

LA PRÉVENTION DES ABUS SEXUELS

POLITIQUE EN MATIÈRE D'EXPLOITATION, D'ABUS ET DE HARCÈLEMENT DES PARTICIPANTS AU PROGRAMME ET DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ (PSEAH)

Date d'entrée en vigueur 02/24/2020 Version 4 Version Date 04/30/25
Équipe responsable Département de l'éthique et de la conformité
Remplace Version 3
Type de politique Niveau 1 Numéro de politique POL-1044

POLITIQUE

1. Objectif

- 1.1. Mercy Corps s'engage à veiller à ce que tous les individus avec lesquels nous entrons en contact dans le cadre de notre travail, qu'il s'agisse de membres de l'équipe, de membres de la communauté, de participants au programme ou d'autres personnes, soient traités avec respect et dignité. Nous attendons des membres de l'équipe, des visiteurs et des partenaires qu'ils donnent la priorité au bien-être et à l'intérêt supérieur des participants au programme et qu'ils n'adoptent jamais un comportement qui soit ou puisse être perçu comme abusif, exploiteur ou harcelant. Nous attendons de la direction et de tous les membres de l'équipe qu'ils favorisent une culture qui soutient cette norme. Nous ne tolérerons pas l'exploitation

sexuelle, les abus ou le harcèlement de la part de nos membres d'équipe, de nos visiteurs, de nos partenaires ou de toute autre personne agissant au nom de Mercy Corps.

- 1.2. Cette politique définit nos attentes et les comportements interdits en matière d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement des participants au programme et des membres de la communauté, ainsi que les procédures requises pour garantir le respect de notre engagement à prévenir de tels comportements et à répondre à toutes les préoccupations et allégations d'une manière centrée sur le survivant.
- 1.3. Nous nous engageons à respecter les principes fondamentaux relatifs à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels énoncés par le Secrétaire général des Nations unies en 2003 ([ST/SGB/2003/13](#)), ainsi que [les 6 principes fondamentaux relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels définis](#) en 2019 par le Comité permanent inter-organisations (IASC). Mercy Corps est signataire de la "Déclaration d'engagement sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis par le personnel des Nations unies et d'autres organisations", du Engagement des PDG sur la prévention des abus, de l'exploitation et du harcèlement sexuels par et sur le personnel des ONG " et du " système de divulgation des fautes professionnelles.

2. Champ d'application

- 1.1. Cette politique s'applique à : Mercy Corps Global, Mercy Corps Europe, et Mercy Corps Netherlands, leurs filiales et organisations affiliées, y compris tous les bureaux nationaux et régionaux (collectivement, "Mercy Corps") ; les membres du conseil d'administration de Mercy Corps, les dirigeants, la direction, les employés, les employés détachés, les stagiaires, les travailleurs journaliers, et les bénévoles, (collectivement "les membres de l'équipe") ; les sous-récepteurs, les organisations partenaires, les contractants, les experts externes (y compris les avocats), les consultants, les agents, les représentants et toute autre organisation ou personne agissant au nom de Mercy Corps ou selon les instructions de Mercy Corps (collectivement les "partenaires") ; et les visiteurs de toute installation de Mercy Corps, y compris les photographes, les cinéastes, les journalistes, les chercheurs, les donateurs privés et les donateurs potentiels, et toute autre personne accueillie par Mercy Corps ou visitant les programmes mis en œuvre ou soutenus financièrement par Mercy Corps (collectivement les "visiteurs").
- 2.2. La présente politique s'applique aux parties susmentionnées dans tous les lieux, à tout moment, pendant et en dehors des heures de travail, et s'applique aux comportements actuels et passés.

3. Déclarations de politique générale

- 3.1.
 - 3.1.1. Mercy Corps interdit à tout membre de l'équipe, visiteur ou partenaire de s'engager dans l'exploitation sexuelle, l'abus ou le harcèlement des participants au programme, des membres de la communauté ou de toute autre personne. Cette interdiction s'applique à tout moment, pendant et en dehors des heures de travail.

- 3.1.2. L'exploitation et les abus sexuels constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de licenciement.
- 3.1.3. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense. Voir également la politique de protection de l'enfance de Mercy Corps.
- 3.1.4. Il est interdit d'échanger de l'argent, un emploi, des biens, des services, une aide humanitaire ou la participation à un programme de Mercy Corps contre des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- 3.1.5. Toute relation sexuelle entre une personne fournissant une aide humanitaire ou une protection et une personne bénéficiant de cette aide humanitaire et de cette protection impliquant un usage abusif du rang ou de la position est interdite.
- 3.1.6. Il est interdit d'initier ou de tenter d'initier un contact sexuel ou romantique avec un participant qu'un membre de l'équipe ou un partenaire rencontre dans le cadre d'activités liées à Mercy Corps. Cela inclut, sans s'y limiter, les demandes de rendez-vous ou les demandes d'informations de contact à des fins non professionnelles
- 3.1.7. De nombreux membres de l'équipe de Mercy Corps (en particulier les travailleurs à court terme ou "journaliers") et de nombreux partenaires sont issus des communautés et des populations que nous servons. Dans des circonstances limitées et uniquement lorsque la relation n'implique clairement pas l'utilisation inappropriée d'un rang ou d'une position et ne peut en aucun cas être perçue comme une forme d'exploitation, les relations romantiques ou sexuelles entre les membres de l'équipe de Mercy Corps ou les partenaires issus d'une communauté participante et les participants au programme peuvent être autorisées si : (1) la relation a été établie en dehors ou avant le début du travail de Mercy Corps ou des activités du programme ; et (2) le membre de l'équipe ou le partenaire divulgue la relation à son point focal de sauvegarde, au responsable des ressources humaines ou au directeur de pays (ou à un poste équivalent) et notifie le département d'éthique et de conformité via la ligne d'assistance téléphonique pour l'intégrité ; et (3) le directeur national et le service d'éthique et de conformité déterminent que la relation n'est en aucun cas une exploitation ou une inégalité de pouvoir, qu'elle ne mettra pas en péril la confiance de la communauté envers Mercy Corps et que tout conflit d'intérêts potentiel créé par la relation sera traité conformément à la politique de Mercy Corps en matière de conflits d'intérêts.
- 3.1.8. Les membres de l'équipe de Mercy Corps, les partenaires ou les visiteurs doivent immédiatement signaler toute préoccupation ou suspicion concernant l'exploitation sexuelle, l'abus ou le harcèlement par tout travailleur humanitaire, d'aide ou de développement, qu'il soit employé par Mercy Corps, un partenaire de Mercy Corps ou toute autre organisation humanitaire ou d'aide.
- 3.1.9. Les membres de l'équipe de Mercy Corps, les partenaires et les visiteurs doivent créer et maintenir un environnement qui prévient l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et favorise la mise en œuvre du [code d'éthique de Mercy Corps](#).

4. Définitions

- 4.1 . **Par "abus sexuel"**, on entend toute intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de coercition. Les exemples d'abus sexuels incluent, mais ne sont pas limités à :

- a. Toucher, embrasser ou tout contact corporel à caractère sexuel par la force ou la coercition ;
 - b. Toute agression physique de nature sexuelle, y compris le sexe oral ou la tentative de viol ou le viol , défini comme la pénétration, même partielle, du vagin ou de l'anus par une partie du corps ou un objet, ou la pénétration orale par un organe sexuel d'une autre personne ;
 - c. Toute activité sexuelle ou tentative d'activité sexuelle avec des enfants (définis comme toute personne âgée de moins de 18 ans) est considérée comme un abus sexuel sur enfant, quel que soit l'âge légal du consentement dans le pays où l'enfant vit ou dans lequel l'incident se produit. La croyance erronée en l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense. (Voir également la [politique de en matière de protection de l'enfance](#) de Mercy Corps) ;
 - d. Montrer du matériel sexuel aux participants au programme ou leur demander d'enregistrer ou de partager du contenu sexuel par le biais d'une communication électronique ou mobile (par exemple, par texto, WhatsApp, e-mail, Teams, chat vidéo ou médias sociaux tels que Facebook, Instagram, TikTok ou X).
- 4.2. **L'"exploitation sexuelle"** comprend tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles. Les exemples d'exploitation sexuelle incluent, mais ne sont pas limités à :
- a. Demander, échanger ou tenter d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations ou des actes sexuels ;
 - b. Offrir une aide, une assistance ou une participation à un programme de Mercy Corps en échange de rendez-vous, de relations sexuelles, d'actes sexuels ou de mariages, ou subordonner l'aide, l'assistance ou la participation à l'acceptation de rendez-vous, de relations sexuelles, d'actes sexuels ou de mariages
 - c. Profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui
 - d. les relations romantiques ou sexuelles entre les membres de l'équipe de Mercy Corps ou les partenaires et les participants au programme, qui impliquent un usage inapproprié du rang ou de la position ;
 - e. Initier ou tenter d'initier un contact sexuel ou romantique avec un participant qu'un membre de l'équipe ou un partenaire rencontre dans le cadre des activités de Mercy Corps ;
 - f. Toute autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- 4.3. **Le "harcèlement sexuel"** des participants au programme comprend tout comportement importun de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il provoque une offense, une gêne ou une humiliation, ou qu'il soit perçu comme tel. En fonction du comportement, le harcèlement sexuel des participants au programme peut également être considéré comme de l'exploitation sexuelle. Les exemples de harcèlement sexuel des participants au programme comprennent, sans s'y limiter, ce qui suit :

- a. Comportement physique importun, tel que toucher des parties du corps non intimes, masser, bloquer ou entraver des mouvements normaux, fixer ou lorgner ;
- b. Faire ou montrer des dessins ou des photos à caractère sexuel, faire des gestes sexuellement suggestifs, donner ou montrer des objets sexuellement suggestifs ;
- c. Commentaires verbaux de nature sexuelle sur une personne (il ne s'agit pas nécessairement de la personne à qui les commentaires s'adressent), y compris des commentaires sur le corps, les vêtements, les relations ou la sexualité ;
- d. Sexuel, blagues, insultes, jurons ;
- e. Exposer intentionnellement ses parties intimes à d'autres personnes ;
et
- f. Le harcèlement, qui constitue ensemble d'attentions, de harcèlements, de contacts répétés et non désirés, ou tout autre comportement indésirable qui mettrait une personne raisonnable mal à l'aise ou lui inspirerait de la crainte. Il peut s'agir, par exemple, de menaces à l'encontre d'une personne, de sa famille ou de ses amis ; de communications non consensuelles, telles que des appels téléphoniques répétés, des courriels, des SMS ou des cadeaux non désirés ; d'une proximité physique ou visuelle répétée, comme le fait d'attendre que quelqu'un arrive à certains endroits, de suivre quelqu'un ou de l'observer à distance ; de tout autre comportement utilisé pour contacter, harceler, traquer ou menacer quelqu'un
- g. Le harcèlement sexuel des participants au programme peut se produire en personne, par téléphone, par courrier électronique, par Teams, par WhatsApp, par les médias sociaux ou par d'autres moyens de communication électroniques.

Voir également [la politique sur l'inconduite sexuelle dans le milieu du travail](#) de Mercy Corps , qui aborde la question du harcèlement entre membres de l'équipe et d'autres comportements sexuels répréhensibles sur le lieu de travail.

4.5. Signalement obligatoire des interdits

- 4.5.1. Mercy Corps exige de tous les membres de l'équipe et des partenaires qu'ils signalent immédiatement tout soupçons d'exploitation sexuelle, d'abus ou de harcèlement impliquant des membres de l'équipe de Mercy Corps, des partenaires, des visiteurs ou des employés d'autres agences humanitaires ou d'aide. Les rapports doivent être soumis conformément à [la politique Parlez-en!](#) . Mercy Corps examinera tous ces rapports et y répondra conformément à la politique Parlez-en! Les membres de l'équipe et les partenaires qui ont connaissance d'une exploitation, d'un abus ou d'un harcèlement sexuel par des travailleurs humanitaires, de développement ou d'aide, ou qui les soupçonnent, et qui ne veillent pas à ce que ces faits soient signalés, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à l'annulation du contrat de partenariat.
- 4.5.2. Mercy Corps encourage tous les participants au programme et les membres de la communauté à signaler tout soupçon d'exploitation ou d'abus sexuels. Afin de faciliter le signalement, Mercy Corps doit fournir des Mécanismes de Signalement de Responsabilité Communautaire (CARM) accessibles et appropriés dans les lieux où Mercy Corps et/ou ses partenaires travaillent. Les membres de l'équipe de Mercy Corps et les partenaires qui reçoivent des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels par l'intermédiaire des CARM doivent respecter leurs obligations en matière de

signalement conformément à la politique Parlez-en! et à la politique CARM.

- 4.5.3. Mercy Corps ne demandera pas à ses membres de l'équipe, visiteurs ou partenaires de signer ou de se conformer à des accords de confidentialité internes ou à des déclarations qui interdiraient ou restreindraient d'une autre manière le signalement légal des violations par les membres de l'équipe, les visiteurs ou les partenaires, à un représentant désigné d'un service ou d'une agence autorisée à recevoir de telles informations, qu'il s'agisse d'une enquête ou de l'application de la loi.

4.6. Soutien aux survivants et Réponse centrée sur les survivants

- 4.6.1. Conformément à [la politique des normes de base de sauvegarde](#), Mercy Corps veillera à ce que tous les incidents fassent l'objet d'une réponse centrée sur les survivants, offrira à tous les survivants identifiés de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels des services de soutien et les aidera à signaler les incidents aux autorités légales s'ils choisissent de le faire.

4.7. Conséquences disciplinaires en cas de conduite interdite

- 4.7.1. Mercy Corps suspendra (ou veillera à ce que tout risque de préjudice supplémentaire soit atténué) tout membre de l'équipe faisant l'objet d'allégations crédibles d'exploitation ou d'abus sexuels pendant que Mercy Corps et/ou les autorités chargées de l'application de la loi enquêtent sur la question.

- 4.7.2. Toutes les violations avérées d'exploitation ou d'abus entraîneront la cessation de l'emploi et l'impossibilité d'être réembauché ou de participer à des consultations ou à des contrats avec Mercy Corps à l'avenir. L'existence d'enquêtes fondées ou en cours sur des fautes sexuelles et l'impossibilité d'être réembauché seront communiquées aux employeurs potentiels, notamment par le biais du système interagences de divulgation des fautes professionnelles (Interagency Misconduct Disclosure Scheme)

- 4.7.3. Les violations avérées de harcèlement au titre de la présente politique donneront lieu à des mesures disciplinaires appropriées et proportionnées pouvant aller jusqu'au licenciement et à l'impossibilité d'être réembauché. L'existence d'enquêtes fondées ou en cours sur des comportements sexuels répréhensibles et l'impossibilité d'être réembauché seront communiquées aux employeurs potentiels, notamment par l'intermédiaire du système interagences de divulgation des comportements répréhensibles (Interagency Misconduct Disclosure Scheme).

- 4.7.4. Tout partenaire dont les membres de l'équipe, les partenaires ou les visiteurs se livrent à l'exploitation sexuelle, à l'abus ou au harcèlement sera tenu d'instituer des mesures correctives comprenant la vérification que le partenaire adhère à la présente politique. Mercy Corps peut également suspendre ou résilier immédiatement un accord avec un partenaire en raison de l'exploitation et des abus sexuels commis par le partenaire, ses membres d'équipe, ses visiteurs ou ses partenaires. Mercy Corps peut également déterminer que le Partenaire n'est pas éligible pour des accords futurs en fonction, en partie, de la question de savoir si le Partenaire a sciemment et volontairement omis de se conformer à cette Politique (par exemple : Le partenaire était au courant de l'existence d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et a omis de les signaler, d'enquêter à leur sujet et de prendre des mesures correctives).

4.8. Signaler les comportements interdits aux donateurs, aux autorités chargées de l'application de la loi et aux autorités de contrôle des associations caritatives

- 4.8.1. Mercy Corps signalera l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels aux donateurs, le cas échéant.
- 4.8.2. Si l'exploitation ou les abus sexuels sont susceptibles d'enfreindre le droit pénal local, Mercy Corps peut signaler l'incident aux forces de l'ordre locales, sous réserve de la sûreté, de la sécurité et des souhaits du survivant. Si le comportement est susceptible

d'enfreindre le droit pénal du pays d'origine de l'accusé, Mercy Corps peut également informer les forces de l'ordre de ce pays.

- 4.8.3. Mercy Corps coopérera à toute enquête initiée par les donateurs ou les forces de l'ordre, en tenant compte des besoins et des préférences des survivants, et veillera à ce que les personnes qui se sont livrées à des activités sexuelles criminelles, quelles qu'elles soient, soient tenues pour responsables de leurs actes.

Politiques connexes

- [Code d'éthique](#)
- [Politique sur l'inconduite sexuelle dans le milieu du travail](#)
- [Politique de sauvegarde de l'enfance](#)
- [Politique de lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains](#)
- [discrimination, de harcèlement et d'intimidation](#)
- [Politique Speak Out \(Parlez-en !\)](#)
- [Politique des normes de base de la sauvegarde](#)
- [Politique du CARM](#)

5. Procédures requises

5.1. Mercy Corps doit veiller au respect de la présente politique par le biais de processus et de procédures appropriés, notamment

- 5.1.1. Tous les nouveaux membres potentiels de l'équipe doivent faire l'objet d'une vérification visant à s'assurer qu'ils n'ont pas commis d'inconduite sexuelle, d'exploitation, d'abus ou de harcèlement dans le passé ;
- 5.1.2. Tous les membres de l'équipe doivent être informés et formés sur la conduite exigée par cette politique (par le biais d'une formation régulière au code de conduite) et sur leurs responsabilités dans le cadre de cette politique, y compris sur la conduite qui constitue une exploitation, un abus ou un harcèlement sexuel et sur la manière de la signaler, et tous les membres de l'équipe doivent certifier qu'ils ont compris cette politique et qu'ils acceptent de s'y conformer ;
- 5.1.3. Tous les bureaux de Mercy Corps doivent afficher des posters de sensibilisation à cette politique, y compris tous les mécanismes de signalement disponibles, traduits dans la langue principale du bureau et placés dans des endroits bien visibles où les membres de l'équipe et les visiteurs les verront ;
- 5.1.4. Conformément à Politique des normes de base de la sauvegarde chaque bureau national doit disposer d'au moins un point focal formé et désigné pour la sauvegarde, qui sert de ressource locale pour les membres de l'équipe, les participants au programme et les membres de la communauté qui souhaitent signaler ou discuter d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels ;
- 5.1.5. Pour chaque programme, le risque d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement des participants au programme doit être évalué et des mesures raisonnables d'atténuation des risques doivent être intégrées dans la conception et le fonctionnement du programme, conformément à la politique de sauvegarde des normes fondamentales ;
- 5.1.6. Les participants au programme et les communautés doivent être informés des engagements de Mercy Corps au titre de la présente politique et de la manière de signaler toute violation présumée de la part des membres de l'équipe de Mercy Corps,

des partenaires ou des visiteurs, conformément à la politique de sauvegarde des normes fondamentales et à la [politique du CARM](#) ;

- 5.1.7. Tous les consultants, experts, contractants, agents, représentants des donateurs et du gouvernement et visiteurs (y compris les journalistes et les chercheurs) doivent être informés des exigences de la présente politique
- 5.1.8. Les accords contractuels ou les protocoles d'accord avec les partenaires doivent inclure l'obligation d'adhérer à la présente politique et à toute disposition supplémentaire requise par les donateurs en matière d'exploitation et d'abus sexuels, et les partenaires doivent avoir la capacité d'assurer leur conformité à la présente politique ;
- 5.1.9. Les accords contractuels ou les protocoles d'accord avec les partenaires doivent exiger des partenaires qu'ils s'engagent par écrit à agir conformément à la présente politique et à signaler à Mercy Corps tout incident d'exploitation et d'abus sexuels qui : (1) impliquent ou sont liés aux ressources fournies par Mercy Corps ; ou (2) aux membres de l'équipe ou aux programmes de Mercy Corps ; et
- 5.1.10. Le comité mixte d'éthique et de sauvegarde de Mercy Corps doit être informé des statistiques de signalement et de toutes les enquêtes sérieuses sur l'exploitation et les abus sexuels lors de ses réunions régulières ou aux alentours de celles-ci, et recevoir toutes les informations supplémentaires nécessaires pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de surveillance (voir la politique "Speak Out !").

6. Rôles et responsabilités

6.1 Le département d'éthique et de conformité de Mercy Corps est chargé de :

- 6.1.1. Veiller à ce que la présente politique et le matériel de formation connexe restent à jour ;
- 6.1.2. Veiller à ce que les rapports et les enquêtes à l'échelle mondiale soient supervisés conformément à la présente politique et à Parlez-en!
- 6.1.3. Rendre compte au comité mixte d'éthique et de sauvegarde de Mercy Corps des statistiques de signalement et de tous les cas graves.

6.2 L'équipe du personnel est chargée de

- 6.2.1. Veiller à ce que des procédures de recrutement sûres soient mises en place et respectées ;
- 6.2.2. Veiller à ce que tous les membres de l'équipe suivent une formation sur le code d'éthique lors de leur intégration et chaque année par la suite, et reconnaissent qu'ils comprennent la présente politique et qu'ils sont prêts à s'y conformer ;
- 6.2.3. Garantir une action disciplinaire appropriée, cohérente et proportionnelle pour les violations avérées de la présente politique ; et
- 6.2.4. Veiller à ce que les membres de l'équipe déclarés inéligibles ne soient pas réembauchés par MercyCorps et que ce statut soit inclus dans les réponses aux vérifications d'emploi effectuées par d'autres organisations, y compris par le biais des demandes du Systeme de divulgation des fautes professionnelles.

6.3 L'équipe chargée des normes du programme est responsable de ce qui suit

- 6.3.1. Fournir des normes minimales et des orientations aux équipes nationales en ce qui

concerne les mécanismes d'établissement de rapports sur la responsabilité communautaire (CARM) pour les participants au programme et les membres de la communauté.

6.4. Les cadres supérieurs de tous les pays et régions où Mercy Corps opère sont responsables de ce qui suit

- 6.4.1. Créer et maintenir un environnement et une culture qui favorisent le respect et l'inclusion et ne tolèrent pas l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels ;
- 6.4.2. Superviser la mise en œuvre intégrale de la présente politique et de la politique relative aux normes fondamentales de sauvegarde dans leur domaine d'activité avec le soutien du département "Éthique et conformité", ce qui implique de veiller à ce que les membres de leur équipe soient formés à la présente politique ;
- 6.4.3. Veiller à ce que toutes les allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels soient immédiatement et confidentiellement signalées au service d'éthique et de conformité ;
- 6.4.4. Veiller à ce qu'aucune personne qui signale des allégations ou participe à des enquêtes ne fasse l'objet de représailles ; et
- 6.4.5. Mettre en œuvre les mesures correctives recommandées à la suite des enquêtes sur l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels et soutenir une réponse centrée sur le survivant sous la direction de l'équipe chargée des enquêtes de sauvegarde.

6.5. Relation avec les locales

- 6.5.1. Mercy Corps se conformera aux lois et réglementations interdisant toute mauvaise conduite, mais lorsque cette politique dépasse les exigences légales, Mercy Corps adhèrera aux normes de cette politique dans la mesure permise par la loi applicable. Cette politique peut être modifiée ou adaptée pour se conformer aux lois locales uniquement avec l'approbation du département d'éthique et de conformité de Mercy Corps et de l'équipe juridique.

7. Gouvernance politique

7.1. Cette version de la politique a été approuvée par le conseil d'administration de Mercy Corps le 30 avril, 2025. La présente politique ne peut être amendée ou modifiée qu'avec l'approbation du conseil d'administration

Équipe responsable	Département de l'éthique et de la conformité
Propriétaire de la police	Directeur principal, Sauvegarde
Approbateur de la politique	Conseil d'administration de Mercy Corps
Parrain exécutif	Responsable de l'éthique et de la conformité
Dernière révision	Avril 2025
Prochaine date de révision	Avril 2027

