

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET ET LE HARCELEMENT SEXUEL (PEAHS)



www.busolaong.com
ongbusola@gmail.com



+229 01 95 33 33 44 /
01 97 37 49 55



Parakou, Arafat, non loin de
l'hôtel Marie Rose

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	3
A. Énoncé et objet de la politique	3
II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION	4
Article 1 – Champ d'application	4
Article 2 – Définitions	5
Article 3 – Information et respect de la politique	7
III. PRINCIPES GENERAUX	8
Article 4 - Les six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels	8
Article 5 – Neutralité	8
Article 6 – Impartialité	8
Article 7 – Confiance des parties prenantes	9
Article 8 – Responsabilité hiérarchique	9
Article 9 – Confidentialité et Protection de vie privée	9
Article 10 – Gestion et sécurité des informations	9
Article 11 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques	9
V. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS	10
Article 12 – Importance de la prévention	10
Article 13 – Mécanisme de prévention et d'identification	10
Article 14 – Interdiction de toute forme d'exploitation et d'abus et de harcèlements sexuels	10
Article 15 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels	11
Article 17 – Obligation de faire rapport pour le personnel de Busola	13
Article 18 – Faire rapport pour les parties prenantes	13

I. INTRODUCTION

L'Organisation Non Gouvernementale (ONG) Busola s'engage à maintenir un environnement de travail et d'intervention exempt de toute forme d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Conformément aux principes humanitaires fondamentaux et au respect inaliénable de la dignité humaine, Busola applique une politique de **tolérance zéro** envers tout acte de cette nature commis par son personnel ou tout personnel associé.

Cette politique réaffirme notre engagement à protéger nos employé(e)s, nos partenaires, et plus particulièrement les bénéficiaires de nos programmes, qui peuvent se trouver en situation de vulnérabilité.

La responsabilité de prévenir, de signaler et de répondre à de tels actes incombe à chaque personne associée à l'ONG Busola. Le silence et l'inaction face à des allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels constituent en eux-mêmes une violation de cette politique.

L'engagement de Busola est guidé par des valeurs fondamentales de :

1. **Centralité de la personne humaine** : Nous impulsions le changement sans jamais l'imposer, convaincus que chaque individu est la finalité et l'acteur principal de son propre développement.
2. **Équité de Genre** : Nous sommes convaincus que l'égalité entre les genres est une condition essentielle au développement et à la paix.
3. **Partenariat et Alliance** : Nous travaillons en synergie avec les communautés, les autorités et d'autres organisations pour réaliser notre vision.
4. **Excellence et Intégrité** : Nous visons l'excellence dans toutes nos actions et nous nous engageons à une gestion rigoureuse et transparente.

A. Énoncé et objet de la politique

Busola s'engage à respecter les standards les plus exigeants en termes d'efficacité, de responsabilité et de transparence. L'objet de la présente politique est de :

- **Prévenir** l'exploitation et les abus sexuels en créant une culture de respect et de vigilance ;
- **Définir** clairement les comportements prohibés pour tout le personnel et associé ;
- **Mettre en œuvre** des mécanismes de signalement et d'enquête sûrs, confidentiels et accessibles ;
- **Sanctionner** fermement toute violation avérée de ses dispositions ;
- **Informers** les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s'attendre de notre part.

La présente politique vise à fournir une orientation au **"personnel et associé"** de Busola, et doit être lue conjointement avec :

- Le Code de Conduite de Busola ;
- La Politique de Lutte contre la Fraude et la Corruption de Busola ;
- La Politique Relative aux Plaintes de Busola ;
- La Politique de Confidentialité de Busola ;
- Le Règlement Intérieur, les procédures, manuels et guides de Busola ;

Elle s'inscrit également en conformité avec les cadres normatifs nationaux et internationaux de référence :

- La Loi N° 2006-19 du 05 Septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel au Bénin renforcée par la loi n° 2021-11 du 20 décembre 2021 portant dispositions spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme. ;
- Les Six Principes Fondamentaux du Comité Permanent Inter-organisations (IASC) sur la Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PSEA) ;
- La Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement.

II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du **"personnel et associé"** et de ses partenaires, quel que soit son statut contractuel ou la durée de sa collaboration. Ceci inclut, sans s'y limiter :

- Le personnel de Busola ;
- Les consultant(e)s et les prestataires de services ;
- Les parties prenantes et entités associées ;
- Toute personne représentant l'ONG Busola à titre officiel ou officieux.

Cette politique s'applique à tous les comportements survenant sur le lieu de travail, lors des missions sur le terrain, lors d'événements liés au travail (y compris les événements sociaux et formations), ainsi qu'en dehors du cadre professionnel si le comportement porte atteinte à la réputation de l'organisation ou à la sécurité d'un(e) collègue ou d'un(e) bénéficiaire.

Article 2 – Définitions

1. **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.

i. ***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 Busola** 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.

ii. *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 sexuelle 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.

iii. *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.

iv. *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.

v. *La relation sexuelle avec un mineur*

Une « relation sexuelle avec un mineur » se définit comme la pénétration sexuelle (telle que définie au paragraphe iii) ou l'agression sexuelle (telle que définie au paragraphe iv) 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.

vi. *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.

vii. *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 coercition, 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.

2. **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 du projet mais qui ne sont pas en charge de gérer un quelconque budget.
3. **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 Busola.
4. **Personnel de Busola** : au sens de la présente politique, le terme « personnel de Busola » signifie toute personne membre ou employée par Busola. Les stagiaires et bénévoles de Busola sont considérés comme relevant de cette catégorie, au sens de la présente politique.
5. **Bénéficiaires** : au sens de la présente politique, les « bénéficiaires » sont toutes les personnes qui bénéficient, directement ou indirectement, des programmes de Busola.
6. **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 Busola, à titre onéreux ou à titre gratuit.
7. **Consultant** : au sens de la présente politique, un « consultant » 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 Busola, à titre onéreux ou à titre gratuit.

Article 3 – Information et respect de la politique

1. La présente politique est publiée sous l'autorité de Busola. Le personnel de Busola, 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 Busola, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, qui négocient les conditions de travail du personnel de Busola, 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 de Busola, ainsi qu'aux entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, chargés de superviser ou de diriger d'autres personnels de Busola, 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 de Busola 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. Busola reconsidérera à des intervalles réguliers les dispositions de la présente politique.

III. PRINCIPES GENERAUX

Article 4 - Les six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels

Le personnel de Busola, ainsi que les autres entités visées à l'article 1 de cette politique, doivent adhérer pleinement aux six principes fondamentaux de l'IASC. Ces principes sont définis comme suit :

1. « L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de licenciement.
2. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement au niveau local. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange de l'aide qui est due aux bénéficiaires.
4. Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaires et une personne bénéficiant de cette aide et de cette protection humanitaire qui implique une utilisation abusive du rang ou de la position est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un travailleur humanitaire développe des préoccupations ou des soupçons concernant des abus ou une exploitation sexuels commis par un collègue, qu'il soit ou non dans la même agence, il doit faire part de ces préoccupations par le biais des mécanismes de signalement établis par l'organisation.
6. Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en œuvre de leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement ».

Article 5 – Neutralité

Le personnel de Busola 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 Busola 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 Busola 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 Busola et contribuer à renforcer la confiance de toutes les parties prenantes quant à l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité de Busola.

Article 8 – Responsabilité hiérarchique

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

Article 9 – Confidentialité et Protection de vie privée

En tenant dûment compte de l'éventuel droit d'accès aux informations des parties prenantes, le personnel de Busola 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.

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer que la vie privée du personnel de Busola 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 10 – Gestion et sécurité des informations

1. Toute communication d'information doit se faire en stricte conformité avec la politique de confidentialité de Busola et les règles applicables.
2. Le Personnel Busola et ses partenaires doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité des informations dont ils sont responsables.
3. Il est interdit de chercher à accéder à des informations sans autorisation, de faire un usage inadéquat des informations obtenues dans le cadre de ses fonctions, ou de diffuser des informations sciemment inexacts.

Article 11 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques

1. Le personnel de Busola chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels de Busola doit le faire conformément aux politiques et objectifs de Busola. 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 Busola chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels de Busola 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.

IV. MECANISMES DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

Article 12 – 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, Busola dispose de modules de sensibilisation et de formations internes ayant pour but de prévenir et d'identifier l'exploitation et les abus sexuels.

En parallèle, Busola, notamment à travers son Code de Conduite, a développé des pratiques rappelant le nécessaire respect de la dignité de la personne humaine.

Article 13 – Mécanisme de prévention et d'identification

Par ses actions, Busola est confrontée à des cultures et des mentalités diverses. Cependant, consciente de la nécessaire libération de la parole et de la nécessaire protection des victimes, Busola 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 de Busola 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 obligatoires afin que les équipes soient formées et responsabilisées, et notamment pour le personnel exposé travaillant avec des mineurs ou des 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 de procédures d'évaluation des partenaires de Busola en effectuant des vérifications de diligence raisonnable, notamment au regard de leurs engagements éthiques et de leurs comportements passés.

Article 14 – Interdiction de toute forme d'exploitation et d'abus et de harcèlements sexuels

Les comportements suivants sont strictement interdits. Toute violation avérée de ces règles entraînera des sanctions disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

1. Concernant l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS) :

- S'engager dans une quelconque activité sexuelle avec une personne de moins de 18 ans.
- Exiger des faveurs sexuelles en échange d'une assistance, d'un service, d'un emploi ou de tout autre bénéfice.
- Avoir une relation sexuelle avec un bénéficiaire des programmes de l'ONG Busola.
- Se livrer à toute forme de prostitution ou de trafic sexuel.
- Commettre un acte de viol ou d'agression sexuelle.

2. Concernant le Harcèlement Sexuel :

- Faire des avances sexuelles, des demandes de faveurs, ou des commentaires à connotation sexuelle de manière répétée et non désirée.
- Créer un environnement de travail intimidant ou hostile par des blagues, des images ou des gestes à caractère sexuel.
- Exercer un chantage sexuel (promettre un avantage ou menacer d'un préjudice en lien avec des faveurs sexuelles).
- Pratiquer des attouchements ou tout autre contact physique non consenti.

Article 15 – Conduite à tenir en cas d'exploitation et d'abus sexuels

1. Tout membre du personnel de Busola qui estime être victime ou témoin d'un des comportements prohibés par la présente politique doit évaluer la situation avec prudence.
 - Si la situation le permet et sans se mettre en danger, une démarche directe auprès de l'auteur des faits peut être envisagée pour exiger l'arrêt immédiat du comportement.
 - Cependant, si une telle démarche est impossible, dangereuse, ou si le comportement inapproprié persiste, un signalement formel devient une obligation impérative.
2. En toutes circonstances, il est essentiel de documenter les faits avec autant de précision que possible. Il est recommandé de noter la date, l'heure, le lieu, les détails de l'incident, ainsi que l'identité des éventuels témoins. Cette documentation sera cruciale pour le traitement ultérieur du dossier.
3. L'obligation de signaler s'applique que l'incident concerne une relation entre collègues, un membre du personnel et un bénéficiaire, ou toute autre partie prenante de Busola. La protection des personnes les plus vulnérables est la priorité absolue.

Article 16 – Canaux de signalement officiels

Busola s'engage à offrir des moyens de recours multiples, sûrs et confidentiels pour garantir que toute personne, interne ou externe, puisse signaler une préoccupation sans crainte. Le choix du canal est laissé à l'appréciation de la personne qui signale, en fonction de celui avec lequel elle se sent le plus en sécurité et en confiance.

Les canaux de signalement officiels sont les suivants :

1. Le Supérieur hiérarchique direct :

Pour les préoccupations qui peuvent être résolues au sein d'une équipe, le supérieur hiérarchique est le premier point de contact. **Ce canal ne doit pas être utilisé si le supérieur hiérarchique est impliqué, directement ou indirectement, dans l'incident.**

2. Les Points Focaux PEAS (Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels) :

Busola s'engage à désigner et former au moins deux Points Focaux (une femme et un homme) au sein de son personnel. Ce sont des personnes de confiance, spécifiquement formées pour recevoir les plaintes de manière empathique, confidentielle et pour guider les victimes. Leurs noms et coordonnées sont affichés dans les bureaux et communiqués à tout le personnel.

- **Point Focal 1 (Femme) :** ZIME BORO Zoulfath, +229 01 90 37 48 18
- **Point Focal 2 (Homme) :** TCHINGOTADE Gbachi Ogoudiran Frédéric, +229 01 41 95 46 85/
+229 01 61 88 29 13

3. Le Coordinateur de Projet :

En tant que responsable de la coordination, le **Coordonnateur de Projet** est un canal central pour tout signalement concernant les conditions de travail, le harcèlement ou tout autre manquement à cette politique.

4. L'Adresse e-mail confidentielle :

C'est le canal privilégié pour un suivi formalisé et centralisé, accessible à tous (personnel, partenaires, bénéficiaires). Les messages envoyés à cette adresse sont reçus par une équipe restreinte et formée pour traiter les plaintes.

- **Adresse E-mail :** plainteongbusola@gmail.com

5. La Direction Exécutive :

Pour les cas d'une gravité exceptionnelle ou lorsque les autres canaux ne semblent pas appropriés, il est possible de contacter directement la Direction Exécutive de Busola.

6. Le Conseil d'Administration :

En dernier recours, notamment pour les allégations impliquant la Direction Exécutive, un signalement peut être adressé directement au Président ou à la Présidente du Conseil d'Administration, garantissant une indépendance totale.

7. Les Mécanismes de plainte communautaires :

Pour les bénéficiaires et les membres des communautés, les boîtes à plaintes installées sur les sites des projets, ou tout autre mécanisme de retour d'information communiqué sur le terrain, sont également des canaux valides pour signaler une violation de cette politique.

Article 17 – Obligation de faire rapport pour le personnel de Busola

1. Le signalement d'un cas d'exploitation ou d'abus sexuel n'est pas une option, mais une **obligation professionnelle et éthique** pour tout le personnel de Busola.
2. Cette obligation s'applique à toute preuve, allégation crédible ou soupçon raisonnable de violation de la présente politique, que le membre du personnel en soit témoin direct ou qu'il en ait connaissance par un tiers.
3. Le signalement doit être effectué en utilisant les **canaux de signalement officiels** établis par Busola et décrits dans la présente politique. L'enquête sur les faits rapportés incombe exclusivement aux instances désignées par l'organisation.
4. Busola s'engage à garantir que le personnel qui signale de bonne foi un incident ou une préoccupation ne subira aucun préjudice, intimidation ou représailles. La protection des lanceurs d'alerte est un principe fondamental.
5. Toute utilisation abusive et malveillante des mécanismes de signalement, dans l'intention de nuire, est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

Article 18 – Faire rapport pour les parties prenantes

1. Busola s'engage à être une organisation à l'écoute et responsable. Par conséquent, Busola met en place des mécanismes permettant à ses parties prenantes (bénéficiaires, membres de la communauté, partenaires, fournisseurs, etc.) de signaler toute violation de la présente politique dont ils seraient victimes ou témoins.
2. Busola garantit que toute partie prenante qui signale un incident de bonne foi sera traitée avec respect et protégée contre toute forme de préjudice ou de représailles de la part du personnel de Busola.

Article 19 – Processus de gestion des signalements et d'enquête

1. Réception et évaluation initiale :

Quelle que soit sa source (interne ou externe), tout signalement reçu via l'un des canaux officiels décrits dans cette politique est immédiatement transmis aux **Points Focaux PEAS et/ou au Coordonnateur de Projet**. Ceux-ci procèdent à une évaluation initiale pour :

- Accuser réception de la plainte de manière confidentielle (si possible) ;
- Déterminer si les faits allégués relèvent de la présente politique ;

- Prendre des mesures de protection immédiates si la sécurité de la victime ou l'intégrité de l'enquête l'exige (ex: soutien à la victime, suspension conservatoire).

2. Lancement de l'enquête formelle :

Si l'évaluation initiale conclut à une suspicion crédible de violation, une enquête formelle est lancée. Une réponse est envoyée au plaignant (si possible) pour l'informer du processus qui sera suivi.

3. Obligation de coopération et de confidentialité :

Tout le personnel de Busola et les autres entités mentionnées à l'Article 1 ont l'obligation de :

- Coopérer pleinement et de bonne foi à toute enquête menée par Busola.
- Préserver la plus stricte confidentialité concernant toute allégation ou information liée à l'enquête.
- Conserver toute information pertinente qui pourrait être requise pour l'enquête.

Article 20 – Autorité en Charge de l'Enquête

1. L'enquête formelle est menée par une **Équipe d'Investigation**, nommée au cas par cas par la Direction Exécutive pour garantir l'impartialité.
2. Cette équipe est composée de personnes formées aux techniques d'enquête PSEA et tenues à la plus stricte confidentialité. Selon la nature et la sensibilité du cas, Busola peut faire appel à un enquêteur externe indépendant.
3. L'Équipe d'Investigation mène ses travaux de manière objective, en respectant les droits de toutes les parties, y compris la présomption d'innocence et le droit de réponse de la personne mise en cause. Elle soumet un rapport confidentiel avec ses conclusions à la Direction Exécutive à la fin de ses travaux.

Article 21 – Sanctions

1. **Sanctions disciplinaires** : À l'issue d'une enquête établissant les faits, toute violation avérée de la présente politique entraîne des sanctions disciplinaires proportionnelles à la gravité de la faute, pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, sans préavis ni indemnités.
2. **Sanctions contractuelles** : Busola se réserve le droit de mettre fin immédiatement à toute relation contractuelle (partenariat, prestation de services) en cas de violation de la présente politique par une entité ou un individu mentionné à l'Article 1.
3. **Signalement aux autorités compétentes** : Busola se réserve le droit, et a parfois l'obligation légale, de signaler aux autorités judiciaires compétentes tout fait susceptible de constituer une infraction pénale.

Article 22 – Protection et soutien des personnes impliquées

Busola s'engage à placer la sécurité et le bien-être des personnes au cœur de sa réponse.

1. **Protection contre les représailles** : Toute forme de représailles, d'intimidation ou de discrimination contre une personne ayant signalé de bonne foi un incident ou participé à une enquête est strictement interdite et constitue une faute grave.
2. **Confidentialité** : La plus stricte confidentialité est maintenue à toutes les étapes de la procédure pour protéger la vie privée de toutes les personnes impliquées.
3. **Enquête diligente** : Une enquête est diligentée sans délai pour établir les faits, assurer la sécurité et mettre fin à tout préjudice.
4. **Soutien à la victime** : Busola s'engage à faciliter l'accès de la victime, en fonction de ses besoins et de son consentement, à un soutien personnalisé et approprié (médical, psychosocial, juridique).
5. **Information** : La victime est tenue informée des étapes clés de la procédure et de ses conclusions, dans le respect des obligations de confidentialité.

Article 23 – Mise en application et suivi de la politique

1. **Autorité responsable** : La Direction Exécutive est l'autorité garante de la mise en application de cette politique.
2. **Supervision opérationnelle** : La supervision quotidienne est assurée par le Coordinateur de Projet, en collaboration avec les Points Focaux PEAS.
3. **Révision** : Busola s'engage à réviser la présente politique tous les trois ans, ou plus tôt si nécessaire, afin de l'adapter et de l'améliorer en continu.
4. **Entrée en vigueur** : Cette politique entre en vigueur après son approbation par le Conseil d'Administration de Busola le 20 octobre 2025.

Article 24 – Adhésion à la politique

Le personnel de Busola 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 Busola et/ou en signant leur contrat de travail.

Fait à Parakou, le 20 Octobre 2025

Pour le Conseil d'Administration,

A red circular stamp with the text "ONG BUSOLA" at the top and "ONG BUSOLA@gmail.com" at the bottom. In the center is a red silhouette of a person. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Sybgath SANNI,
PCA ONG BUSOLA