

# REPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple – Un But – Une Foi



## ASSOCIATION EFES / FESTIVAL AU DESERT

Kalaban Coura ACI 30M – Bamako, Mali

Tel : +223 76 21 22 69 / 69 01 11 98

Mail : admin@festival-au-desert.org

\*\*\*\*\*

### CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Entre

ASSOCIATION EFES / FESTIVAL AU DESERT	
N° Accord Cadre	00902
N° Fiscal	061003134X
Adresse	Kalaban Coura ACI 30M - Bamako
Ville	Bamako
Pays	Mali
Téléphone	+223 Tél. /Fax: (223) 76 21 22 69 Bamako, 69 01 11 98 Bamako
Email	admin@festival-au-desert.org

Représentée par son Président **MOHAMED ALY ANSAR MANNY**, ci-après dénommée  
"Employeur"

Et

Prénom (s) & Nom	Hama AG MOHAMED
Date & lieu de naissance	20/09/1995 à Gargando
Filiations	Fils de Mohamed Ag Mohamed Mita et Tinalbaraka Walet Attaher
Sexe	Masculin
Nationalité	Malienne
Profession	Comptable EFES/FESTIVAL AU DESERT
Situation familiale	Célibataire
Nombre d'enfant	00 enfant
N° NINA ou Pièce d'identité	19506308007015J
Ville résidence	Bamako
Pays	Mali
Téléphone	+223 74 71 33 07
Email	mohamed.hama@isiam.ma

Ci-après dénommé "Employé"

**Il a été convenu ce qui suit :**

### **Article 1<sup>er</sup> : ENGAGEMENT**

A compter du **16/ 09 /2025**, l'ASSOCIATION EFES / FESTIVAL AU DESERT engage M. **Hama AG MOHAMED** aux conditions du Code de Travail, des actes réglementaires d'application et de la Convention Collective Fédérale du Commerce (CCFC) ainsi qu'aux conditions particulières indiquées ci-après : L'employé qui accepte cet engagement déclare formellement n'être lié à aucune autre entreprise et avoir la qualité de travailleur.

### **Article 2 : ATTRIBUTION**

L'employé recruté à **Bamako** entre au service de l'employeur en qualité de **Comptable**. Il exercera ses attributions sous l'autorité du **Président** et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique en l'occurrence le **Directeur de Programme**. Elles seront susceptibles d'évolution. L'employé accepte à être déployé partout où l'employeur aura besoin de ses services.

### **Article 3 : CLASSEMENT**

Le classement du poste confié à l'employé est le suivant : **Cat. 10 / Ech. B**

### **Article 4 : SALAIRE**

En rémunération de ce service, l'employé percevra chaque mois un salaire en francs CFA de:

- Salaire de base majoré avec toutes les augmentations légales :	70 949 F
- Autres Indemnités	: 200 000 F
- Sursalaire	: 129 051 F
- <b>Salaire brut</b>	<b>: 400 000 F CFA</b>
- Charges sociales INPS et AMO (Parts Patronales 19.9%)	: 39 800 F
- Charges sociales INPS et AMO (Parts Ouvrières 6.66%)	: 13 320 F
- Retenue ITS ( <b>C/0</b> )	: 23 697 F
- Taxe de logement 1%	: 4 000 F
- Indemnité de Précarité 2,5%	: 10 000 F
- <b>Net à Percevoir</b>	<b>: 309 183 F CFA</b>

Les retenues Impôts sur les Traitements de Salaires (ITS), de l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) et l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) seront effectuées par l'employeur et versées auprès des services compétents.

### **Article 5 : PERIODE D'ESSAI**

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai égale à trois (03) mois, qui commence le **16/09/2025** et finit le **15/12/2025**.

### **Article 6 : DUREE DU CONTRAT**

A l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuivra pour une durée déterminée de **12 mois** inclus les trois (3) mois de la période d'essai soit une périodicité globale **(du 16/09/2025 au 15/09/2026)**.

### **Article 7 : CONGES**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'employé bénéficiera des congés payés à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi (2,5) de congés par mois de service effectif. En cas de rupture de son contrat avant qu'il n'ait acquis droit de jouissance de ses congés, l'employé bénéficiera en lieu et place d'une indemnité compensatrice, conformément aux dispositions de l'article L.162 du code du travail.

#### **Article 8 : HORAIRE DE TRAVAIL**

La durée de travail hebdomadaire est de 40 heures. Les horaires sont déterminés selon le planning suivant :

- Du lundi au Jeudi : 8h00 à 16h30 avec une pause de 30 mn à 12h30.
- Vendredi : 8h00 à 17h30 avec une pause de 12h30 à 14h00

#### **Article 9 : OBLIGATIONS**

L'employé s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui pourront lui être données par l'Employeur et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de la structure EFES/FESTIVAL AU DESERT en l'occurrence le Code de conduite ainsi que les différentes politiques. Il se doit de faire preuve de loyauté, de ponctualité, d'obéissance, et de respect des consignes d'hygiène et de sécurité. Il s'oblige également à informer l'Employeur sans délai de tout changement qui interviendrait dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille etc.).

#### **Article 10 : CONFIDENTIALITE & DROIT DE PROPRIETE**

L'employé s'engage à ne pas publier ni divulguer de quelque façon que ce soit les informations dont il pourrait avoir connaissance dans l'exécution du présent contrat et ce, tant que ces informations ne sont accessibles au public sans l'accord explicite et écrit de " Employeur ". Cet engagement restera en vigueur pendant 6 mois à compter de la date de signature du présent contrat, nonobstant la résiliation ou l'arrivée à terme de ce dernier.

L'employé cède à l'employeur, de façon exclusive et dès leur naissance, tous les droits de propriété industrielle et les droits d'auteur sur les travaux, prestations, préparations, créations, études, recherches, expériences, inventions, méthodologies ou autres, faits ou exécutés directement ou indirectement à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à l'égard de toute forme ou de tout mode d'exploitation, pour toute la durée du droit concerné et dans le monde entier.

La rémunération de l'employé a été déterminée de manière à inclure toute rémunération pour tous les éventuels travaux, préparations, créations, études, recherches, expériences, inventions, méthodologies et services faits par le travailleur qui pourraient être sujets à la protection des droits d'auteur intellectuels et industriels dans le contexte de la relation de travail entre les parties.

#### **Article 11 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

II est interdit à l'employé d'exercer même en dehors des heures de travail, une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'employeur dans ses activités professionnelles ou de nuire à l'exécution des services convenus. Il lui est également interdit de divulguer ou d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers, des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur.

#### **Article 12 : CLAUSE ANTI CORRUPTION**

L'employé n'offrira à un tiers, ni ne cherchera, n'acceptera ou ne se fera promettre, directement ou indirectement, pour lui-même ou pour une autre partie, aucun don ou avantage constituant ou pouvant constituer une pratique illicite ou corruptrice.

### **Article 13 : CAS DE FORCE MAJEURE**

Le présent contrat dépend de toutes les conditions de financement du bailleur ainsi que de tous les amendements éventuels. La suspension ou la résiliation du contrat avec le partenaire financier entraînera la résiliation immédiate et sans préavis du présent contrat.

En cas de force majeure, L'Employeur notifiera rapidement par écrit à l'Administration, l'existence de la force majeure et ses motifs. Sauf s'il reçoit des instructions contraires du partenaire, l'Employeur continuera à exécuter les obligations qui sont les siennes dans la mesure où cela est raisonnablement pratique de les exécuter et s'efforcera de trouver tout autre moyen raisonnable d'exécuter les obligations dont l'exécution n'est pas entravée par la force majeure.

**NOTA BENE** : On entend par force majeure tout événement naturel qu'on ne peut éviter et dont on n'est pas responsable telles l'arrêt du financement, les inondations, les tremblements de terre, la foudre, les épidémies, les guerres, les insurrections... etc. ...

### **Article 14 : DISPOSITIONS DIVERSES**

Pour tout litige lié à l'exécution du présent contrat les deux parties favoriseront le règlement à l'amiable.

Pour ce qui n'est pas précisé au présent contrat, les parties s'en remettent aux dispositions du Code du travail, de la Convention Collective Fédérale du Commerce (CCFC) et à celles légales et réglementaires en vigueur au Mali.

Le présent contrat établi en quatre (04) exemplaires originaux est dispensé des droits de timbres et d'enregistrement.

Fait à Bamako, le 30/09/2025

**Pour L'Employeur**

Président-ONG EFES/FESTIVAL AU DESERT  
**MOHAMED ALY ANSAR MANNY**

**Pour L'Employé**

*Mention manuscrite (lu et approuvé)*

**Visa du Médecin du CMIE**

**Visa de l'Inspection du Travail**

REPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple – Un But – Une Foi



-----  
ASSOCIATION EFES / FESTIVAL AU DESERT

Kalaban Coura ACI 30M – Bamako, Mali

Tel : +223 76 21 22 69 / 69 01 11 98

Mail : [admin@festival-au-desert.org](mailto:admin@festival-au-desert.org)

\*\*\*\*\*

## **Code de conduite DE L'ASSOCIATION EFES / FESTIVAL AU DESERT**

## Préambule

L'association EFES (EFES/FESTIVAL AU DESERT),

Considérant que EFES/FESTIVAL AU DESERT et ses partenaires poursuivent le même objectif de faire évoluer les structures politiques, économiques, sociales et culturelles injustes qui plongent et maintiennent les individus dans la pauvreté et l'oppression,

Considérant qu'EFES/FESTIVAL AU DESERT cherche à travailler d'égal à égal avec ses organisations partenaires,

Convaincus que tous les individus ont la même valeur et le droit de vivre dans la dignité et de faire entendre leur voix,

Convaincus qu'il est possible de changer le monde, mais que le changement n'est durable que s'il vient de l'intérieur, c'est-à-dire des individus eux-mêmes,

Décide d'adopter le texte du Code de conduite dont le processus a été soutenu gracieusement par son partenaire Diakonia.

### Chapitre premier : Dispositions générales

#### **Article premier : Champ d'application**

Le présent code de conduite s'applique à EFES/FESTIVAL AU DESERT sur le territoire de la République du Mali.

Il reste respectueux de la législation nationale, des traités et conventions internationales, des statuts et règlement, du manuel de procédure et de gestion de l'ONG.

#### **Article 2 : Termes clés et définitions**

**Dans le présent code les termes ci –dessous ont le sens suivant :**

- Le code de conduite est un ensemble de normes éthiques et professionnelles que les employés d'une organisation doivent respecter ;
- L'excès de pouvoir comprend tout comportement abusif (physique, psychologique ou sexuel) par une personne en position d'autorité et de confiance contre quelqu'un dans une situation de vulnérabilité ou de dépendance ;
- L'intimidation est une agression exprimée psychologiquement et émotionnellement plutôt que physiquement.
- L'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) dispose que « Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes égalité et efficacité contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».
- L'article premier de la Convention relative aux droits de l'enfant (1989), définit l'Enfant comme tout être humain âgé de moins dix-huit (18) ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable ;

- « la corruption » est le fait d’offrir, de donner, de solliciter ou d’accepter une incitation ou une récompense qui peut influencer indûment l’action d’une personne ;
- « La fraude » est une distorsion intentionnelle, la tromperie, la ruse et la perversion de la vérité ou de l’abus de confiance, ayant trait aux finances de l’organisation, du matériel ou des ressources humaines, les biens, les services et / ou de transactions, généralement dans le but d’avantage/ gain personnel. « La fraude » est une tromperie criminelle ou l’utilisation de fausse déclaration pour obtenir un avantage injuste ;
- « L’abus sexuel » s’entend par l’intrusion physique réelle ou potentielle de nature sexuelle, y incluse les attouchements déplacés, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
- « L’exploitation sexuelle » désigne tout abus réel ou tentative d’une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiances à des fins sexuelles, y compris, mais sans s’y limiter, y tirer un avantage sexuel, pécuniaire ou de la politique d’un autre ;
- « Le harcèlement sexuel » s’entend de toute avance sexuelle importune, commentaire implicite de la demande sexuelle, touche, plaisanterie, geste ou toute autre communication ou conduite de nature sexuelle, qu’elle soit verbale, écrite ou visuelle, par une personne à une autre au travail. Le harcèlement peut viser les membres du même sexe ou du sexe opposé inclut le harcèlement fondé sur l’orientation sexuelle. Le harcèlement sexuel peut se produire entre un ou plusieurs individus, employé ou bénéficiaire, quelle que soit leur relation de travail ;
- « La violence au travail » s’entend tout incident au cours duquel une personne est agressée, menacée ou assaillie dans des situations liées à leur travail. Cette définition comprend toutes les formes de harcèlement, ou d’intimidation, de menaces physiques, d’agression, de vol et d’autres comportements intrusifs.

### **Article 3 : Procédure d’amendement**

Les amendements du présent code de conduite ne peuvent venir que d’EFES/FESTIVAL AU DESERT.

### **Article 4 : Primauté du code de conduite**

Si une contradiction est constatée entre le présent code et tout autre code de déontologie, les dispositions du présent code ont prééminence pour ce qui est de l’exercice et de la déontologie des activités d’EFES/FESTIVAL AU DESERT

### **Article 5 : Respect du secret professionnel et de la confidentialité**

Le personnel de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT respecte et s’efforce de faire respecter le secret professionnel et la confidentialité des informations à l’occasion de leur travail au sein de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT

## **Chapitre 2 : Infractions**

### **Article 6 : Obligations générales de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT et de son personnel**

**EFES/FESTIVAL AU DESERT et son personnel doivent :**

- Respecter et promouvoir les droits fondamentaux de l’homme sans discrimination ;
- Traiter toutes les communautés avec lesquelles ils travaillent (y compris les populations en crise, des personnes déplacées et des réfugiées) de façon équitable et avec respect, dignité, et selon les lois et normes nationales et internationales ;
- Promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite en contribuant à la création et au maintien d’un milieu qui prévient l’exploitation et les abus sexuels, l’excès de pouvoir et la corruption ;

- Signaler immédiatement toute connaissance, inquiétudes ou soupçons sérieux de violation du Code à son/ sa gestionnaire et/ ou à la direction du siège social (ou suivre les procédures de plainte établies par l’organisation, qui en contrepartie prend rapidement des mesures d’investigation) ;
- Être conscient que faute de révéler ou sciemment dissimuler des informations sur les rapports, les soucis ou soupçons importants d’infractions de ce Code de conduite constituent un motif de mesures disciplinaires ;
- Se sentir protégés par l’engagement de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT à assurer un milieu sécuritaire à travers lequel on exprime une inquiétude, sans crainte de représailles ou de traitement injuste tel qu’énoncé dans la politique des plaintes de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT ;
- Respecter les plus hautes normes de responsabilité, d’efficacité, de compétence, d’intégrité et de la transparence dans la fourniture de biens et de services dans l’exercice de leur travail ;
- Coopérer à la demande d’une enquête sur des infractions présumées au présent Code
- Amener les OSC partenaires de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT à s’engager pour une communication mutuelle des agendas des grandes actions ;
- Inciter les OSC à inviter/associer d’autres partenaires de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT aux activités mutuelles et à promouvoir la synergie d’actions autant que possible ;
- Suggérer, dans le cadre de l’appui mutuel, aux OSC partenaires de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT à mettre en valeur l’expertise interne ;
- Amener les OSC partenaires de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT à préserver propres les lieux de tenues des rencontres publiques par l’installation des poubelles et la promotion de leur usage ;
- Respecter les principes régissant l’action humanitaire.

#### **Article 7 : Obligations spécifiques au personnel de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT**

##### **a) L’exploitation sexuelle et les abus sexuels**

Toutes formes d’exploitation et d’abus sexuels sont interdites, de même que toutes les formes de contact sexuel avec des enfants.

##### **b) Harcèlement**

Le personnel de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT ainsi que toute autre organisation avec laquelle l’ONG travaillera ne doit jamais commettre un acte ou une forme de harcèlement car cela entraînera un préjudice physique, sexuel ou psychologique à des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

##### **c) Fraude et corruption**

EFES/FESTIVAL AU DESERT et son personnel doivent avoir une tolérance zéro pour la fraude et la corruption

##### **d) Pratiques commerciales contraires à l’éthique**

Le personnel de l’EFES/FESTIVAL AU DESERT :

- Doit toujours suivre des pratiques transparentes, responsables et honnêtes lors de la réception des dons en argent auprès du public affecté à des fins humanitaires ou de développement ;
- Ne doit jamais donner ou accepter un pot de vin sous la forme d’argent, de biens ou de services pour obtenir un contrat chez les fournisseurs pour tout développement ou le travail humanitaire ;
- Ne doit jamais s’engager aux activités qui génèrent des bénéfices personnels, organisationnels ou collectifs telles que l’achat ou la vente, lorsque ces activités peuvent



préjudicier ou semblent préjudicier à la crédibilité ou à l'intégrité de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT ;

- Ne doit jamais partager les bénéfices ou les excédents budgétaires commissions, des coupures ou des remises pour des avantages personnels ou organisationnels ;
- Doit déclarer tout conflit d'intérêts connus ou potentiels à leur employeur (par exemple, la relation familiale avec les prestataires de services ou fournisseurs de biens pour les programmes de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT, etc.) ;
- Ne doit jamais accepter des cadeaux ou faveurs qui peuvent influencer la performance des fonctions ou des tâches du personnel. Les cadeaux sont définis sans exclure d'autres : les services, les voyages, les divertissements et les biens. Afin de respecter les traditions nationales et locales, et l'hospitalité traditionnelle, petits cadeaux symboliques tels que stylos, calendriers, agendas de bureau, etc. peuvent être acceptés ;
- Ne doit jamais utiliser le travail illégal, le travail des enfants et le travail forcé dans toute la zone de travail ;
- Doit toujours payer des impôts étatiques obligatoires et respecter le droit des affaires nationales et les normes internationales ;
- Doit toujours s'efforcer de préserver les plus hautes normes de santé, de sécurité et d'environnement dans toutes les activités des programmes ;
- Doit s'assurer, autant que possible, que les marchandises achetées sont écologiques, produites et livrées dans des conditions hors abus ou l'exploitation de toutes les personnes ;
- Ne doit jamais utiliser ou distribuer des produits ou fournitures dangereux en tout développement ou cadre humanitaire.

#### **e) Activités concurrentes**

##### **EFES/FESTIVAL AU DESERT et son personnel :**

- Ne doivent pas mener des activités concurrentes directement ou indirectement pour une autre entreprise ou organisation ;
- Ne doivent pas entreprendre des projets ou des activités qui peuvent nuire à leur travail. Si un membre du personnel de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT veut procéder à une cession ou à un emploi supplémentaire d'une nature plus vaste, il doit consulter le plus proche gestionnaire avant de le faire et s'il reçoit une rémunération après avoir fait une prestation quelconque au nom de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT, la rémunération appartient à l'EFES/FESTIVAL AU DESERT ;

#### **f) Le crime organisé**

Le personnel de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT doit :

- Eviter toute forme de contact avec le crime organisé. Cela comprend, négocier des biens d'équipement à bas prix sur le marché noir et l'appui de traite des êtres humains. En ce qui concerne la traite des êtres humains, vous seriez conscients du fait que la traite des personnes ne se produit pas seulement dans le but d'exploitation sexuelle mais également en ce qui concerne l'aide domestique et l'aide du jardinage et d'autres domaines.

#### **g) La pornographie**

EFES/FESTIVAL AU DESERT et son personnel :

- Doivent garder le lieu de travail libre de tous matériaux pornographiques ;
- Ne doivent pas utiliser d'équipement technique (ordinateurs, etc.) fourni par votre organisme pour regarder ou diffuser du matériel pornographique. La pornographie infantile est totalement interdite, y compris en dehors du lieu de travail.

#### **h) L'alcool**

EFES/FESTIVAL AU DESERT et son personnel doivent avoir une approche limitative à l'alcool et sa consommation. La consommation d'alcool au cours du travail est interdite. Une exception est faite lors d'événements spéciaux : dîners officiels et autres manifestations similaires. Dans le cas de la conduite, la consommation d'alcool est absolument interdite.

#### **i) Préparations classées comme stupéfiants**

EFES/FESTIVAL AU DESERT et son personnel doivent éviter toute forme de participation ou de contact avec des préparations classées comme stupéfiants, sauf dans le cadre de la mission, et inclus donc dans le service, par exemple, dans les soins de santé et lutte contre les stupéfiants, ou se référer à la médecine de prescription pour son propre usage.

#### **j) Infraction à la sécurité**

EFES/FESTIVAL AU DESERT et son personnel :

- Ne doivent jamais utiliser ou posséder en service des armes ou des munitions de toute nature ;
- Ne doivent jamais conduire pendant le service un véhicule sous l'influence de l'alcool ou toute autre substance illégale et doivent respecter les lois du pays en la manière.

### **Chapitre 3 : Procédure disciplinaire**

#### **Article 8 : Mécanisme de traitement des plaintes (MTP)**

Le mécanisme de traitement des plaintes (MTP) décrit toutes les étapes et processus au sein de l'organisation afin de mettre en place un système efficace de traitement des plaintes, de sorte que toutes parties prenantes disposent d'un moyen approprié de porter plainte, et que ces plaintes soient traitées de manière professionnelle et efficace, de la réception, à la phase de suivi en passant par l'enquête.

Le mécanisme de traitement des plaintes (MTP) dispose les caractéristiques suivantes :

- La sécurité pour examiner les dangers et les risques potentiels pour toutes les parties et trouver les moyens de prévenir les blessures ou dommages, y compris l'assurance de la confidentialité, la protection physique lorsque cela est possible, et de pallier aux représailles contre les témoins ;
- La confidentialité restreint l'accès et la diffusion de l'information, l'information disponible que pour un nombre limité de personnes autorisées dans le but de mener des enquêtes nécessaires. La confidentialité contribue à créer un environnement dans lequel les témoins sont disposés à raconter leur version des faits ;
- La transparence : les employés de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT et les communautés affectées savent qu'elle existe, ont contribué à sa mise en place, et disposent suffisamment d'informations sur la façon d'y accéder et de s'assurer qu'elle est respectée. Les gens concernés doivent être en mesure de parler aux employés d'EFES/FESTIVAL AU DESERT, régulièrement sur

le fonctionnement du mécanisme de traitement des plaintes et de savoir qui, dans l'organisation est responsable du traitement des plaintes et la communication des résultats. Les titulaires de droits doivent savoir comment atteindre EFES/FESTIVAL AU DESERT même dans le cadre du partenariat, et la façon de communiquer les informations aux titulaires de droits doit être convenue avec les partenaires de mise en œuvre ;

- L'Accessibilité permet au mécanisme d'être utilisé par autant de personnes que possibles dans plusieurs localités où l'organisation est opérationnelle. Les communautés doivent être appuyées à mettre en place leurs propres procédures de traitements des plaintes, et doivent être amenées à se plaindre en cas de problème ;
- La qualité de l'information doit être précise et avoir une séquence claire d'événements ;
- Le caractère vérifiable pour s'assurer que l'information est fiable ;
- Le respect des délais : le rapportage et les mesures de suivi connexes, doivent être assurés ;
- L'appui aux personnes chargées du rapportage devrait être un élément du mécanisme de traitement des plaintes, pour faire face à d'éventuels besoins psychosociaux, médicaux et autres ;
- La documentation : l'importance de l'objectif, une documentation fiable est essentielle.

#### **Article 9 : Faute professionnelle**

Toute personne faisant partie du personnel de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT qui enfreint ou tente d'enfreindre l'une des dispositions du présent code lui imposant une importante obligation éthique ou professionnelle, commettrait une faute professionnelle.

#### **Article 10 : Sanctions**

Les infractions du présent Code de conduite ne seront pas tolérées et pourront conformément à la législation pertinente, mener aux mesures disciplinaires internes (le licenciement) ou même la poursuite pénale.

### **Chapitre 4 : Dispositions finales**

#### **Article 11 : Publicité**

Le code adopté par les instances compétentes de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT est publié au sein de l'organisation.

#### **Article 12 : Entrée en vigueur**

Le présent code, ainsi que tout amendement y relatif, entre en vigueur après son adoption par les instances compétentes de l'EFES/FESTIVAL AU DESERT.

Approuvé par le comité exécutif lors de sa réunion du 10 Janvier 2016

#### **Le Président**

*Mohamed Aly Ansar MANNY*

L'Agent s'engage en signant ce code conduite à le respecter dans tous ses articles en y apposant la mention « Lu, accepté et approuvé »

# CODE DE CONDUITE

## SUR L'EXPLOITATION ET L'ABUS SEXUELLE

Les humanitaires sont tenus de respecter les plus hauts standards de conduite et d'intégrité et doivent, en toute circonstance, traiter la population locale avec respect et dignité.

L'exploitation et l'abus sexuel<sup>1</sup> (EAS) sont des comportements inacceptables formellement interdits à tous les humanitaires. Ces actes portent atteinte à l'image et à l'intégrité de nos organisations et minent la confiance du public dans l'organisation.

Il est strictement interdit aux humanitaires de se livrer à :

- Tout acte d'exploitation et abus sexuels (EAS), ou toute autre forme de comportement sexuel à caractère humiliant, dégradant ou servile ;
- Toute activité sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans), la méconnaissance de l'âge réel ne peut être invoquée comme moyen de défense ;
- L'utilisation des enfants ou adultes pour offrir des services sexuels à autrui ;
- L'offre de l'argent, d'un emploi, de biens ou de services à des prostituées ou toute autre personne en échange de faveurs sexuelles ;
- La visite des lieux de prostitution ou de tout autre endroit déclaré interdit
- La sollicitation de toute faveur sexuelle en échange d'une assistance (telle que la nourriture ou tout autre bien) fournie aux bénéficiaires de cette aide, y compris les réfugiés, les personnes déplacées ou toutes autres personnes vulnérables.

Nous avons tous l'obligation de rapporter les suspicions d'exploitation et abus sexuels de la part d'un collègue à travers les mécanismes de rapportage établis. Toute activité liée à l'EAS fera l'objet d'une enquête, qui si elle est concluante conduira à des mesures disciplinaires, y compris une possible suspension, le rapatriement immédiat ou le licenciement sans préavis.

**Pour toute suspicions et allégations d'acte exploitation et abus sexuels contactez :**

**TEL : 71 59 06 20 / 79 67 21 02 / 94 95 05 46**

**L'Agent s'engage en signant ce code à le respecter dans tous ses articles en y apposant la mention**

**« Lu, accepté et approuvé »**

<sup>1</sup> L'exploitation sexuelle est le fait d'abuser ou le fait de tenter d'abuser de la vulnérabilité d'une personne, sur la base d'un pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. L'abus sexuel est l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives