en charge de gérer un quelconque budget.

**Partenaires de mise en œuvre** : au sens de la présente politique, un « partenaire de mise en œuvre » est un partenaire à qui la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets ou activités a été déléguée et à qui une subvention a été accordée pour ce faire.

**Parties prenantes** : au sens de la présente politique, les « parties prenantes » sont des individus ou des groupements, qui bénéficient ou non de la personnalité morale, qui directement ou indirectement, par tous moyens, volontairement ou involontairement, contribuent, participent ou bénéficient des actions, programmes et activités de A2N.

**Membres de A2N** : au sens de la présente politique, le « membre de A2N » est la qualité conférée par l'adhésion aux statuts de A2N conformément à son article 3

**Personnel de A2N** : au sens de la présente politique, le terme « personnel de A2N » signifie toute personne employée par A2N au moyen d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée mais aussi les stagiaires et les bénévoles.

**Bénéficiaires** : au sens de la présente politique, les « bénéficiaires » sont toutes les personnes qui bénéficient, directement ou indirectement, des actions de A2N.

**Sous-contractants** : au sens de la présente politique, un « sous-contractants » est un individu ou un groupement, bénéficiant ou pas de la personnalité morale, qui bénéficie d'une partie des subventions accordées à A2N pour réaliser un projet ou une activité.

**Fournisseur** : au sens de la présente politique, un « fournisseur » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, procure, tout type de biens et/ou de services à A2N, à titre onéreux ou à titre gratuit.

**Prestataires** : au sens de la présente politique, un « prestataire » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, fournit une prestation de service en conseil à A2N, à titre onéreux ou à titre gratuit.

### **Article 3 – Information et respect de la politique**

1. La présente politique est publiée sous l'autorité du conseil d'administration de A2N. Le personnel, les membres de A2N, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, sont tenus de se conduire conformément à la présente politique et doivent, par conséquent, prendre connaissance de ses dispositions et de toute modification et les avoir comprises. Lorsqu'ils ne sont pas sûrs quant à la manière de procéder, ils doivent demander l'avis d'une personne compétente, notamment leur supérieur hiérarchique.
2. Le personnel de A2N, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, qui négocient les conditions de travail du personnel de A2N, doivent y inclure une disposition précisant que la présente politique doit être respectée et qu'elle fait partie de ces conditions.

3. Il appartient au personnel, ainsi qu'aux entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, chargés de superviser ou de diriger d'autres personnels de A2N, de veiller à ce que ces derniers respectent la présente politique et de prendre ou de proposer des mesures disciplinaires appropriées pour sanctionner toute violation de ses dispositions.
4. Cette politique fera partie intégrante des conditions de travail du personnel et des conditions d'exercice des missions des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, à partir du moment où ils ont certifié en avoir pris connaissance.
5. A2N reconsidérera à des intervalles réguliers les dispositions de la présente politique.

#### **Article 4 – Objet de la politique**

L'objet de la présente politique est de :

1. Mettre en œuvre les mécanismes de prévention, de signalement et de sanction nécessaires au respect des règles relatives aux comportements sexuels prohibés et s'appliquant au personnel et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.
2. Définir les règles relatives aux comportements sexuels prohibés et s'appliquant au personnel et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.
3. Informer les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s'attendre de la part du personnel et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

## **II. Principes généraux**

#### **Article 5 – Neutralité**

Le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent s'acquitter de leurs devoirs de manière neutre et apolitique, dans le respect de la loi, des instructions légitimes et des règles déontologiques relatives à leurs fonctions.

#### **Article 6 – Impartialité**

Dans le cadre de leurs fonctions professionnelles et/ou de leurs missions, le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent agir conformément à la loi et exercer un pouvoir d'appréciation de manière impartiale, en tenant compte uniquement des circonstances pertinentes.

#### **Article 7 – Confiance des parties prenantes**

Le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ont le devoir de se conduire toujours de manière à préserver et à renforcer les valeurs d'intégrité, d'impartialité et d'efficacité de A2N et contribuer à renforcer la confiance de toutes les parties prenantes quant à l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité de A2N

## **Article 8 – Responsabilité hiérarchique**

Le personnel de A2N est responsable auprès de son supérieur hiérarchique immédiat et/ou de sa direction fonctionnelle, sauf disposition contraire de la loi.

## **Article 9 – Confidentialité**

En tenant dûment compte de l'éventuel droit d'accès aux informations des parties prenantes, le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent traiter de manière adéquate, avec toute la confidentialité nécessaire, toutes les informations et tous les documents acquis dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

## **Article 10 – Protection de la vie privée**

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer que la vie privée du personnel de A2N et celle des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique est respectée de manière appropriée ; par conséquent, les déclarations prévues à la présente politique doivent demeurer confidentielles, sauf disposition contraire de la loi.

## **Article 11 – Informations détenues**

1. Eu égard au cadre général du droit international en matière d'accès aux informations détenues par les personnes privées, le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent communiquer des informations que dans le respect des règles et exigences applicables au niveau de A2N.
2. Le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des informations dont ils sont responsables ou dont ils ont connaissance.
3. Le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas chercher à avoir accès aux informations qu'il serait inapproprié pour eux d'avoir. Le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas faire un usage inadéquat des informations qu'ils peuvent obtenir dans ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.
4. De même, le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas procéder à la rétention d'informations d'ordre professionnel qui peuvent ou devraient être légitimement diffusées, ni diffuser des informations dont ils savent ou ont des motifs raisonnables de croire qu'elles sont inexactes ou trompeuses.

## **Article 12 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques**

1. Le personnel de A2N chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels doit le faire conformément aux politiques et objectifs de A2N. Il ou elle devra répondre des actes et omissions de son personnel contraires à ces politiques et objectifs s'il ou elle n'a pas pris les mesures que la diligence normale exigeait d'une personne dans sa position pour empêcher de tels actes ou omissions.
2. Le personnel de A2N chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels de A2N doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher son personnel de se livrer à des actes susceptibles de caractériser une exploitation ou un abus sexuel. Ces mesures peuvent être :

d'attirer l'attention sur l'importance d'appliquer les lois et règlements, d'assurer une formation adéquate relative à l'exploitation et les abus sexuels et de faire preuve d'exemplarité dans sa conduite personnelle.

### **III. Mécanisme de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels**

#### **Article 13 – Importance de la prévention**

Pleinement consciente que l'exploitation et les abus sexuels peuvent être évités le plus efficacement en créant une culture organisationnelle efficace en la matière, A2N dispose d'une série de modules de sensibilisation et de formations internes ayant pour but de prévenir et d'identifier l'exploitation et les abus sexuels.

#### **Article 14 – Mécanisme de prévention et d'identification**

Par ses actions, A2N est confrontée à des pratiques socio-culturelles et des mœurs des plus divers, cependant consciente de la nécessaire libération de la parole et de la nécessaire protection des victimes, A2N a développé des mécanismes qui peuvent contribuer à prévenir des exploitations et des abus sexuels tels que :

- La signature du code de conduite par le personnel afin de clarifier les comportements répréhensibles et notamment l'exploitation et les abus sexuels ;
- L'information aux bénéficiaires des recours existants permettant en amont de sensibiliser toutes les parties prenantes d'un projet et de s'assurer que les équipes terrain maintiennent un dialogue respectueux avec les bénéficiaires ;
- La mise en place de formations et de sessions de sensibilisation afin que les équipes soient formées et responsabilisées et notamment pour le personnel exposé travaillant avec des mineurs ou populations les plus vulnérables ;
- L'identification des facteurs de risques en permanence et notamment tout au long des cycles des programmes ;
- La mise en place des procédures d'évaluation des partenaires de mise en œuvre à travers des vérifications nécessaires notamment au regard de leurs engagements éthiques et de leurs comportements passés.

#### **Article 15 – Interdiction de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels**

Toute participation directe ou indirecte à une exploitation et un abus sexuel au sens de la présente politique est interdite pour le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

En aucun cas, le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent tirer un avantage indu de leur position professionnelle pour leur intérêt personnel ou pour obtenir une faveur de nature sexuelle.

#### **Article 16 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels**

S'agissant d'une exploitation ou d'un abus sexuel commis dans le cadre d'une relation de travail :

- Si le personnel de A2N estime être victime ou témoin de l'un des comportements énoncés à l'Article 2 de la présente politique, il ou elle s'adresse directement à l'auteur des faits en vue de faire cesser ce comportement dès lors que ces derniers ne relèveraient pas d'une gravité telle que rendant impossible cette démarche.
- Si le comportement inapproprié ne cesse pas ou si l'employé(e) n'est pas en mesure de s'adresser directement à l'auteur des faits, il ou elle doit reporter les faits conformément à l'Article 17 de la présente politique.
- Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
- En toute occurrence le Chef de service administratif et ressources humaines doit être informé, si cela est approprié, le Directeur Exécutif ou tout autre supérieur hiérarchique doivent également être informés des faits pour qu'ils puissent prendre des mesures appropriées et mener une enquête interne dans les plus brefs délais.

S'agissant d'une exploitation ou d'un abus sexuel commis à l'égard d'un bénéficiaire de l'action:

- Si des faits d'exploitation et d'abus sexuels commis à l'égard des bénéficiaires de A2N sont constatés par le signataire de la présente politique, ce dernier s'engage à effectuer sans délai un signalement auprès du service administratif et ressources humaines et/ou à travers [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)
- Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
- En toute occurrence le Chef de service administratif et ressources humaines doit être informé, si cela est approprié, le Directeur Exécutif de A2N doit également être informés des faits pour qu'ils puissent prendre des mesures appropriées et mener une enquête interne dans les plus brefs délais.

S'agissant d'une exploitation ou d'un abus sexuel commis à l'égard de toute autre partie prenante :

- Si des faits d'exploitation ou d'abus sexuel commis à l'égard de tout autre individu sont constatés par un personnel de A2N ou de toute autre entité mentionnée à l'Article 1 de la présente politique, ce dernier s'engage à effectuer sans délai un signalement auprès du Chef de service administratif et ressources humaines et en tout occurrence à travers [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)
- Il est opportun de noter le jour et l'heure ainsi que les détails liés aux faits ainsi que le nom des témoins éventuels.
- En toute occurrence le Chef de service administratif et ressources humaines doit être informé, si cela est approprié, le Directeur Exécutif de A2N doit également être informés des faits pour qu'ils puissent prendre des mesures appropriées et mener une enquête interne dans les plus brefs délais.

## **Article 17 – Obligation de faire rapport pour le personnel de A2N**

A2N entend apporter une réponse à toute forme d'exploitation et d'abus sexuels. Aussi, A2N a mis en place un point de contact via une adresse électronique spécifique [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)

Tout personnel de A2N qui estime être témoin ou victime d'un fait d'exploitation ou d'un abus sexuel, pouvant relever de la forfaiture ou en contradiction de toute autre manière avec la présente politique, doit le signaler à son supérieur hiérarchique et/ou au Point Focal Pays d'IMPACT et en toute occurrence à [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)

Tout personnel de A2N doit signaler à son supérieur hiérarchique et/ou au Directeur Exécutif et/ou au Chef de service administratif et ressources humaines et en toute occurrence à [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org) toute preuve, allégation ou soupçon d'exploitation ou d'abus sexuels dont il ou elle a connaissance dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. L'enquête sur les faits rapportés incombe à A2N, conformément aux dispositions de l'Article 19 de la présente politique.

S'il n'est pas approprié de faire rapport au supérieur hiérarchique et/ou au Directeur Exécutif, le personnel de A2N doit le faire auprès du chef de service administratif et des ressources humaines et/ou à travers [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)

Tout personnel de A2N peut, pour faire rapport en utilisant le formulaire prévu à cet effet ou en contactant [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)

A2N doit veiller à ce que le personnel qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.

Les cas d'abus caractérisé dans l'utilisation des mécanismes du présent article sont susceptibles de sanctions.

## **Article 18 – Faire rapport pour les parties prenantes**

A2N souhaite soutenir les personnes qui sont témoins ou victimes de violations de la présente politique. A cette fin A2N entend faciliter le rapport des parties prenantes pour toute violation de la présente politique. Ainsi, toute partie prenante au sens de la présente politique témoin ou victime de la violation de la présente politique peut faire rapport à A2N à travers [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)

A2N doit veiller à ce que la partie prenante qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.

## **Article 19 – Enquête par A2N en cas de signalement interne**

Conformément à l'Article 17 de la présente politique, le personnel de A2N doit informer son supérieur hiérarchique et/ou le Directeur Exécutif ou le Chef de service administratif et des ressources humaines et en toute occurrence à travers [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org) en cas de soupçons d'exploitation ou d'abus sexuels.

Une réponse par courrier électronique est envoyée par [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org) à réception de la plainte. Cette réponse :

- Détaille le processus à suivre en cas de suspicion d'exploitation ou d'abus sexuels ;
- Demande, le cas échéant, de fournir davantage d'éléments d'explication et d'évaluer la plainte.

La gestion de la plainte se fait soit au niveau local, soit au niveau national, soit au niveau des localités abritant les bureaux de A2N à l'intérieur du pays selon la gravité des faits dénoncés. Cette évaluation est effectuée par le chef de service administratif et ressources humaines à la réception de la plainte sur [temoignages@noddenooto.org](mailto:temoignages@noddenooto.org)

Le personnel de A2N et des autres entités doit :

- Coopérer à toute enquête menée par A2N ;
- Conserver toutes les informations relatives à toute implication présumée qui pourrait être requise pour une enquête ;
- Préserver la confidentialité de toute allégation.

## **Article 20 – Enquête par A2N en cas de signalement par une partie prenante**

Conformément à l'Article 18 de la présente politique, les parties prenantes peuvent signaler tout cas de soupçons d'exploitation ou d'abus sexuels.

Une réponse sera apportée à réception de la plainte. Cette réponse :

- détaille le processus à suivre en cas de suspicion d'exploitation ou d'abus sexuels ;
- demande, le cas échéant, de fournir davantage d'éléments visant à clarifier et à évaluer la plainte.

Le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent :

- Coopérer à toute enquête menée par A2N ;
- Conserver toute information relative à toute implication présumée qui pourrait être requise pour une enquête ;
- Préserver la confidentialité de toute allégation.

## **Article 21 – Autorité en charge de l'enquête**

Le Chef de service administratif et des ressources humaines est en charge de la supervision indépendante de la politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et est responsable de son application au sein de l'organisation. En l'occurrence, il est chargé de la gestion de tous les problèmes d'exploitation ou d'abus sexuels au sein de A2N.

## **Article 22 – Sanction de l'exploitation et des abus sexuels**

**Sanction disciplinaire**

La violation de la présente politique, qui constitue notamment une violation du règlement intérieur de travail de A2N entraîne des sanctions pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, supposant l'absence de préavis et de versement d'indemnités.

**Autres sanctions**

A2N se réserve le droit d'utiliser toute la gamme des sanctions contractuelle prévues, jusqu'à une rupture de toute relation contractuelle, dans le cas de la violation de la présente politique par toute entité mentionnée à l'Article 1.

**Signalement aux autorités compétentes**

A2N se réserve le droit, en fonction de la gravité des faits constatés, de signaler aux autorités compétentes les faits constitutifs d'une exploitation ou d'un abus sexuel.

## **Article 23 – Protection des victimes**

A2N s'engage à tout mettre en œuvre, en accord avec les victimes de pratiques prohibées, pour les protéger, notamment en :

- Conservant toute la confidentialité requise sur le traitement des signalements effectués conformément à la présente politique ;
- Diligentant sans délais une enquête sur les faits signalés conformément à la présente politique ;
- Proposant un accompagnement personnalisé aux victimes des faits signalés conformément à la présente politique ;
- Informant la victime des suites données aux faits signalés conformément à la présente politique ;
- Adaptant la présente politique, afin de permettre une meilleure compréhension et adhésion des personnels de A2N à ces principes.

## **IV. Mise en application de la politique**

### **Article 24 – Date de mise en application de la politique**

Cette politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels entre en vigueur à la date de son adoption par le conseil d'administration lors d'une session ordinaire. Une délibération sera dressée à cet effet.

### **Article 25 – Adhésion à la politique**

Le personnel de A2N et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique certifient adhérer à ces principes en signant le formulaire d'acceptation des politiques de A2N et/ou en signant leur contrat de travail.