



Code de Conduite de Concern

Mars 2018

Dans ce document, l'expression «**comportement inapproprié**» (pouvant aller d'un comportement léger à un comportement manifestement inapproprié) inclut, mais sans s'y limiter, ce qui suit :

- Brimade
- Harcèlement de nature verbale, physique ou sexuelle
- Viol et tentative de viol
- Exploitation (y compris l'exploitation sexuelle)
- Abus (y compris les abus sexuels et l'abus de pouvoir)
- Tout acte portant atteinte aux enfants ou les exposant à des risques
- Intimidation
- Toute forme de discrimination
- Nouer des relations causant ou pouvant causer des conflits d'intérêt au travail
- Se comporter de manière à porter effectivement ou potentiellement atteinte à l'organisation
- Manquer de respect à la dignité des autres
- Se comporter d'une manière culturellement insensible
- Se comporter d'une manière qui entraîne ou qui pourrait potentiellement entraîner des problèmes de santé ou de sécurité pour l'individu concerné et/ou pour d'autres personnes
- Vol
- Possession et utilisation non-autorisées de la propriété de Concern ou de la propriété d'une tierce personne, en agissant ou en prétendant agir au nom de Concern, et négligence grave ou mauvaise utilisation délibérée de la propriété de Concern
- Toute tentative de fraude, toute tentative de soudoyer ou recevoir un pot-de-vin

Toute constatation de comportement inapproprié, notamment les actions décrites ci-dessus, commis par quiconque travaillant pour ou au nom de Concern entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Code de Conduite de Concern

Introduction

Concern en tant qu'organisation humanitaire internationale non gouvernementale dédiée à la réduction de la pauvreté, cherche à mettre en œuvre des programmes d'urgence et de développement efficaces en s'engageant à respecter les normes de bonnes pratiques et la qualité du travail de son personnel et de ses organisations partenaires.

Le personnel de Concern travaille souvent dans des situations de pouvoir et de confiance (vis-à-vis des bénéficiaires, d'autres organisations et réciproquement). Ce pouvoir et cette confiance ne doivent jamais entraîner des abus. Le personnel de Concern a la responsabilité envers l'organisation de s'efforcer de maintenir les plus hauts standards dans la conduite quotidienne de son travail. Toute forme de comportement inapproprié est incompatible avec la conviction fondamentale de Concern en la dignité humaine de tous ainsi qu'avec ses valeurs fondamentales.

Un code de conduite est un instrument clé pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation, de l'abus et/ou d'un comportement inapproprié de la part du personnel. Le Code de Conduite de Concern (ci-après dénommé "le Code") et ses politiques connexes (la Politique de Protection des Participants aux Programmes, la Politique de Protection de l'Enfant et la Politique Contre la Traite des Personnes¹) décrivent les normes de conduite attendues du personnel de Concern et de toute personne engagée par Concern, et cherchent à promouvoir des bonnes pratiques. Le Code fournit des directives claires sur les normes de conduite que l'organisation exige de tout le personnel et de toute personne travaillant pour ou au nom de Concern ou des organisations partenaires de Concern, ainsi que des exemples de conduite jugée inacceptable. Le Code est conçu pour guider et protéger l'ensemble du personnel et des participants aux programmes². Tout manquement à ce Code par un membre du personnel de Concern peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En ce qui concerne le personnel des organisations partenaires, toute violation de ce Code peut entraîner la suspension ou la résiliation de l'accord de partenariat.

Tout en reconnaissant que les lois et les cultures diffèrent considérablement d'un pays à l'autre, le Code repose sur les bonnes pratiques internationales.³ En outre, il reflète les valeurs fondamentales de l'organisation et son engagement à veiller à ce que le personnel agisse toujours dans le meilleur intérêt de tous les participants au programme. Ce Code s'applique à toutes les personnes engagées par Concern, notamment les organisations partenaires travaillant sur les programmes de Concern, indépendamment du lieu où elles opèrent, qu'il s'agisse de personnel national ou international, travaillant à plein temps ou à temps partiel, et qu'il s'agisse de consultants, stagiaires, prestataires ou bénévoles, et doit être respecté en tout temps.

Ce Code et ses politiques connexes sont complémentaires et doivent être prises en considération **de manière conjointe**. Les organisations partenaires de Concern doivent se conformer aux normes de comportement décrites dans ce Code et dans les politiques connexes. Lors de leur visite, tous les visiteurs

¹ Toute référence aux «politiques connexes» ci-après indique ces trois documents.

² Le terme participant à un programme désigne tout individu associé aux programmes de Concern et inclut : i) les bénéficiaires de programmes mis en œuvre par Concern ou par ses partenaires; ii) les membres des communautés au sein desquelles Concern et ses partenaires travaillent; iii) les personnes employées ou embauchées par Concern, qu'il s'agisse de personnel national ou international, travaillant à temps plein ou partiel, consultants, stagiaires, prestataires ou bénévoles, et toute autre personne impliquée activement dans les programmes de Concern ou de ses partenaires; et iv) les organisations partenaires de Concern, leur personnel ainsi que toute personne travaillant en leur nom.

³ Par exemple, la *Déclaration d'engagement en faveur de l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis par le personnel de l'ONU et d'autres entités* signée par le Directeur Général de Concern à l'occasion de la Conférence de haut niveau des Nations Unies sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels perpétrés sur le terrain par les personnels de l'ONU et des ONG en décembre 2006 à New York: <https://interagencystandingcommittee.org/focal-points/documents-public/statement-commitment-eliminating-sexual-exploitation-and-abuse-un-and>.

se rendant sur les lieux des programmes de Concern sont placés sous l'autorité du Directeur Pays de Concern et doivent adhérer au Code et à ses politiques associées. Si un visiteur refuse de réguler sa conduite conformément aux exigences du Code, le nom de la personne et le motif de son refus doivent être consignés par la direction et le cas doit être signalé au Directeur Régional qui décidera de l'action à entreprendre. Cela peut inclure le retrait du soutien à leur présence dans le pays, le refus de permission de visiter les programmes ou les bureaux de Concern, ou de rester dans n'importe quel logement en location ou propriété de Concern.

L'ensemble du personnel de Concern, les représentants des organisations partenaires, les visiteurs et toute personne associée aux programmes de Concern doit recevoir une copie de ce Code ainsi que de ses politiques connexes dans une langue qu'ils comprennent, et recevoir des explications sur le contenu de ces documents. Ils doivent ensuite confirmer qu'ils les ont lus, qu'ils ont compris leur contenu et confirmer qu'ils acceptent de se comporter conformément aux dispositions écrites.⁴

Il est de la responsabilité de tous les membres du personnel de Concern de se conformer aux dispositions du Code de Conduite de Concern et ses de ses politiques connexes.

Révision du Code

Concern reconnaît que les contextes internes et externes changent. De tels changements peuvent avoir une incidence sur la portée et le contenu de ce Code. Par conséquent, celui-ci ainsi que ses politiques connexes feront l'objet de révisions périodiques. Le processus de révision sera consultatif et participatif. La responsabilité de lancer le processus de révision des politiques incombe à l'équipe de Direction de Concern (SMT). Tout changement apporté à la politique ayant une incidence sur ses principes ou objectifs sous-jacents sera soumis au Conseil d'Administration à Dublin pour examen et approbation.

⁴ Le personnel de Concern responsable de l'élaboration d'accords de partenariat, de la passation de marchés de consultants et de l'acceptation ou de l'organisation de visites sur le terrain a l'**obligation** de veiller à ce que cela soit fait.

Normes de conduite

En tant que membre du personnel de Concern, **je m'engage à:**

1. Être responsable de l'utilisat

2. n de l'information, des biens et des ressources auxquels j'ai accès en raison de mon travail pour Concern.

1. Je m'assurerai d'utiliser les biens et les ressources qui me sont confiés de manière responsable et je comptabiliserai tous les fonds et biens conformément aux politiques et aux procédures appropriées.
2. Je n'utiliserai pas le matériel informatique ou toute autre technologie ou équipement⁵ ou service de l'organisation en infraction du Règlement IT de Concern pour me livrer à des activités illégales en vertu de la loi locale, nationale ou internationale, ou encourager une conduite qui constituerait une infraction criminelle. Ceci inclut tout matériel qui victimise, harcèle, dégrade ou intimide un individu ou un groupe d'individus sur la base du genre, de la race, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, de l'ethnicité ou d'autres caractéristiques personnelles.
3. Je n'utiliserai pas l'équipement informatique de Concern ni d'autres technologies ou équipements⁶ pour visionner, télécharger, créer, distribuer ou enregistrer dans un format quelconque du matériel inapproprié, notamment, mais sans s'y limiter, de la pornographie adulte ou enfantine.
4. J'utiliserai tous les biens et services du projet, notamment ceux fournis par ou la propriété d'un tiers, d'une manière appropriée.⁷
5. Je ne divulguerai pas à des tiers des informations privées ou confidentielles relatives à Concern (ou dont Concern est responsable) à moins d'y être légalement tenu.

3. Être responsable de ma propre santé, sécurité et bien-être, et de celles des personnes sous ma responsabilité.

1. Je respecterai toutes les règles et procédures organisationnelles en matière de santé et de sécurité en vigueur sur mon lieu de travail.
2. Je me conformerai à toutes les consignes de sécurité locales et d'une manière conforme à la politique de sécurité de Concern.
3. Je me comporterai d'une manière à éviter de créer des risques inutiles pour la sécurité, la santé, la sécurité et le bien-être de moi-même ou des autres (notamment les organisations partenaires et les bénéficiaires).

4. M'assurer que ma conduite personnelle et professionnelle est (et est perçue comme étant) irréprochable et en accord avec les convictions, les valeurs et la mission de Concern.

1. Je traiterai tout le monde avec respect et dignité. Je ne discriminerai pas, ne montrerai pas un traitement différentiel, ou ne favoriserai pas des individus particuliers à l'exclusion des autres.
2. Dans tous nos programmes, je promouvrai le bien-être et le développement des enfants et n'adopterai pas un comportement susceptible de causer des préjudices, notamment des sévices physiques, sexuels, émotionnels et de la négligence.
3. Je respecterai toutes les lois nationales et me comporterai d'une manière culturellement sensible.⁸
4. Je ne travaillerai pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues (à l'exception des médicaments prescrits pour des raisons de santé) ou des substances⁹ illégales qui affectent ma capacité à exercer mes fonctions.

⁵ Les systèmes liés à internet, l'intranet et l'extranet, incluant (mais ne se limitant pas) le matériel informatique, logiciels, systèmes d'exploitation, supports de stockage, systèmes téléphoniques, réseaux fournissant des comptes de courrier électronique, de navigation internet et protocole de transfert de fichier (FTP), sont couverts par le règlement des utilisateurs des systèmes de technologie informatique de Concern Worldwide.

⁶ Cf. ci-dessus.

⁷ Les exemples de biens et de services fournis par un tiers incluent, sans s'y limiter, l'aide alimentaire du PAM, les véhicules prêtés par un membre d'Alliance2015 ou d'autres organisations, etc.

⁸ Toutefois, de telles lois ou pratiques culturelles ne peuvent jamais être utilisées en tant qu'excuse ou motif de comportement inapproprié.

5. Je n'utiliserai pas, ne distribuerai pas, ne vendrai pas ou ne serai pas en possession de substances illégales¹⁰ dans les locaux de Concern, lors de mes activités de Concern, ou lors de l'utilisation de véhicules Concern.
6. Je m'assurerai que mon comportement pendant et en dehors du travail ne discrédite pas Concern et n'a pas d'impact sur ou ne sape pas ma capacité à assumer le rôle pour lequel je suis employé.
7. Je n'abuserai pas de mon statut de membre du personnel Concern en faisant des demandes, ne solliciterai pas ou n'accepterai pas de rétribution, don, service ou faveur (notamment des faveurs sexuelles) d'autres personnes, que ce soit pour mon bénéficiaire personnel ou pour le bénéficiaire d'une autre personne, en échange du soutien, des biens ou des services de Concern.
8. Je ne m'engagerai, à aucun moment, dans des transactions sexuelles à caractère commerciale.¹¹

4. Exercer mes fonctions et mener ma vie privée de manière à éviter de possibles conflits d'intérêts avec le travail ou la réputation de Concern et mon travail en tant que membre du personnel de l'organisation.

1. J'éviterai les situations où mes intérêts personnels pourraient entrer en conflit, ou semblent raisonnablement entrer en conflit avec les intérêts de Concern. Par conséquent, je n'entrerai dans aucune relation d'affaires au nom de Concern avec des membres de ma famille, des amis ou d'autres contacts personnels/professionnels pour la fourniture de biens ou services à Concern ou toute question liée à l'emploi sans autorisation de la direction. Je déclarerai tout conflit d'intérêts potentiel à mon supérieur hiérarchique.
2. Je ne serai pas impliqué dans l'attribution de prestations, de contrats de biens/services, l'emploi ou la promotion au sein de l'organisation de/à toute personne avec qui j'ai des intérêts financiers, personnels, familiaux (ou des relations privilégiées).¹²
3. Je n'accepterai pas de pots-de-vin ou de dons (sauf de petites marques d'attention) ou toute rémunération qui m'ait offerte à la suite de mon emploi chez Concern par des gouvernements, bénéficiaires, partenaires, fournisseurs ou toute autre personne. J'informerai mon supérieur hiérarchique de tous les dons de quelque nature que ce soit, aussi petits soient-ils.¹³
4. Je suis conscient que les relations sexuelles entre un membre du personnel de Concern et un bénéficiaire sont susceptibles d'être basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et peuvent saper la crédibilité de l'organisation et de son travail. Je sais que Concern considère que de telles relations sexuelles sont inappropriées. Si je devais avoir une relation sexuelle avec un bénéficiaire ou en envisager une, j'informerai immédiatement un cadre supérieur dans ma zone de programme.¹⁴
5. Je n'engagerai pas de travaux ou de charges en dehors de Concern qui influencent négativement ma capacité à exercer ma fonction, ou qui peuvent avoir un impact négatif sur le travail de Concern.

⁹ La législation nationale dans certains des pays dans lesquels Concern travaille est particulièrement stricte en ce qui concerne la possession de substances illicites pour la consommation personnelle, et prévoit des peines très sévères pour ceux qui enfreignent les lois. L'ensemble du personnel doit se conformer pleinement à la législation nationale en ce qui concerne ces questions.

¹⁰ Cf. ci-dessus.

¹¹ Aux fins de ce Code, une 'transaction' est définie comme tout échange d'argent, biens, services ou faveurs avec quiconque.

¹² L'ensemble du personnel de Concern doit éviter d'être directement responsable de l'embauche ou de la supervision d'un membre de sa famille. L'embauche des membres de la famille n'est autorisée que si les membres du personnel n'ont pas de lien hiérarchique direct.

¹³ En général, la valeur des cadeaux ne doit pas constituer un enrichissement personnel pour le destinataire et ces cadeaux ne devraient pas sembler excessifs aux yeux d'un observateur objectif. L'équipe de gestion du programme de pays examinera la liste des cadeaux reçus et indiquera s'ils sont appropriés ou non.

¹⁴ Concern reconnaît que le personnel fait souvent partie des communautés au sein desquelles nous travaillons et que, par conséquent, certaines personnes susceptibles de développer des relations avec des membres de ces communautés. Afin de s'assurer que les bénéficiaires sont protégés, pour protéger le personnel de Concern ainsi que l'organisation de toute allégation de traitement partial ou de réserver un traitement plus favorable à certains membres de la communauté, le personnel de Concern doit informer immédiatement le responsable de la zone du programme.

- 5. Veiller à assurer la protection de tous les participants aux programmes et éviter de s'impliquer dans des activités illégales, contrevenir aux droits de l'homme¹⁵ ou compromettre le travail de Concern.**
1. Je veillerai au respect total de la politique de lutte contre la traite des personnes et ne participerai ni ne soutiendrai aucune activité illégale, en particulier en ce qui concerne la traite des personnes.¹⁶
 2. Je ne m'engagerai dans aucune relation sexuelle ou activité sexuelle avec un enfant. Un « enfant » est considéré comme toute personne âgée de moins de 18 ans, peu importe la coutume locale ou l'âge de la majorité ou le consentement local.
 3. Conformément à la politique de protection de l'enfance de Concern¹⁷, je considérerai toujours et j'agirai dans le meilleur intérêt des enfants dans toutes les actions les concernant. Je n'abuserai ni n'exploiterai d'aucune manière les enfants ou les adultes et signalerai tout comportement de ce type à un cadre supérieur.¹⁸
 4. Je m'abstiendrai de tout comportement ou acte susceptible de compromettre la réputation de Concern.
- 6. Eviter toute forme de harcèlement, discrimination, abus, intimidation ou exploitation.**
1. J'agirai de façon juste et honnête et traiterai les autres avec dignité et respect, quel que soit leur statut - tels que, mais sans s'y limiter, leur genre, race, religion ou manque de religion, couleur, origine nationale ou ethnique, langue, état matrimonial, situation familiale, naissance, orientation sexuelle, âge, handicap, origine socio-économique, caste, conviction politique, statut VIH et SIDA, apparence physique, mode de vie ou autre statut.
 2. Je ne m'engagerai jamais dans un comportement humiliant, dégradant ou exploiteur.
 3. Je n'utiliserai ou ne tolérerai aucun langage inapproprié, humiliant ou offensant envers les autres.
- 7. Signaler tout incident, inquiétude ou suspicion de violation des dispositions du présent Code.**
1. Je porterai à l'attention du directeur concerné, ou du directeur des ressources humaines de Concern, tout incident, abus ou préoccupation potentiel dont je suis témoin, dont j'ai connaissance ou que je soupçonne, qui semble enfreindre les normes contenues dans ce Code.
 2. Je ne ferai pas intentionnellement d'accusations malveillantes ou fausses à l'encontre de ce Code ou de ses politiques associées contre un participant au programme.
 3. Je m'assurerai que toutes les informations concernant les violations de ce Code et les politiques associées sont traitées avec la plus grande discrétion.

¹⁵ Outre la Déclaration universelle des droits de l'homme, il est important de reconnaître également les droits des femmes et des enfants, tels que mentionnés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant, particulièrement en ce qui concerne le principe directeur de « l'intérêt supérieur de l'enfant » (Article 3): <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

¹⁶ Cf. *Politique Contre la Traite des Personnes* de Concern – Mars 2018

¹⁷ Cf. *Politique Contre la Traite des Personnes* de Concern – Mars 2018

¹⁸ Les personnes employées ou embauchées par le personnel international pour travailler dans une maison de Concern (cuisinier.e, aide-ménagère, jardinier.e, etc.) ou pour travailler pour un expatrié ou pour un accompagnant à charge (traducteur.trice, chauffeur.e, enseignant.e, etc.) sont également visées par ce Code, bien que ces personnes ne fassent pas partie du personnel de Concern. Le personnel de Concern a la responsabilité d'informer le personnel qu'il emploie sur le contenu du Code de Conduite et ses politiques connexes.

Je déclare avoir soigneusement lu et compris le **Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes**, j'accepte de me conformer à leurs exigences et m'engage à respecter les normes de conduite nécessaires pour porter les valeurs fondamentales et la mission de Concern.

Je comprends que le non-respect des principes contenus dans ce **Code de Conduite de Concern et ses politiques connexes** pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et, le cas échéant, entraîner des poursuites civiles ou pénales à mon encontre.

Nom :

Signature :

Date :

Organisation :

Lieu :