



CONSEIL DE DEVELOPPEMENT D'ANDOHATAPENAKA

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS – DE TOUS LES INTERVENANTS, DES BENEFICIAIRES, DES PARTENAIRES DU CDA

1-HISTORIQUE DU CDA :

Le Conseil de Développement d'Andohatapenaka (CDA) a été fondé 1982 par le Père Jacques COUTURE, un prêtre jésuite canadien. Pour faire face aux besoins immédiats de la population, les premières activités de l'organisation furent des actions caritatives d'urgence en faveur des familles sinistrées (distribution de vivres, de vêtements et de médicaments). Pour développer ses activités, il a fallu créer une structure officielle. C'est ainsi qu'en 1987 naquit officiellement le CDA en tant qu'Association de Quartier, régie par l'ordonnance 60 133. Dans le souci de se professionnaliser davantage, les parties prenantes ont décidé en février 2005 la mutation du CDA en ONG régie par la loi 96 030 (agrément obtenu en Décembre 2006).

En septembre 2019, faisant suite à la sollicitation des partenaires, le Conseil d'Administration, le Comité Directeur et les Chefs de Projet ont conçu et validé un document consignant le code d'éthique et de conduite de la structure.

2-JUSTIFICATION :

Le CDA a mis en place une politique claire sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels afin de protéger nos bénéficiaires et nos collaborateurs contre tout type d'abus et de minimiser le risque d'abus là où il existe.

Cette politique s'applique également aux employés des partenaires locaux, qui mettent en œuvre des projets et/ou des programmes pour le compte ou en partenariat avec le CDA.

Cette politique découle de l'application du Code d'éthique et de conduite adopté en septembre 2019 signé individuellement par tous les employés du CDA.

Les termes et définitions utilisés et annexés dans ce document de politique s'appliquent indifféremment aux femmes ou aux hommes.

3-PORTEES DE CETTE POLITIQUE :

La présente Politique s'applique à tous les collaborateurs du siège et sur le terrain. Cela inclut les chargés de cours, les bénévoles, les stagiaires, les consultants sous différents arrangements contractuels et nos partenaires sur le terrain.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "J", "H", "R", and "HS"]

4-LE CODE DE CONDUITE ET DE COMPORTEMENT

1. Le harcèlement sous quelque forme que ce soit, y compris le harcèlement sexuel, est strictement interdit.
2. L'achat de services sexuels et la pratique de l'exploitation sexuelle sont interdits.
3. Il est strictement interdit d'avoir une relation sexuelle avec un bénéficiaire direct ou avec un membre de sa famille immédiate.
4. Il est strictement interdit d'utiliser sa position pour solliciter des services sexuels en échange d'une assistance, d'un service et/ou d'une protection.
5. Il est strictement interdit et en aucune circonstance d'avoir une relation sexuelle avec un enfant, d'inciter ou de forcer un enfant à participer à des activités de nature sexuelle. Ceci, que l'enfant ait consenti ou non à la relation sexuelle.
6. Tout type d'activités pornographiques impliquant des contacts sexuels avec un bénéficiaire, en général, et plus particulièrement avec un enfant, ainsi que l'acquisition, le stockage ou la circulation de documents de nature pédophilique, quel que soit le support utilisé, sont strictement interdits.
7. Les abus, la négligence, l'exploitation et la violence à l'égard des enfants et femmes sont strictement interdits. Les collaborateurs du CDA doivent s'assurer que la sécurité et le bien-être des enfants et des femmes soient assurés en tout temps. Ils ont donc la responsabilité de prévenir et de réagir à la maltraitance, à la négligence, à l'exploitation et à la violence des enfants au mieux de leurs capacités.
8. Tout type de harcèlement entre collègues, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, n'est pas toléré.
9. Toute activité suspecte doit être signalée à un niveau supérieur de la hiérarchie afin que la situation soit traitée rapidement. Une politique de tolérance zéro sera appliquée si une situation présentée dans le code de conduite précédent devait se produire

 
 
N.R. R

5-LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUEL.

Un Comité à la Protection contre l'exploitation et les abus sexuels est nommé par le Directeur. Ses responsabilités sont les suivantes :

- Superviser et faciliter la mise en œuvre de la présente Politique de Protection contre l'exploitation et les abus sexuels.
- Etablir un programme périodique de ce qui va être fait et/ou distribué et / ou communiqué aux bénéficiaires (adultes et enfants) dans le cadre du programme auquel ils participent et s'assurer que ceux-ci comprennent bien qu'aucune faveur ne peut leur être demandée en retour et que, par ailleurs, personne n'a le pouvoir d'influencer positivement ou négativement le soutien reçu ;
- Identifier, pour chaque Axe stratégique incluant tous les projets de la structure, deux (02) personnes de confiance (dont au moins une femme) auxquelles les bénéficiaires ont facilement accès pour dénoncer, anonymement si souhaité, tout type de violation présumée de la Politique de Protection contre l'exploitation et les abus sexuels ou tout type de harcèlement.
- Procéder à des signalements dans la survenance de tout acte de maltraitance ou toute présomption raisonnable d'acte de maltraitance à l'encontre d'un employé, d'un enfant ou d'un adulte.
- Prendre les mesures prévues et nécessaires en cas de réception d'un signalement relatif à une violation présumée de la Politique de Protection contre l'exploitation et les abus sexuels ;

Le Comité à la Protection contre l'exploitation et les abus sexuels peut faire intervenir d'autres organismes, à l'instar des services sociaux et d'autres organisations de protection des femmes et des enfants;

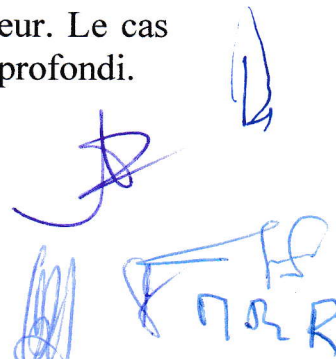
Le CDA mènera une enquête interne, mais coopèrera également avec les autorités compétentes, notamment avec les structures d'orientation spécifiquement dédiée à la protection des femmes et des enfants et suivant le degré des actes perpétrés.

Le CDA offrira le soutien nécessaire à ses employés, ses bénéficiaires et à leurs familles ;

La Politique de Protection contre l'exploitation et les abus sexuels s'applique à l'ensemble des activités de CDA y compris à des événements tels que des réunions, à des programmes de communication et/ou de sensibilisation, et à des ateliers/cours de formation.

6-LES PROCEDURES DE SIGNALEMENT

Toute personne au sein du CDA qui serait témoin ou aurait connaissance d'informations au sujet d'actes répréhensibles réels ou présumés dans le cadre de ses activités doit en informer immédiatement le Comité à la Protection contre l'exploitation et les abus sexuels, aussi bien que le Comité Directeur. Le cas échéant, la question sera saisie pour faire l'objet d'un examen plus approfondi.



Toute personne sachant ou soupçonnant **qu'un enfant ou un adulte court** un risque doit faire part de la situation à un membre approprié du Comité à la Protection **contre l'exploitation et les abus sexuels** et au Comité Directeur pour pouvoir déterminer avec eux les mesures à prendre.

Afin de se conformer à des normes strictes en matière de signalement et de réaction, tous les membres du personnel du CDA s'engagent à :

- Prendre au sérieux toutes les préoccupations qui pourraient leur être communiquées ;
- Gérer de façon appropriée les allégations émanant d'un enfant ou d'un adulte : en le rassurant, en l'écoutant attentivement et calmement, en essayant de ne pas répéter les questions, en promettant que cela restera secret, etc. ;
- Soutenir les enfants, les parents, les membres du personnel et autres bénévoles qui signaleraient des problèmes ou qui feraient l'objet de préoccupations ;
- Agir de manière appropriée et efficace pour lancer tout processus d'enquête qui pourrait s'avérer nécessaire ou pour coopérer dans une telle enquête ;
- Être guidés par le principe « *de l'intérêt supérieur de l'enfant* » tout au long du processus de **protection d'un enfant** ;

6.1. Signalement d'actes répréhensibles commis par des personnes extérieures CDA

Si un membre du personnel soupçonne un enfant/un adulte d'être victime d'actes de maltraitance commis par un membre de sa famille ou une autre personne, il doit suivre la procédure décrite ci-dessous :

Noter la date et l'heure ;

- Établir un rapport en reprenant autant que possible les propres mots de l'enfant/l'adulte ; Noter le motif à l'origine des soupçons de maltraitance ;
- Faire part de ses préoccupations au Comité à la Protection **contre l'exploitation et les abus** sexuels et au Comité Directeur.

6.2. Signalement d'actes répréhensibles commis par des personnes travaillant pour le CDA

Si un enseignant/bénévole/parent soupçonne un enfant d'être victime d'actes répréhensibles commis par un membre du personnel du CDA, il conviendra alors de suivre la procédure ci-dessous :

Noter la date et l'heure auxquelles les actes présumés ont été identifiés ;

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- Établir un rapport en reprenant autant que possible les propres mots de l'enfant/adulte ; Noter le motif à l'origine des soupçons d'abus;
- Transmettre la question au Comité à la Protection **contre l'exploitation et les abus sexuels** et au Comité Directeur.

7-LES MESURES ET LES CONSEQUENCES POSSIBLES D'UN ACTE REPREHENSIBLE.

- Le CDA a mis en œuvre une **politique de tolérance zéro** à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels à partir de la date de validation de ce document de politique par le Comité Directeur.
- En cas d'allégation émise par une personne nommément désignée et reposant sur une source vérifiable, la politique de tolérance zéro s'applique.
- En cas d'allégation émise par une personne nommément désignée et reposant sur une source vérifiable, la personne mise en cause devra être suspendue (en conservant l'intégralité de son salaire, le cas échéant) dans l'attente des résultats d'une enquête indépendante menée par les structures d'orientation dédiées spécifiquement à la protection et à la défense.
- Les structures d'orientation qui peuvent être sollicitées sont :
 - Le Centre Vonjy de la Maternité de Befelatanana d'Antananarivo,
 - Le Service de La Police des Mœurs et de Protection des Mineurs (PMPM), à l'Hôtel de Police Tsaralalana, Antananarivo,
 - Le Procureur ou les Juges des enfants auprès du Tribunal de Première Instance (TPI) Anosy, Antananarivo,
 - Les huit bureaux de Commissariat de Police de la Commune Urbaine d'Antananarivo.

Les mesures disciplinaires qui pourront être prises incluent une formation complémentaire (dans le contexte de violations mineures), le licenciement, le signalement aux autorités d'application de la Loi (Police Nationale, Gendarmerie Nationale) et des poursuites judiciaires.

[Signature]

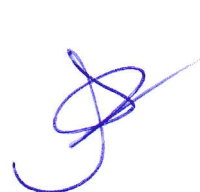
[Signature]

[Signature]

ANNEXE :

Comme mentionné dans la partie justification de la présente Politique contre l'Exploitation et l'Abus Sexuel, ci-après les termes et définitions :

- **Enfant** : Un être humain, fille ou garçon, âgé de moins de 18 ans.
- **Exploitation** : L'action ou le fait de traiter injustement quelqu'un afin de bénéficier de son travail.
- **Exploitation sexuelle** : Tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, menacer ou tirer profit monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. En d'autres termes, il est compris comme un abus d'autorité, de confiance ou une situation de vulnérabilité à des fins sexuelles en échange d'argent, de travail, de biens ou de services.
- **Harcèlement** : Le mot harcèlement fait référence à un langage hostile ou à des actions exprimées ou menées contre une personne au fil du temps. Cela inclut les contacts indésirables répétés, les insultes, les menaces, les attouchements ou le langage offensant.
- **Abus sexuel** : Intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. L'exploitation et les abus sexuels comprennent également les relations sexuelles avec un enfant, dans n'importe quel contexte.
- **Harcèlement sexuel** : Désigne tout comportement sexuel ou lié au genre qui n'est pas souhaité par la victime et qui porte atteinte à sa dignité.
- **Tolérance zéro** : Approche consistant à sanctionner sévèrement toute personne contractuelle et à résilier son contrat avec effet immédiat.

 
 8-10
07.12. R

8-ENGAGEMENT :

Je m'engage, après avoir lu et compris le contenu de la Politique de Protection contre l'exploitation et les abus sexuels, à en respecter les dispositions.

À Antananarivo

le 11 mars 2024

Nom et prénom(s) :

RAZAFIARIVELo Véronique

Poste :

chef de projet

Signature :



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "S.M.R." and "R".

8-ENGAGEMENT :

Je m'engage, après avoir lu et compris le contenu de la Politique de Protection contre l'exploitation et les abus sexuels, à en respecter les dispositions.

À Antananarivo

le 20 mai 2024

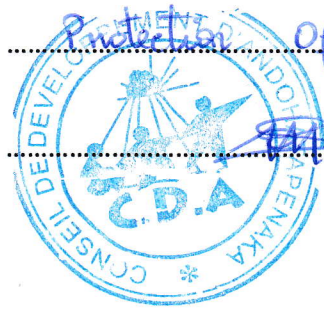
Nom et prénom(s) :

ANDRIAMILANTO Ramirina Rijanarivina

Poste :

Protection officer

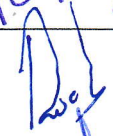
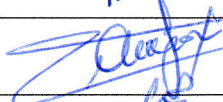
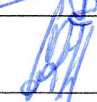
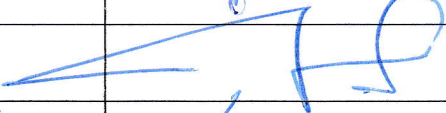
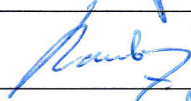
Signature :

[Signature]

[Signature]
[Signature]
N.D. R

Fait à Antananarivo, le 14 février 2024

Les membres du Comité Directeur et les deux personnes mandatées par le CDA pour suivre les activités de conformités du CDA vis-à-vis des normes et standard du Système des Nations Unies.

IDENTITE	FONCTIONS	EMARGEMENT
DANIEL Anaclet	Directeur Exécutif	
RANARIVELO Harilala	Attaché de Direction Chargé des Affaires Administratives et Financières	
ANDRIANADISON Nirina Jean-Baptiste	Contrôle Général	
RAZAFIMANDRINDRA Hamand	Attaché de Direction Chargé du Personnel et de la Logistique	
ANDRIANARIVELO Jean-Luc	Attaché de Direction Chargé des Affaires Administratives et Financières	
RAKOTOMANGA Andriamihary Kanto	Coordinateur des Axes	
RANDRIANAIVO Didier	Clinique Juridique Antananarivo-Trano Aro Zo	
ANDRIAMIHAMINA Rissina	Projet Réfugiés et Demandeurs d'asile	