POLITIQUE DE PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTERETS

Année 2024

1. INTRODUCTION

L'Action pour les Femmes et Enfants Marginalisés AFEMA-RDC en sigle, étant une organisation non gouvernementale à but non lucratif, créée depuis 2009 par un groupe des personnes soucieux de venir en aide aux personnes vulnérables en particulier les enfants et les femmes surtout ceux victimes des violences sexuelles et basées sur le genre, celles plus vulnérables et à haut risque en RDC.
AFEMA-RDC agit en professionnel en apportant des réponses rapides et adaptées aux besoins des femmes vulnérables et aux enfants défavorisés, elle gère ses ressources avec rigueur et transparence et agit en concertation avec ses partenaires, bénéficiaires, donateurs et ONG.
L'engagement de l'AFEMA-RDC vise à développer des pratiques à influer sur les politiques mises en œuvre dans des contextes humanitaires et de développement, afin d'avoir une organisation positive face à l'existence des populations et de leurs communautés. Aussi, elle vise à faciliter une prise de décision améliorée et plus efficace, en développant et promouvant des connaissances, des outils et des pratiques pour les parties prenantes aux activités d'aide humanitaire et de développement.

2. Déclaration de la politique

La politique de prévention et lutte contre les conflits d'intérêts de l'AFEMA-RDC encourage avant tout la prévention de conflit d'intérêt tout en promettant la détection avec une définition claire d'enquêter lorsqu'il y a le soupçon d'un cas de conflit d'intérêt et met en place des mécanismes de sanction.

La présente politique vise à fournir une orientation au personnel de l'AFEMA-RDC et ses partenaires et doit être lus par tout intervenant y compris les consultants et autres journaliers.
AFEMA-RDC s'engage à respecter les normes en ternes d'efficacité, de responsabilité et de transparence dans ses activités.

3. APPLICATION DE LA POLITIQUE

Article 1 – Champ application

- La présente politique s'applique à tout le personnel et aux membres de la gouvernance de l'AFEMA-RDC.
- Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité effectuant des missions pour le compte de l'AFEMA-RDC.
- La présente politique s'applique notamment aux consultants, aux journaliers, aux fournisseurs et aux sub-grantees, aux partenaires de mise en œuvre en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention.

Article 2 – Définitions

1. **Conflit d'intérêts :**
   - Un « conflit d'intérêts » naît d'une situation dans laquelle un personnel d'AFEMA et/ou des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique a un intérêt personnel de nature à influer ou paraître influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions professionnelles.

- L'intérêt personnel du personnel de l'AFEMA-RDC et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique englobe tout avantage pour lui ou elle-même, en faveur de sa famille, de ses parents, de ses amis et de personnes proches, ou des personnes ou des organisations avec lesquelles il ou elle a ou a eu des relations d'affaires ou politiques. Il englobe également toute obligation financière ou civile à laquelle le personnel de l'AFEMA-RDC et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique sont assujettis.

4. **Partenaires de mise œuvre** :
   Au sens de la présente politique, un « partenaire de mise en œuvre » est un partenaire à qui la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets ou activités a été déléguée et à qui une subvention a été accordée pour ce faire ; Il s'agit notamment des ONG internationales et/ou des ONG nationales et/ou des institutions publiques.
5. **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 titre onéreux ou à titre gratuit.

6. **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 l'AFEMA-RDC à titre onéreux ou à titre gratuit.

7. **Personnel de l'AFEMA-RDC**
   Au sens de la présente politique, le terme « personnel de l'AFEMA-RDC » signifie toute personne employée par l'AFEMA-RDC. Les stagiaires et bénévoles sont considérés comme relevant de cette catégorie, au sens de la présente politique

8. **Gouvernance**
   Au sens de la présente politique, le terme « gouvernance » désigne tous les membres d'un des organes décisionnels, élus pour prendre part aux organes administratifs et gestionnaires de l'AFEMA-RDC. En particulier, les administrateurs du Comité de l'AFEMA-RDC sont des membres de la gouvernance.

9. **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 de quelque façon que ce soit des actions, programmes et activités de AFEMA

Article 3 – Respect de la politique

Cette politique fera partie intégrante des conditions de travail du personnel de l'AFEMA-RDC 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.

Le personnel de l'AFEMA-RDC, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, qui négocient les conditions de travail du personnel de l'AFEMA-RDC, doivent s'assurer que le personnel est informé et s'engage au respect de la présente politique.

La présente politique est publiée sous l'autorité de l'AFEMA-RDC. Le personnel de l'AFEMA-RDC, 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.

Article 4 – Objectifs de la politique

Les objectifs de la présente politique sont :

- Mettre en œuvre les mécanismes de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêts s'appliquant au personnel de l'AFEMA-RDC et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.
- Définir les règles en matière d'intégrité et de conduite relatives à la lutte contre les conflits d'intérêts s'appliquant au personnel de l'AFEMA-RDC et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.
- Informer les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s'attendre de la part du personnel de l'AFEMA-RDC et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique

III. MECANISMES DE LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTERETS

Article 5 Prévention des conflits d'intérêts

Le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent éviter que leurs intérêts privés n'entrent en conflit avec leurs fonctions. Il est de leur responsabilité d'éviter de tels conflits, qu'ils soient réels, potentiels ou susceptibles d'apparaître comme tels.

En aucun cas, le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent tirer un avantage indu de leur position professionnelle pour leur intérêt personnel.

Article 6 Rendre compte

Le personnel de l'AFEMARDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique qui estimeraient qu'on leur demande d'agir d'une manière illégale, irrégulière ou contraire à l'éthique, pouvant relever de la forfaiture ou en contradiction de toute autre manière avec la présente politique, se doivent de le signaler à leur supérieur hiérarchique et/ou au Coordinateur / Représentant Pays de l'AFEMA-RDC.

Le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique qui ont signalé, conformément à la présente politique, un cas prévu ci-dessus, et qui estimeraient que la réponse n'est pas satisfaisante, peuvent en informer par écrit

Le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent signaler à leur supérieur hiérarchique et/ou toute preuve, allégation ou soupçon d'activité illégale ou criminelle concernant l'AFEMA-RDC dont ils ont connaissance dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. L'enquête sur les faits rapportés incombe à l'AFEMA-RDC. Cette dernière doit veiller à ce que son personnel qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.

Article 7 conduit à tenir en cas de conflit d'intérêts

Étant donné que le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique sont généralement seuls à savoir s'ils se trouvent dans cette situation, ils sont personnellement tenus d'être attentifs à tout conflit d'intérêts réel ou potentiel ;

- De prendre des mesures pour éviter un tel conflit d'intérêts ;

- D'informer leur supérieur hiérarchique et/ou AFEMA de tout conflit d'intérêts dès qu'il ou elle en a connaissance conformément aux Articles 8 et 18 de la présente politique ;
- De se conformer à toute décision finale les enjoignant de corriger la situation notamment en se retirant de la situation dans laquelle il ou elle se trouve, ou en renonçant à l'avantage à l'origine du conflit.

Article 8 Déclaration d'intérêts

Le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique qui occupent un poste et/ou exerce une mission dans lequel leurs intérêts personnels ou privés sont susceptibles d'être affectés par leurs fonctions professionnelles et/ou mission doivent déclarer, conformément à la présente politique lors de chaque prise de poste ou lors de chaque mission, puis à intervalles réguliers et lors de tout changement de situation, la nature et l'étendue de leurs intérêts.

Article 9 Intérêts extérieurs incompatibles

Le personnel et les membres de la gouvernance de l'AFEMA-RDC ne doivent se livrer à aucune activité ou transaction ni occuper aucun poste ou fonction, rémunéré ou non, incompatible avec le bon exercice de leurs fonctions professionnelles ou portant préjudice à celles-ci. Lorsqu'il n'est pas clair qu'une activité soit compatible, ils doivent demander l'avis de leur supérieur hiérarchique.

Sous réserve de la législation applicable, le personnel et les membres de la gouvernance de l'AFEMA-RDC sont tenus d'informer et d'obtenir l'approbation de la part de l'AFEMA-RDC avant d'exercer certaines activités, rémunérées ou non, ou d'accepter certains postes ou fonctions quels qu'ils soient, extérieurs à leur emploi au sein de l'AFEMARDC.

IV. POLITIQUE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTERETS | AFEMA-RDC |

Le personnel et les membres de la gouvernance de l'AFEMA-RDC doivent déclarer, leur affiliation ou leur appartenance à des organisations susceptibles de nuire à sa fonction ou au bon exercice de leurs fonctions au sein de l'AFEMA-RDC.

Article 10 Cadeaux

Le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent ni solliciter ni accepter de cadeaux, faveurs, invitations ou tout autre avantage leur étant destinés, ou destinés à leur famille, à leurs parents ou amis proches, ou à des personnes ou organisations avec lesquelles le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ont ou ont eu des relations d'affaires ou politiques, qui peuvent influer ou paraître influer sur l'impartialité avec laquelle ils exercent leurs fonctions et/ou leur mission ou peuvent constituer ou paraître constituer une récompense en rapport avec leurs fonctions et ou leur mission. Conformément au code de conduite de l'AFEMA-RDC, cela n'inclut pas l'hospitalité conventionnelle ni les cadeaux mineurs qui doivent être signalés à son supérieur hiérarchique.

Lorsque le personnel de l'AFEMA-RDC ne sait pas s'il ou elle peut accepter un cadeau ou l'hospitalité, il ou elle se doit de demander l'avis de son supérieur hiérarchique.

10.1 : Recrutement au sein de l'AFEMA

Le recrutement chez AFEMA est un processus visant, après l'identification des besoins, à intéresser les personnes désireuses de travailler au sein de l'AFEMA-RDC.

Le recrutement doit se faire sur base des critères préétablis au profil du candidat, toute personne a droit de postuler.

Si un familier d'un agent postule au sein de l'AFEMA, l'agent doit nécessairement informer l'équipe du panel sur la candidature de son frère ou sa femme et il ne doit pas être dans le panel

de sélection, après l'information, l'équipe du panel doit signer un PV montrant qu'un familier de l'agent X à postuler et que la personne ne figure pas dans l'équipe de séléction.

Article 11 Réaction face aux offres d'avantages indus

Si le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique se voient proposer un avantage indu, ils doivent prendre les mesures suivantes afin d'assurer leur protection :

- Refuser l'avantage indu ; il n'est pas nécessaire de l'accepter en vue de s'en servir comme preuve
- Tenter d'identifier la personne qui a fait l'offre
- Éviter des contacts prolongés, bien que la connaissance du motif de l'offre puisse être utile lors du rapport écrit
- Dans le cas où le cadeau ne peut être ni refusé ni retourné à son expéditeur, il doit être conservé en le manipulant aussi peu que possible
- Essayer d'avoir des témoins, par exemple des collègues travaillant à proximité
- Rédiger et signaler dans les meilleurs délais un compte rendu écrit sur cette tentative et le communiquer à son supérieur hiérarchique et/ou au Coordinateur / Représentant Pays
- Continuer à travailler normalement, en particulier sur l'affaire à propos de laquelle l'avantage indu a été offert.

Tout cadeau significatif qui ne pourrait être refusé doit être remis à l'AFEMA-RDC avec une mention écrit

IV. Principes Généraux

Article 12 Neutralité

Le personnel de l'AFEMA-RDC 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 13 Impartialité

Dans le cadre de leurs fonctions professionnelles et/ou de leurs missions, le personnel de l'AFEMA-RDC 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 14 Confiance des parties prenantes

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

Article 15 Responsabilité hiérarchique

Le personnel de l'AFEMA-RDC est responsable auprès de son supérieur hiérarchique immédiat et/ou de sa direction fonctionnelle, sauf disposition contraire de la loi.

Article 16 Confidentialité

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

Article 17 Activité politique ou publique

Sous réserve du respect des droits fondamentaux et constitutionnels, le personnel de l'AFEMA-RDC doit veiller à ce que sa participation personnelle dans des activités politiques ou son implication dans des débats publics ou politiques n'altère pas la confiance des parties prenantes ou des autorités internationales, nationales ou locales, ou de l'AFEMA-RDC dans sa capacité à s'acquitter de sa mission avec impartialité et loyauté.

Dans l'exercice de ses fonctions, le personnel de l'AFEMA-RDC ne doit pas utiliser les ressources à des fins politiques partisanes.

Article 18 Protection de la vie privée

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer que la vie privée du personnel de l'AFEMA-RDC et 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 19 Informations détenues

Eu égard au cadre général du droit international en matière d'accès aux informations détenues par les personnes privées, le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, ne doivent communiquer des informations que dans le respect des règles et exigences applicables à l'AFEMA-RDC.

Le personnel de l'AFEMA-RDC et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des informations dont ils sont responsables ou dont ils ont connaissance

Article 20 Cessation de fonctions professionnelles

Le personnel de l'AFEMA-RDC ne doit pas laisser la perspective d'un autre emploi lui créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou susceptible d'être considéré comme tel. Il ou elle doit également signaler à son supérieur son acceptation de toute autre offre d'emploi.

Le personnel de l'AFEMA-RDC ne doit pas utiliser ou divulguer d'informations confidentielles obtenues par lui ou elle en sa qualité de personnel à moins d'y avoir été autorisé(e) par écrit par et conformément à la loi.

V. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE

Article 21 – Date de mise en application de la politique

Cette politique de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêt entre en effet immédiatement, après approbation du Comité de l'AFEMA-RDC le 27 octobre 2024.

Article 22 Adhésion à la politique

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

Fait à Bukavu, le 15 Mars 2025
Direction Pays AFEMA-RDC