

# CODE DE CONDUITE EN CONTEXTE D'AIDE HUMANITAIRE

Depuis 1958, le Centre d'étude et de coopération internationale (CECI) travaille avec des partenaires dans les pays du Sud pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion. À cette fin, le CECI renforce les capacités de développement des communautés défavorisées. Nous soutenons les efforts de consolidation de la paix, les droits humains et les initiatives d'équité. Nous mobilisons également des ressources et favorisons les échanges de connaissances.

Le CECI croit fermement que l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes est une condition *sine qua non* pour le développement ; ainsi, la participation des femmes et des hommes est intégrée dans la conception et la mise en œuvre autant dans nos projets de développement que dans notre travail d'aide humanitaire. Les populations locales sont plus vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels dans des situations de crise, et cela est particulièrement vrai pour les femmes et les enfants. Étant donné que le CECI est en train d'assumer un rôle de plus en plus important en aide humanitaire dans les pays où nous intervenons, nous devons protéger les bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de secours, afin de s'assurer que ces bénéficiaires reçoivent les services de qualité auxquels ils ont droit.

Pour protéger les bénéficiaires, pour préserver les normes d'éthique et la réputation du CECI et pour fournir une aide humanitaire de qualité, notre personnel et les équipes de travail doivent respecter un code de conduite en contexte d'aide humanitaire. Ce code exige de ces personnes qu'elles fournissent une assistance libre d'exploitation et d'abus sexuels et qu'elles assurent la sécurité sexuelle des bénéficiaires appuyés par notre organisation, nos partenaires et d'autres organismes travaillant avec nous. Également, ce code exige de ces personnes intégrité et incorruptibilité.

Ce code tire son fondement des standards émis par le comité permanent inter-organisations (IASC – *Inter Agency Standing Committee*) qui a été créé en juin 1992 en réponse à la résolution 46/182 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le renforcement de l'aide humanitaire. La résolution 48/57 de l'Assemblée générale affirme le rôle de ce comité en tant que mécanisme principal de coordination inter institutions de l'assistance humanitaire. Il constitue donc un forum pour la coordination, l'élaboration de politiques et la prise de décisions impliquant les principaux partenaires humanitaires, qu'ils soient ou non des Nations Unies.



## CODE DE CONDUITE

Le code de conduite décrit ci-dessous est conçu pour vous guider et pour vous aider à comprendre ce qui, pour le CECI, est un comportement professionnel et éthique acceptable.

Ce code de conduite fait partie intégrante de votre contrat de travail et le défaut de s'y conformer pourrait entraîner des procédures disciplinaires, le congédiement ou, dans certaines circonstances, des poursuites judiciaires.

En acceptant la responsabilité du poste, tout le personnel salarié à temps plein ou à temps partiel, les consultantes ou les consultants, les volontaires, incluant le personnel terrain, le personnel national et le personnel outre-mer affecté dans le pays (ci-après "travailleuses et travailleurs humanitaires") doivent se conformer à ce code de conduite :

- Toute travailleuse ou tout travailleur humanitaire doit être respectueux de la culture, des coutumes et des structures des communautés et des pays où des interventions sont menées. Il ou elle doit agir avec diligence et bonne foi, dans le respect des droits de chacune et chacun.
- Toute travailleuse ou tout travailleur humanitaire doit se conformer à la législation locale en vigueur dans le pays d'intervention, tant civile, pénale que criminelle.
- Des illégalités telles que la fraude, l'acceptation de pots-de-vin, le vol de biens sont inacceptables et ne seront en aucun temps tolérées. Le détournement de nourriture ou de matériel destinés aux populations bénéficiaires constitue du vol et sera sévèrement puni.
- Toute travailleuse ou tout travailleur humanitaire se doit d'instaurer et de préserver un environnement permettant de prévenir tout comportement abusif, particulièrement l'exploitation et les abus de nature sexuelle, et promouvoir l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes. Notamment :
  - Il est interdit à toute travailleuse ou tout travailleur humanitaire de demander des faveurs de nature sexuelle ou d'imposer toute autre forme de comportement humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, ou en échange de l'assistance due à toute personne.
  - Toute forme d'abus envers les enfants, notamment des activités sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans, est strictement prohibée et ce, quel que soit l'âge légal du consentement ou l'âge de la majorité dans le pays concerné (la méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense valable).
  - Étant donné le potentiel d'une dynamique fondée sur un rapport de force inégal et la probabilité d'entacher la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire, des relations sexuelles entre une ou un travailleur humanitaire et une ou un bénéficiaire sont interdites.
- Des comportements illégaux ou d'exploitation/abus de bénéficiaires seront considérés comme des fautes graves, passibles de sanctions, pouvant mener à la terminaison sans préavis des services rendus par la travailleuse ou le travailleur humanitaire en question.
- Toute travailleuse ou tout travailleur humanitaire qui soupçonne une ou un collègue, au service ou non du CECI, de se livrer à des actes illégaux, à une exploitation ou à des abus de nature sexuelle ou autre, doit en référer à qui de droit en suivant la procédure établie ci-après.



## APPLICATION DU CODE

Toute travailleuse ou tout travailleur humanitaire engagé par le CECI est tenu de signer une déclaration attestant son intention de se conformer au code. Avant le lancement du projet, ces personnes seront informées, individuellement ou lors d'une réunion d'équipe, sur les enjeux reliés aux cas d'exploitation et abus sexuels et de corruption. Le sujet sera abordé de nouveau lors d'une réunion à mi-chemin du parcours du projet.

Sur le terrain, les directrices ou directeurs pays du CECI sont responsables de faire respecter les dispositions du code. Ils sont tenus de prendre une position ferme contre toute forme d'illégalité, d'exploitation et d'abus, en rappelant aux employées et employés de tous les niveaux de respecter le code de conduite. Elles ou ils sont tenus de transmettre tout signalement au service des ressources humaines du siège social du CECI.

Les bénéficiaires seront informés à propos du code de conduite au moment du lancement du projet et également à mi-chemin de sa mise en œuvre. Deux personnes clés par projet seront désignées (une au sein de la communauté et l'autre au sein du personnel du projet) afin de surveiller et de signaler les cas potentiels d'illégalité ou d'abus, selon la procédure établie. Les bénéficiaires peuvent également, à leur convenance, signaler les cas d'exploitation et abus sexuels directement aux membres du personnel du CECI, aux chefs de projets, aux directrices ou directeurs pays ou aux directrices ou directeurs régionaux.

Le personnel du CECI et les directrices ou directeurs pays encourageront et soutiendront les bénéficiaires qui ont subi de l'exploitation et abus sexuels de la part du personnel humanitaire du CECI, à porter plainte auprès des autorités locales afin de tenir des enquêtes et d'ouvrir d'éventuelles poursuites judiciaires. L'obstruction à la justice ou l'incapacité à se conformer aux enquêtes des autorités locales, se traduira par une cessation d'emploi.

Toute personne accusée d'exploitation ou d'abus sexuel ou d'avoir commis une illégalité sera immédiatement retirée du projet d'aide humanitaire. Des accusations justifiées entraîneront le congédiement.

Pour le personnel embauché par le siège social du CECI, le service des ressources humaines du CECI est responsable de résoudre les situations en fonction des lois au Canada, suite à l'enquête faite dans le pays.

Lorsque vous aurez lu le code, veuillez le signer dans l'espace prévu ci-après pour indiquer que vous acceptez d'en respecter les dispositions. Retournez le formulaire dûment rempli soit à la personne responsable du CECI dans le pays (pour les employé-e-s nationaux) ou au service des ressources humaines (pour le personnel outre-mer, les volontaires ou le personnel du siège social affecté aux opérations d'aide humanitaire). Vous serez briefé individuellement ou en groupe afin de s'assurer que vous avez bien compris la portée du code.



## DÉCLARATION

Je, soussigné-e, \_\_\_\_\_ déclare avoir lu, compris et accepté de respecter le Code de conduite. Je comprends que je dois me comporter de façon à respecter les valeurs de l'organisation et adhérer aux normes de comportement décrites dans le Code de conduite. Je comprends que la violation de toute disposition du Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

Je suis conscient-e qu'un manquement au présent code pourra entraîner des sanctions et qu'un manquement grave pourrait résulter en un congédiement immédiat.

En foi de quoi, j'ai signé ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Signature*

## CONFIDENTIALITÉ

Toute dénonciation sera traitée avec diligence et en toute discrétion. L'identité des plaignantes ou plaignants, requérantes ou requérants et informatrices ou informateurs sera gardée confidentielle.

Les personnes qui, de bonne foi, se prévalent du mécanisme de gestion des plaintes, ne pourront faire l'objet d'aucune mesure à leur endroit.

## PROCÉDURE

La Directrice ou le Directeur pays est la personne désignée pour recevoir toute dénonciation. Toutefois, lorsque la dénonciation vise la Directrice ou le Directeur pays, celle-ci est transmise à la Direction régionale qui en dispose. Si la dénonciation vise la Direction régionale, celle-ci est transmise au Service des ressources humaines.

Si la plainte est jugée recevable, la personne visée est avisée de l'existence d'une plainte, du contenu des allégations et de la tenue d'une enquête.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la plainte ou dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de tous les faits pertinents, un rapport des constatations est déposé à la direction régionale dans lequel la Directrice ou le Directeur pays recommande les mesures à prendre, s'il y a lieu. L'employée ou l'employé est avisé des mesures qui seront prises à son égard.

Dans le cadre de son enquête, la Directrice ou le Directeur pays est chargé de recueillir toute l'information nécessaire.

Dans le cas d'une situation nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, l'employé-e peut être relevé-e de ses fonctions en cours d'enquête.

