



MINISTRE DE LA SANTE
SECRETARIAT GENERAL



UNITE DE GESTION DU PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT
DU SYSTEME DE SANTE

UG-PDSS

BRIEFING DES APPRENANTS ET ENSEIGNANTS DE L'ESP DE BUKAVU POUR PREVENIR & RÉPONDRE À L'EAS/HS

**CODE DE BONNE
CONDUITE**

OBJECTIFS DE FORMATION



- Prendre connaissance du Code de Bonne Conduite proposé par l'UG PDSS
- Signer le Code de Bonne Conduite

CODE DE CONDUITE

- ❑ Ensemble des normes de conduite que le personnel d'un organisme / institution est tenu de respecter
- ❑ Partie intégrante de toute politique de PEAS/HS

CODE DE CONDUITE

Définir les
comportements et les
attitudes des employés

Protéger le personnel et
les participants aux
programmes

Principes fondamentaux

Tous les membres du
personnel, les volontaires
et le personnel associé
doivent signer le CdC

Causés par des
comportements qui
doivent être abordés de
façon formelle

Politique de Tolérance
Zéro

CONTEXTE DES PROJETS SANTE (1 / 2)

Code de Bonne Conduite incluant l'EAS/HS développé par l'UG-PDSS

- Tous le personnel de UG-PDSS a signé le Code de Bonne Conduite
- Obligation de faire signer le Code de Bonne Conduite aux équipes cadres des zones de santé avec lesquelles il y a eu signature de contrat de performance, aux apprenants bénéficiaires de bourses et autres et les enseignants.

CONTEXTE DES PROJETS SANTE (2/2)

- ❑ Les autres partenaires des projets UG-PDSS –agences des Nations-Unies, ONG - qui ont des Politique et Code de Conduite en lien avec l'EAS/HS répondant aux normes minimales appliquent leur Politique PEAS/HS et font signer leur propre Code de Conduite
- ❑ Les autres partenaires qui n'ont pas de Code de Conduite et/ou leur Code de Conduite ne répond pas aux normes minimales signent le Code Bonne Conduite de l'UG-PDSS

I. Préambule

Le Projet de Développement du Système de Santé (PDSS) s'inscrit dans un engagement à la bonne gouvernance entre le Ministère de la Santé de la RDC et le Groupe de la Banque Mondiale.

L'objectif d'améliorer la bonne gouvernance s'impose aussi à l'équipe de gestion du Projet dont les agents et partenaires doivent, dans l'exécution de leur contrat, respecter les règles de probité morale, s'abstenir de tout acte de harcèlement (psychologique et sexuel), d'intimidation, d'exploitation et abus sexuel dans son travail.

Le Ministère de la Santé Publique assure à travers l'équipe de Coordination et le comité de pilotage la responsabilité de la supervision, coordination et gestion pour l'exécution efficiente des activités du PDSS. Cette équipe prendra des mesures pour garantir la mise en œuvre des activités conformément au manuel d'exécution du projet et aux directives environnementales et sociales, sanitaires et sécuritaires du Groupe de la Banque Mondiale.

Le Ministère de la Santé Publique comme tout autre bénéficiaire des financements IDA (Staff, consultants, partenaires) est tenu de veiller à ce que le PDSS soit exécuté conformément aux directives sur la prévention et la lutte contre la fraude et la corruption dans les projets financés par les prêts de la BRD et les crédits et dons de l'IDA, édition du 15 octobre 2006 et révisée en janvier 2011 et le 1^{er} juillet 2016. Il veillera aussi que le PDSS prenne des dispositions en la matière sur le travail des enfants, le travail forcé, la violence sexuelle sous toutes ses formes.

Le Ministère de la Santé Publique renforce son engagement à respecter les normes de protection contre l'exploitation et les abus sexuels¹. Ces normes sont des règles de comportement non-négociables et obligatoires dans les codes de conduite du personnel du Ministère et les partenaires de mise en œuvre de ses programmes.

Le Ministère de la Santé Publique considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité, ou le fait de perpétrer une acte de violences basées sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et l'abus sexuels (EAS) ou le harcèlement sexuel (HS), ou de violence contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de

¹ Pour une explication détaillée de ces normes et une liste des outils d'accompagnement et de mise en œuvre disponibles (en français), prière de se référer au site suivant : <http://www.observatoire-ida.org/>. Voir en particulier le bulletin du Secrétariat Général - Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelle et la violence sexuelle (ST/SG/SR/2003/13).

LE CODE DE BONNE CONDUITE

Annexe E - Code de Bonne Conduite

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

PROJET DE DEVELOPPEMENT DU SYSTEME DE SANTE (PDSS)

DECLARATION D'ENGAGEMENT DES AGENTS ET PARTENAIRES DU PDSS AU
RESPECT DU CODE DE BONNE CONDUITE, D'ETHIQUE ET BONNES MOEURS

9 pages – 13 composantes

LE CODE DE BONNE CONDUITE

1. Préambule
2. De proxénétisme, harcèlement et violences sexuels et pédophilie
3. De l'exploitation des enfants
4. Code de conduite individuel
5. De la discipline générale
6. De l'hygiène et de la sécurité
7. Du respect des Droits de l'Homme
8. Du respect de l'Environnement
9. Principales Fautes et Sanctions
10. Délai de plainte
11. Affichage du Code de Bonne Conduite
12. Engagement personnel
13. Signature

LE CODE DE BONNE CONDUITE

- ❑ Le **non-respect** des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité, ou le fait de perpétrer une acte de violences basées sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et l'abus sexuels (EAS) ou le harcèlement sexuel (HS), ou de violence contre les enfants (VCE) constituent une **faute grave passible de sanctions**, de pénalités ou d'un licenciement éventuel
- ❑ **Référence** Bulletin du Secrétariat Général – Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelle et la violence sexuelle (ST/SGB/2003/13).

RÈGLES CONCERNANT LA CONDUITE SEXUELLE DU PERSONNEL DES PROJETS SANTÉ (1 / 4)

- Le personnel impliqué dans la mise en œuvre du projets santé **encourent le renvoi, s'il a des comportements sexuels inappropriés.**
- Le personnel, par exemple un agent du planning familial ou un médecin ou un apprenant ne sont **pas autorisés à avoir des relations sexuelles avec des personnes âgées de moins de 18 ans - pratique par ailleurs interdite en RDC.** Déclarer ne pas avoir eu connaissance de l'âge réel de la personne n'est pas une excuse recevable.

RÈGLES CONCERNANT LA CONDUITE SEXUELLE DU PERSONNEL DES PROJETS SANTÉ (2/4)

- ❑ Le personnel, par exemple une assistance sociale ou un agent de la nutrition ou un enseignant, un encadreur, n'est **pas autorisé à demander des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, des points**, y compris lorsque ceux-ci sont destinés à aider des personnes dans le besoin. En aucun cas ils ne peuvent faire des promesses afin d'obliger des personnes à accepter un comportement humiliant ou exploitant. Ceci comprend la rémunération, ou l'offre de rémunération, pour des services sexuels d'une prostituée.

RÈGLES CONCERNANT LA CONDUITE SEXUELLE DU PERSONNEL DES PROJETS SANTÉ (3/4)

- ❑ Le personnel, par exemple un Médecin Directeur de zone de santé ou un ouvrier de forage de point d'eau ou encore un leader communautaire, exerce une influence dans la répartition des ressources matérielles, financières et des services. Ils sont donc en position de pouvoir vis-à-vis des personnes qui ont besoin d'aide. Pour cette raison, il est fortement **déconseillé aux employés des projets santé et affiliés d'avoir des relations intimes avec les populations bénéficiaires** notamment des personnes malades. Ce type de relation entame la crédibilité et l'intégrité des acteurs des projets santé.

RÈGLES CONCERNANT LA CONDUITE SEXUELLE DU PERSONNEL DES PROJETS SANTÉ (4/4)

- ❑ Le personnel et personnel associé des projets santé **sont tenus de mettre en place et de maintenir** un environnement de travail propre à prévenir tout comportement sexuel inacceptable. Ils doivent encourager toute personne impliquée dans la réponse sanitaire à suivre les principes décrits dans leurs **codes de conduite**. **Il incombe aux responsables** de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.
- ❑ Lorsqu'un membre du personnel **soupçonne** que quelqu'un de son organisation ou d'un autre, enfreint les règles concernant la conduite sexuelle, **il doit le signaler**, en suivant **la procédure** établie par son organisation ou en utilisant les mécanismes mis en place.

TOLERANCE ZERO

TOLÉRANCE ZÉRO POUR L'INCONDUITE SEXUELLE

- ❑ L'exploitation et les abus sexuels par le personnel constituent un comportement inacceptable et proscrit. Il en est de même pour le harcèlement sexuel entre collègues.
- ❑ Les structures étatiques et ses partenaires ont la responsabilité de créer et d'entretenir un environnement qui permet de prévenir l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel et de répondre à toutes les allégations et incidents d'abus.
- ❑ Il est important de mettre en place un mécanisme pour une réponse systématique et normalisée de protection contre l'inconduite sexuelle dans le cadre des interventions du Ministère de la Santé et de ses partenaires.
- ❑ **Tolérance zéro** : approche selon laquelle toutes les allégations sont étudiées et font l'objet d'une enquête et, si nécessaire des mesures adéquates sont prises.

SANCTION / MESURE DISCIPLINAIRE

- Suspension pendant l'enquête
- Résiliation du contrat sans préavis après résultats d'enquête confirmant l'incident d'inconduite sexuelle

La résiliation du contrat doit suivre le processus juridique défini par la législation locale et respecter toutes les clauses du contrat. La décision concernant la résiliation du contrat doit être basée sur une procédure d'enquête interne menée au regard des normes internationales et de la législation locale applicables.

QUAND EST-CE QUE LES PRINCIPES S'APPLIQUENT ?

- 24 heures sur 24, 7 jours sur 7
- Que vous soyez en service ou non
- Où que vous soyez dans le monde



QUESTIONS



MERCI