Espérance Mères et Enfants en RD Congo
"EME-RDC"
Mboko, Fizi, Sud-Kivu, RDC
www.emerdcongo.org
eme.rdcongo@gmail.com
+243 827 217 005

OBJECTIF :

Définir les attentes comportementales et les principes directeurs d'EME-RDC en ce qui concerne la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS) des bénéficiaires à nos programmes, nos projets et nos fonctions organisationnelles.

PORTEE :

Cette politique s'applique à tout l'ensemble du personnel d'EME-RDC dans le monde entier, ainsi qu'aux fournisseurs et à leur personnel dans les limites indiquées ci-dessous.

DEFINITIONS :

1. *Enfant*	Une personne (fille ou garçon) âgée de moins de 18 ans sans distinction de l'âge de majorité dans le contexte local.[1]
2. *Mécanisme de plainte communautaire (CBCM)*	Un mécanisme par lequel les bénéficiaires aux programmes dans les communautés où des programmes de développement ou des programmes humanitaires sont mis en œuvre, peuvent et sont encouragés à déposer des plaintes en toute sécurité - y compris celles relatives aux incidents d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) - et celles-ci sont ensuite acheminées vers les mécanismes/canaux de signalement appropriés pour un suivi. Un CBCM associe généralement des structures communautaires formelles et informelles, repose sur l'engagement et la contribution des bénéficiaires aux programmes et peut être mis en place pour soutenir plusieurs organisations (CBCM inter-organisations) ou bien même une seule organisation ou un seul projet (CBCM intra-organisation) dans un lieu donné.
3. *Plaignant*	Une personne ou une partie qui dépose une plainte.
4. *Consensuel*	Impliquant ou basé sur le consentement.
5. *Consentement*	Consentement à des actes sexuels, donné librement sans recours à la force, à la fraude, à la tromperie ou à la contrainte - qu'il soit de nature physique, émotionnelle, économique ou sociale. Les deux éléments nécessaires du consentement sont qu'il soit à la fois *éclairé* et *volontaire*, ce qui signifie que les personnes impliquées comprennent parfaitement l'acte sexuel auquel l'accord du « oui » est donné sans aucun recours à l'influence, ni à la force ni à la contrainte. Les enfants de moins de 18 ans, ne peuvent jamais donner leur consentement à une relation sexuelle avec un adulte.

[1] *Aux fins de la présente politique et de son contenu, un enfant est défini comme une personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité dans le contexte local. Toutefois, lors de la prestation de services liés au VIH et à la santé sexuelle et génésique, les programmes doivent respecter les lois et/ou les lignes directrices locales et nationales relatives à l'âge de consentement pour l'accès à ces services de santé spécifiques et pour la collecte et l'utilisation des données associées à la prestation de ces services de santé.*

6. *Personnel d'EME-RDC*	Employés, dirigeants, membres du conseil d'administration, personnel de la Direction Exécutive ou du Secrétariat Exécutif, stagiaires et boursiers (rémunérés ou non), volontaires, agents et autres personnes autorisées à agir pour le compte d'EME-RDC .
7. *Bénéficiaires aux programmes*	Tout adulte ou enfant bénéficiant des programmes d'EME-RDC, ou qui est en contact avec son personnel, ses fournisseurs ou leur personnel dans le cadre de programmes ou d'activités d'EME-RDC.
8. *PEAS*	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (voir ci-dessous-***violence sexuelle et exploitation sexuelle***).
9. *Sujet de la plainte*	Une personne ou une partie contre laquelle la plainte est déposée.
10. *Violence sexuelle*	Toute intrusion physique de nature sexuelle réelle ou menacée, que ce soit par la force ou dans des conditions inéquitables ou coercitives.
11. *Exploitation sexuelle*	Tout acte de violence effective ou tentative d'acte de violence commis contre des bénéficiaires aux programmes qui, à des fins sexuelles, tire profit de leur position de vulnérabilité ou de confiance.
12. *EAS*	Exploitation et abus sexuels (voir ci-dessus-*violence sexuelle ; exploitation sexuelle*).
13. *Superviseur*	Un employé d'EME-RDC qui supervise directement le travail d'un ou de plusieurs de ses employés.
14. *Fournisseur*	Tout contractant, consultant, fournisseur, prestataire de services, sous-traitant ou sous-bénéficiaire d'EME-RDC.
15. *Personnel du fournisseur*	Employés, consultants, stagiaires et boursiers du fournisseur (rémunérés ou non), volontaires, agents et autres personnes autorisées à agir au nom de celui-ci.

POLITIQUE :

1. <u>Déclarations de politique générale</u>
   - 1.1. EME-RDC ne tolère aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuel à l'égard de tout bénéficiaire au programme.
   - 1.2. La politique d'EME-RDC en matière de protection des bénéficiaires aux programmes contre l'exploitation et les abus sexuels ("PEAS") s'aligne sur les normes gouvernementales internationales, africaines et congolaises visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, y compris, mais sans s'y limiter, les normes énoncées dans le guide de diligence raisonnable en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel des partenaires que bailleurs de fonds.
   - 1.3. EME-RDC s'engage à respecter le Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13)

et les six principes fondamentaux du Comité permanent inter-organisations des Nations Unies (IASC) sur la PEAS (2019).

1.3.1 L'exploitation et les abus sexuels à l'égard des bénéficiaires aux programmes par des travailleurs humanitaires et des agents de développement constituent des fautes graves et, par conséquent, sont retenues comme motif de licenciement et d'éventuel renvoi aux autorités chargées de l'application de la loi.

1.3.2 Tout acte sexuel avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est toujours interdit, même s'ils ne sont pas des bénéficiaires aux programmes, indépendamment de l'âge de la majorité ou celui du consentement fixé au niveau local. Toute fausse appréciation de l'âge d'un enfant ne saurait constituer un moyen de défense.

1.3.3 Il est interdit au personnel d'EME-RDC d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, abusif ou d'exploitation avec les bénéficiaires aux programmes. Ceci comprend tout échange d'assistance dû à ces derniers.

1.3.4 Toute activité sexuelle entre le personnel d'EME-RDC et les bénéficiaires au programme est interdite car ces interactions sont soumises à une dynamique de déséquilibre intrinsèque des forces. De telles interactions portent atteinte à la crédibilité et à l'intégrité des activités d'aide humanitaire et d'aide au développement.[2]

1.3.5 Lorsque le personnel d'EME-RDC développe des préoccupations ou des soupçons liés à l'EAS à l'encontre des bénéficiaires au programme commis par un collègue, y compris ceux d'autres organisations, il doit signaler ces préoccupations via les mécanismes de signalement établis d'EME-RDC décrits dans la Section 3.

1.3.5.1 EME-RDC prendra des mesures préventives, enquêtera sur les plaintes d'EAS et prendra les mesures qui s'imposent pour mettre fin à tout cas d'EAS éventuel contre tout participant aux programmes, et cela de manière raisonnable en vue de répondre aux besoins particuliers des enfants et des adolescents.

1.3.6 Le personnel d'EME-RDC est tenu de créer et de maintenir un environnement qui empêche les EAS et favorise l'application du code d'éthique et de déontologie d'EME-RDC. Le personnel d'EME-RDC à tous les niveaux est chargé de l'appui et du développement de systèmes permettant de maintenir cet environnement.

---

[2] *Etant donné qu'EME-RDC met en œuvre un large éventail de programmes, y compris des projets qui se concentrent uniquement sur le développement des capacités ou l'assistance technique (AT) aux organisations homologues (par exemple, le Ministère de la Santé, les organisations communautaires) et parce que sa définition de « participant aux programmes » est élargie et pourrait inclure un pair professionnel ou le personnel d'une organisation homologue à laquelle l'EME-RDC fournit une assistance technique. Dans ces situations, l'activité sexuelle consensuelle entre le personnel d'EME-RDC et le personnel adulte d'organisations homologues n'est pas interdite tant qu'il n'y a pas d'abus de pouvoir, de rang ou de position par le personnel d'EME-RDC , ainsi que toute forme d'abus ou d'autre inconduite envers tout type de participant aux programmes. Dans tous les cas, le personnel d'EME-RDC est responsable de se comporter conformément au « Code d'éthique et de déontologie » d'EME-RDC .*

2. Conduite constitutive d'exploitation et d'abus sexuels

2.1. L'exploitation et les abus sexuels peuvent survenir lors d'interactions en personne, virtuelles ou électroniques. Les exemples d'exploitation et d'abus sexuels d'un participant aux programmes incluent, sans s'y limiter :

2.1.1 Toucher, embrasser, ou être en contact corporel d'une manière sexuelle par la force ou par la contrainte

2.1.2 Prendre des photos de nature sexuelle (y compris des photographies dégradantes ou nues)

2.1.3 Montrer du matériel pornographique ou demander aux adultes ou aux enfants participants aux programmes de se livrer à un comportement de nature sexuelle via des interactions électroniques ou mobiles (par exemple, SMS, e-mail, chat vidéo)

2.1.4 Agression physique de nature sexuelle, y compris le sexe oral ou la tentative ou le viol complet défini comme la pénétration, même légère, du vagin ou de l'anus avec une partie du corps ou un objet, ou la pénétration orale par un organe sexuel d'une autre personne, sans le consentement de la victime

2.1.5 Offrir un traitement préférentiel ou des promesses de traitement préférentiel, d'emploi, de services ou de biens à un participant aux programmes pour une soumission à un comportement sexuel, y compris solliciter ou tenter de solliciter un participant aux programmes à se livrer à une activité sexuelle à titre de compensation ou de récompense, ou à la promesse d'une relation ou d'un mariage

2.1.6 Menaces ou exigences qu'une personne se soumette à des demandes sexuelles comme condition du maintien de la participation au programme ou pour éviter la perte des avantages liés audit programme

2.2. Même dans les cas où le contact sexuel a été initié par un participant aux programmes, le personnel d'EME-RDC est lié par toutes les dispositions de la présente politique.

2.3. La liste des actions interdites ci-dessus n'est pas censée être exhaustive. D'autres types de comportement d'exploitation ou de violence sexuelle - et d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation induit par la force, la fraude ou la contrainte - peuvent constituer des mesures administratives et disciplinaires. Voir les sections 9 et 11.

3. Plan de conformité universel de protection et de lutte contre la traite des personnes et attestations d'EME-RDC

3.1. **Plan universel de protection et de lutte contre la traite des personnes d'EME-RDC :** Afin de garantir une diligence raisonnable et une application uniforme des politiques d'EME-RDC en matière de protection, des exigences des bailleurs de fonds et des normes internationales, EME-RDC a élaboré un plan universel de conformité en matière de protection et de lutte contre la traite des personnes (« Plan universel »), qui souligne les politiques, les normes et les procédures qu'elle a mises en place pour prévenir, détecter, traiter et répondre aux allégations d'exploitation, d'abus sexuels, de maltraitance et de négligence envers les enfants, et de traite des personnes. Le plan universel s'aligne sur les réglementations des gouvernements des États-Unis et du Royaume-Uni et sur les normes internationales en matière de protection et de lutte contre la traite des personnes.

3.2. **Tous les bureaux nationaux et projets d'EME-RDC doivent mettre en œuvre les exigences incluses dans son Plan universel.** (Les exigences des fournisseurs sont incluses dans la Section 15.) En outre, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan universel, les projets doivent compléter les informations requises (espaces réservés pour les informations spécifiques au projet) qui y figurent.

3.3. **Plans supplémentaires pour les projets à haut risque :** Les plans de conformité en matière de protection et de lutte contre la traite des personnes doivent être adaptés à la taille et à la complexité du contrat ou de l'attribution, ainsi qu'à la nature et à la portée des activités à réaliser, y compris les risques que le projet présente en matière de protection et de traite des personnes en fonction des populations desservies, des services fournis et du contexte dans lequel les activités seront mises en œuvre. Par conséquent:

3.3.1 Les projets plus importants, plus complexes ou impliquant un risque plus élevé d'exploitation, d'abus sexuel, de maltraitance et de négligence des enfants ou de traite des personnes peuvent nécessiter la mise en œuvre de mesures supplémentaires à celles énoncées dans le Plan annuel d'EME-RDC afin de garantir que les plans de conformité sont adaptés à la taille et à la complexité du projet, ainsi qu'à la nature et à l'étendue des activités à réaliser.

3.3.2 Les projets doivent utiliser les critères décrits dans le Plan annuel pour déterminer si le projet est à haut risque, et si c'est le cas, développer des mesures supplémentaires dans un Plan Supplémentaire pour les Projets à Haut Risque (« Plan Supplémentaire ») en y proposant des mesures d'atténuation.

3.3.3 Lorsqu'un bailleur exige la mise en place d'un plan écrit (avant l'attribution), y compris une évaluation visant à déterminer si un Plan Supplémentaire est nécessaire pour le projet, l'équipe chargée de la proposition doit s'assurer que la section 3.3.2 est prise en compte au cours de la phase de conception de la proposition. Lorsque l'évaluation des risques et le Plan Supplémentaire ne sont pas exigés par un bailleur (avant l'attribution), l'évaluation doit avoir lieu et le Plan Supplémentaire doit être élaboré, le cas échéant, pendant le démarrage du projet.

3.4 **Publication des plans de conformité:** EME-RDC publie son Plan annuel sur son site site web : www.emerdcongo.org. Des copies imprimées du Plan d'action annuel seront affichées dans tous les bureaux d'EME-RDC. Les projets qui adaptent le Plan d'action annuel pour y inclure des mesures supplémentaires afficheront leurs plans de conformité spécifiques à tous les lieux de travail et sites du projet, sauf lorsque le travail du projet n'est pas effectué dans un lieu fixe, et enverront par courriel une copie du plan adapté à tous les membres du projet.

3.5 **Attestations : A** la demande du bailleur, EME-RDC signera et soumettra les attestations de plan de conformité pour les projets, comme l'exigent les réglementations et les dispositions contractuelles applicables. Dans les cas où les bailleurs de fonds demandent des attestations de plan de conformité, les équipes de projet doivent se coordonner avec le point de contact pour leur proposition (avant l'attribution) ou leur contrat (après l'attribution) afin d'obtenir la signature requise pour la soumission au bailleur de fonds.

4. Exigences et procédures en matière de signalement pour le personnel d'EME-RDC

4.1. Le personnel d'EME-RDC qui observe, soupçonne ou est informé d'allégations d'activités liées à la traite des personnes ou de tout autre comportement interdit par la présente politique est tenu de le signaler rapidement, idéalement dans les 24 heures ou dès que possible selon les circonstances, oralement ou par écrit, en prenant contact avec l'**une** des personnes suivantes : (les exigences en matière de signalement pour les fournisseurs figurent à la Section 15)

4.1.1 Leur supérieur immédiat ou, si le comportement implique ce dernier, tout autre supérieur hiérarchique de leur département

4.1.2 Le représentant des ressources humaines RH d'EME-RDC

4.1.3 Le Bureau de la conformité et de gestion des plaintes d'EME-RDC par e-mail à l'adresse plaintes@emerdcongo.org

4.2. Les rapports anonymes sont généralement plus difficiles à faire l'objet d'enquête en raison d'informations limitées. Le personnel d'EME-RDC est instamment prié de fournir le plus de détails possibles sur la conduite, y compris, si possible, l'identification des personnes impliquées ou ayant été témoins de la conduite, tant que cela ne mettrait pas les personnes identifiées à risque de préjudice immédiat.

4.3. Les membres du personnel d'EME-RDC qui sont des employés des ressources humaines, des superviseurs ou qui occupent un poste de directeur ou supérieur sont tenus de signaler rapidement, idéalement dans les 24 heures ou dès que possible selon les circonstances, au bureau des plaintes d'EME-RDC ou au siège des ressources humaines, toute traite des personnes réelle ou suspectée ou toute autre violation de cette politique qui leur est signalée, ou qu'ils observent ou dont ils prennent connaissance. Tout manquement à cette règle constitue une violation de la présente politique et peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat de l'employé ou de toute autre relation avec EME-RDC .

4.4. EME-RDC enquêtera sur tous les rapports d'exploitation, d'abus sexuel ou d'autres violations de la présente politique, qu'ils soient soupçonnés ou connus, prendra les mesures appropriées et en informera, le cas échéant, les organismes gouvernementaux.

5. Mécanismes de plainte communautaire (CBCM)

5.1. EME-RDC s'engage à garantir que les bénéficiaires au programme, dans les contextes humanitaires et de développement, disposent de moyens culturellement appropriés, sensibles au genre, sûrs, confidentiels et accessibles pour dénoncer les plaintes d'EAS. Pour surmonter les obstacles que les bénéficiaires aux programmes peuvent rencontrer pour accéder aux mécanismes de rapport standard d'EME-RDC (décrits à la section 3.3), les projets doivent déterminer si un mécanisme de rapport local supplémentaire (CBCM) est requis ou nécessaire. Les CBCM ne remplacent pas les mécanismes de rapport standard d'EME-RDC ; au contraire, ils s'y ajoutent plutôt :

5.1.1 Dans les situations humanitaires, les projets soutenus par EME-RDC doivent participer à un CBCM inter-organisations, lorsqu'il existe. S'il n'existe pas dans le cadre de la réponse humanitaire, les projets soutenus par EME-RDC qui opèrent dans un contexte humanitaire doivent établir un CBCM pour garantir que les bénéficiaires aux programmes disposent d'un moyen accessible de signaler les dommages commis par le personnel d'EME-RDC ou de celui de ses partenaires. Dans ces situations, le CBCM n'a pas besoin d'être un CBCM inter-organisations ; il devrait plutôt être mis en œuvre sur tous les sites et emplacements des projets soutenus par EME-RDC .

5.1.2 Dans les contextes de développement, chaque projet doit déterminer si un CBCM est nécessaire en fonction des activités du projet et des obstacles connus qui nuisent à la capacité ou à la volonté des bénéficiaires au programme d'accéder aux mécanismes de déclaration standard d'EME-RDC , en notant que les éléments suivants en nécessitent un : toute prestation directe de services ou d'activités de distribution d'articles aux participants aux programmes ou à des projets en interaction avec des populations vulnérables à risque élevé d'EAS (par exemple, femmes, enfants et groupes marginalisés).

5.2. Les CBCM doivent être développés, mis en place et contrôlés pour en assurer l'efficacité, notamment en sensibilisant les bénéficiaires aux programmes, les employés et le personnel connexe à la manière d'accéder au CBCM.

5.3. Les plaintes d'EAS reçues via un CBCM inter-organisations ou tout autre mécanisme de rapport local en place au niveau du bureau de pays ou du projet doivent être immédiatement communiquées / signalées à l'aide de l'un des mécanismes de rapport standard d'EME-RDC, comme indiqué dans la section 4.

6. Interdiction de représailles

6.1. EME-RDC interdit strictement toutes représailles contre son personnel, ses fournisseurs et leurs personnels, ou les bénéficiaires au programme qui se plaignent de TDP, d'activités liées à la traite, ou d'autres violations de cette politique ou des procédures connexes, ou qui participent à une enquête interne ou gouvernementale sur la TDP. Le personnel d'EME-RDC peut se référer à la politique de Transparence et d'interdiction des représailles d'EME-RDC pour de plus amples informations.

6.2. Il y a représailles lorsqu'une personne pénalise ou menace de sanctionner une autre personne pour avoir signalé ou manifesté l'intention de signaler ce qu'elle croit de bonne foi relever de TDP ou toute autre violation de la présente politique, en aidant d'autres personnes à signaler des violations de politique ou de TDP, ou en participant à des enquêtes concernant cette politique.

6.3. Aucun participant au programme ou membre de la communauté ne se verra refuser la participation à un programme ou l'accès à une aide pour avoir signalé une activité réelle ou présumée liée à la traite ou avoir participé à une enquête de TDP.

6.4. Les représailles présumées doivent être rapidement signalées via les mécanismes de dénonciation des Sections 4 (personnel d'EME-RDC) et 15 (fournisseurs).

6.5. Le personnel d'EME-RDC qui exerce des représailles sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail ou de toute autre relation avec EME-RDC.

7. Autres comportements qui violent cette politique

7.1. Outre l'EAS, les représailles et les autres comportements interdits décrits ci-dessus c'est aussi une violation de cette politique pour le personnel d'EME-RDC :

7.1.1 De tenter de décourager, d'interférer ou d'empêcher quiconque de signaler l'EAS

7.1.2 De décourager ou d'empêcher toute personne de participer à une enquête menée en vertu de la présente politique

7.1.3 De fournir sciemment de fausses informations ou de faire de fausses déclarations aux enquêteurs

7.1.4 Cette politique reconnaît qu'une plainte peut ne pas être justifiée sans que cela ne la rende nécessairement fausse.

8. Soutien aux victimes / rescapés d'EAS

8.1. La sécurité de toutes les personnes impliquées est primordiale. Le personnel d'EME-RDC impliqué dans l'application de la présente politique *doit veiller à ce que l'intervention en cas d'EAS ne compromette pas la sécurité de la victime ou du rescapé ou même de l'auteur présumé*.

8.2. Au cours d'une enquête (voir Section 9), EME-RDC prendra des mesures pour protéger les victimes / rescapés d'EAS actuels ou présumés contre d'autres abus ou représailles.

8.3. EME-RDC fournira des références pour le soutien et l'assistance aux plaignants d'EAS. Cela peut inclure un traitement médical, une assistance juridique et un soutien psychosocial, le cas échéant et selon les désirs et les besoins de la victime / rescapé, tout en tenant compte de la confidentialité, des sensibilités culturelles et de la sécurité de la victime / rescapé.

9. Enquête et prise de mesures correctives

9.1. Sur réception d'un rapport d'une violation présumée ou connue de cette politique, EME-RDC prendra des mesures pour empêcher toute EAS supplémentaire et mettra en œuvre des mesures correctives temporaires, pouvant inclure la mise en congé administratif du sujet de la plainte (si celui-ci est un employé d'EME-RDC), ou d'autres mesures à la discrétion d'EME-RDC pour assurer la sécurité et la confidentialité et permettre une enquête approfondie et sans interruption.

9.2. Lorsque la victime d'EAS est un enfant, EME-RDC prendra rapidement les mesures qui s'imposent pour informer les autorités locales chargées de l'application de la loi, les services sociaux et/ou les autorités de protection de l'enfance conformément aux lois locales exigeant la dénonciation de ces cas et l'application de toute autre mesure jugée nécessaire pour protéger l'enfant, à condition que cela ne crée pas de risque immédiat pour le plaignant.

9.3. EME-RDC , ou des enquêteurs indépendants agissant pour son compte, mèneront une enquête raisonnable, opportune et approfondie de manière impartiale, offrant à toutes les parties une procédure régulière appropriée et préservant la confidentialité dans la mesure du possible (voir la Section 10 pour obtenir des informations détaillées sur la confidentialité).

9.4. Le personnel d'EME-RDC doit pleinement coopérer par rapport aux enquêtes et fournir des informations exactes aux enquêteurs.

9.5. Les enquêtes comportent généralement des entretiens avec le plaignant et le sujet de la plainte ainsi que d'autres personnes susceptibles d'avoir été témoins de la plainte ou d'en avoir eu connaissance. Un examen des dossiers, courriers électroniques, communications et autres faits pertinents sera effectué. Les étapes spécifiques de l'enquête varieront en fonction des circonstances uniques de chaque plainte.

9.6. Une fois l'enquête terminée, EME-RDC examinera les éléments de preuve recueillis et déterminera si des actes d'exploitation et / ou de violence sexuelle, des représailles ou d'autres violations de cette politique ou de toute autre politique d'EME-RDC ont été commis.

9.7. En cas de violation de la politique, EME-RDC prendra rapidement les mesures qui s'imposent pour mettre fin à l'EAS et dissuader toute violation future, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation de toute autre relation avec EME-RDC (voir la Section 11).

9.8. EME-RDC coopérera avec les enquêtes réglementaires et pourra être amené à signaler des allégations crédibles aux forces de l'ordre et à ses donateurs. Cette coopération et ces rapports seront placés sous la supervision de l'OCIA et des personnes / entités d'EME-RDC responsables de la coordination de la sauvegarde et inclura des consultations avec le Bureau du Conseil général.

10. Confidentialité

10.1. EME-RDC maintiendra la confidentialité des cas d'EAS signalés dans la mesure du possible afin de protéger la vie privée des personnes impliquées et de maintenir l'intégrité et l'équité de l'enquête, tout en s'acquittant de son obligation d'enquêter et de mettre fin à tout comportement abusif ou d'exploitation sexuelle.

10.2. Les informations acquises au cours du processus d'enquête ne seront divulguées qu'au personnel d'EME-RDC ou à d'autres personnes « devant être informées » pour qu'EME-RDC puisse s'acquitter de son obligation d'enquêter et de prendre des mesures rapides.

10.3. Conformément à la législation locale, EME-RDC fournira les informations nécessaires appropriées aux agences de contrôle locales et participera aux enquêtes.

10.4. Aucune disposition de la présente politique ne vise à garantir la confidentialité absolue, ni à restreindre les droits des employés en vertu des lois applicables pour discuter de questions liées au travail.

11. Conséquences des infractions aux politiques

11.1. Le personnel d'EME-RDC qui enfreint cette politique est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation immédiate du contrat de travail ou de toute autre relation avec EME-RDC .

11.1.1 EME-RDC peut engager des actions en justice, au besoin, contre son personnel jugé coupable d'EAS, y compris le renvoi aux autorités compétentes pour que des mesures appropriées, y compris des poursuites pénales, soient prises dans toutes les juridictions concernées.

11.2. Les bénéficiaires aux programmes qui violent cette politique peuvent être retirés des programmes d'EME-RDC et interdits de participation à ses autres programmes.

11.3 EME-RDC pourrait mettre fin au contrat du fournisseur en cas de violation de cette politique par celui-ci ou son personnel. En outre, EME-RDC peut poursuivre tout recours juridique, contractuel ou autre, disponible.

12. Recrutement et références

12.1. Conformément aux lois en vigueur, EME-RDC prendra toutes les mesures raisonnables pour empêcher que les auteurs d'EAS et de maltraitance d'enfants soient embauchés, réembauchés ou redéployés, y compris la vérification des références et des antécédents des candidats à un poste dans la mesure du possible. Cela inclut la vérification des références conformément à la procédure opérationnelle standard des RH d'EME-RDC.

12.2. Conformément à la législation du travail en vigueur, le personnel d'EME-RDC doit immédiatement divulguer les dénonciations ou allégations de culpabilité de toute infraction liée à l'exploitation et aux abus sexuels.

13. Formation du personnel, des bénévoles et des fournisseurs

13.1. Tout le personnel d'EME-RDC est tenu de suivre une formation sur la protection pendant le processus d'intégration des nouveaux employés.

13.2. En outre, une formation plus approfondie est dispensée, selon les besoins, par les points focaux de protection et les équipes de projet au personnel d'EME-RDC et à celui des fournisseurs qui ont une interaction ou sont en contact avec les bénéficiaires aux programmes.

13.3. Les équipes de projet sont chargées de former les volontaires qui travaillent sur des projets appuyés par EME-RDC sur les exigences énoncées dans la présente politique.

14. Evaluation des risques et plans d'action en matière de protection

14.1. Les projets qui impliquent une interaction en personne ou virtuelle avec les bénéficiaires au programme sont tenus d'évaluer les risques au niveau du projet liés à l'EAS et de définir des stratégies pour les atténuer.

15. Attentes à l'égard des fournisseurs et de leur personnel

15.1. Les fournisseurs et leur personnel doivent s'abstenir de tout comportement qui viole la présente politique de protection des enfants.

15.2. EME-RDC exige que les fournisseurs respectent également les principes de cette politique afin d'éviter l'EAS par leur personnel. Le non-respect de ces principes peut entraîner la résiliation de la relation contractuelle du fournisseur avec EME-RDC .

15.3. Les fournisseurs ou leur personnel qui témoignent d'un comportement interdit par la présente politique ou qui identifient qu'un membre du personnel s'est livré à une telle conduite doivent immédiatement le signaler, dans les 24 heures ou dès que possible, soit oralement ou par écrit, à l'OCIA d'EME-RDC par l'**un** des moyens suivants :

15.3.1 Bureau de la conformité et de l'audit interne (OCIA) d'EME-RDC par e-mail à l'adresse plaintes@emerdcongo.org

15.3.2 Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité d'EME-RDC :

- +243 828 217 005 (WhtasApp)

15.4. EME-RDC exige que les fournisseurs coopèrent pleinement aux enquêtes et fournissent des informations exactes aux enquêteurs.
15.5. Plans de conformité écrits : Lorsque les exigences des bailleurs de fonds s'appliquent, les fournisseurs d'EME-RDC doivent maintenir leurs propres plans de conformité écrits en matière de protection, qui peuvent être un plan combiné de protection et de conformité à la lutte contre la traite. Les fournisseurs peuvent se référer au Plan universel d'EME-RDC pour l'adapter et l'utiliser.
15.6. Attestations : Lorsque les exigences des bailleurs de fonds s'appliquent, les fournisseurs doivent soumettre des attestations préalables à l'attribution du marché et/ou des attestations annuelles.
15.7. EME-RDC inclura les exigences applicables des bailleurs de fonds dans les contrats et autres accords avec les fournisseurs.

Pour l'interprétation des politiques ou pour toute question, veuillez contacter le (la) responsable de la conformité ou l'Officier (ère) des Ressources Humaines.