

**COALITION POUR LES DROITS HUMAINS DANS LE DÉVELOPPEMENT**

# **Code de conduite**

## **Coalition pour les droits humains dans le développement**

|                                                                                          |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Introduction et portée</b>                                                         | <b>1</b> |
| 1.1 Pourquoi ce code est important                                                       | 2        |
| 1.2 À qui et quand cela s'applique-t-il ?                                                | 3        |
| <b>2. Valeurs fondamentales</b>                                                          | <b>3</b> |
| <b>3. Normes de conduite</b>                                                             | <b>4</b> |
| 3.1 Non-discrimination et inclusion                                                      | 4        |
| 3.1.1 Cadre pour l'égalité de genre                                                      | 4        |
| 3.1.1.1 Discrimination fondée sur le genre                                               | 5        |
| 3.1.1.2 Violences sexistes, harcèlement sexuel et exploitation                           | 5        |
| 3.1.1.3 Approche intersectionnelle                                                       | 6        |
| 3.1.1.4 Autonomisation et participation                                                  | 6        |
| 3.1.2 Accessibilité et aménagement                                                       | 7        |
| 3.2 Sécurité et protection                                                               | 7        |
| 3.2.1 Discrimination                                                                     | 8        |
| 3.2.2 Intimidation et menaces                                                            | 8        |
| 3.2.3 inconduite à caractère sexuel                                                      | 8        |
| 3.2.4 Harcèlement et intimidation                                                        | 9        |
| 3.2.5 Maltraitance, exploitation et négligence des enfants                               | 9        |
| 3.2.5.1 Définition de la maltraitance, de l'exploitation ou de la négligence des enfants | 9        |
| 3.2.5.2 Engagements en matière de protection de l'enfance                                | 10       |
| 3.2.6 Violations de la vie privée et de la confidentialité                               | 10       |
| 3.2.7 Représailles                                                                       | 10       |
| 3.2.8 Relations d'exploitation                                                           | 11       |
| 3.2.9 Interdiction de la pornographie                                                    | 11       |
| 3.3 Pouvoir et responsabilité                                                            | 12       |
| 3.3.1 Utilisation responsable de l'énergie                                               | 12       |
| 3.3.2 conflits d'intérêts                                                                | 12       |

|                                                                                                                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3.3 Confidentialité et protection des données                                                                                                                              | 13        |
| 3.4 Éthique et intégrité                                                                                                                                                     | 13        |
| 3.4.1 Lutte contre la corruption                                                                                                                                             | 13        |
| 3.4.1.1 Définition de la corruption                                                                                                                                          | 13        |
| 3.4.1.2 Activités interdites                                                                                                                                                 | 13        |
| 3.4.2 Communication et représentation                                                                                                                                        | 14        |
| 3.4.2.1 Professionnalisme et engagement                                                                                                                                      | 14        |
| <b>4. Sécurité, évaluation des risques et surveillance</b>                                                                                                                   | <b>15</b> |
| 4.1 Évaluation participative des risques et protection communautaire                                                                                                         | 15        |
| 4.2 Protocoles de mise en œuvre et d'urgence                                                                                                                                 | 16        |
| <b>5. Non-conformité et responsabilité</b>                                                                                                                                   | <b>17</b> |
| 5.1 Mécanismes de signalement                                                                                                                                                | 17        |
| 5.1.1 Principaux canaux de communication – Rôles et responsabilités                                                                                                          | 17        |
| Secrétariat chargé du Code de conduite                                                                                                                                       | 17        |
| Sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman du Comité directeur de la coalition (intervention uniquement lorsque l'implication d'une autre partie est nécessaire). | 19        |
| conflits d'intérêts                                                                                                                                                          | 19        |
| 5.1.2 Comment signaler une infraction au code                                                                                                                                | 19        |
| 5.1.3 Protection contre les représailles                                                                                                                                     | 20        |
| 5.1.4 Assistance et ressources                                                                                                                                               | 20        |
| 5.2 Processus d'enquête et de résolution                                                                                                                                     | 21        |
| 5.2.2 Secrétariat chargé du Code de conduite - Processus d'enquête                                                                                                           | 22        |
| 5.2.3 Autorité décisionnelle                                                                                                                                                 | 23        |
| 5.2.4 Recours auprès du sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman                                                                                                | 24        |
| 5.3 Conséquences de la non-conformité                                                                                                                                        | 24        |
| <b>6. Limitations et modifications</b>                                                                                                                                       | <b>25</b> |
| 6.1 Processus de suggestion de modifications                                                                                                                                 | 25        |
| 6.2 Questions urgentes                                                                                                                                                       | 26        |
| 6.3 Processus d'examen                                                                                                                                                       | 26        |

# 1. Introduction et portée

*La Coalition pour les droits humains dans le développement a pour mission de promouvoir un développement mené par les communautés et fondé sur les droits humains. Nous œuvrons pour que les communautés disposent de l'information, du pouvoir et des ressources nécessaires pour définir leurs propres trajectoires de développement et pour demander des comptes aux institutions financières de développement, aux gouvernements et aux autres acteurs.*

*Ce code de conduite témoigne de notre engagement à mettre en pratique les valeurs que nous défendons dans le monde. De même que nous œuvrons à promouvoir l'équité, la dignité et la justice dans les pratiques de développement à l'échelle mondiale, nous devons incarner ces principes dans nos propres activités et interactions. Ce code traduit notre valeur fondamentale d'« amour » – qui consiste à se considérer soi-même et autrui comme des êtres entiers et légitimes, profondément interconnectés – telle que définie par [les principes du secrétariat de la Coalition pour connecter et développer les mouvements en faveur d'une justice pour le développement](#). Il se décline en lignes directrices pratiques qui encadrent le comportement et les décisions de toutes les personnes impliquées dans notre travail collectif.*

*En définissant des attentes claires en matière de conduite, nous instaurons un climat de confiance, de sécurité et de responsabilité au sein de notre coalition. Cela nous permet de lutter plus efficacement contre les déséquilibres de pouvoir et les injustices dans les pratiques de développement à travers le monde. Notre crédibilité et notre efficacité en tant que défenseur.euse.s des droits humains reposent sur notre capacité à respecter ces normes dans notre propre travail.*

## 1.1 Pourquoi ce code est important

En tant que défenseur.euse.s des droits humains dans le développement, nous reconnaissons que notre crédibilité et notre efficacité dépendent non seulement des causes que nous défendons, mais aussi de la manière dont nous agissons pour les poursuivre.

### **Notre responsabilité éthique**

Nous avons le devoir éthique d'incarner les principes de dignité, d'équité et de justice que nous exigeons des institutions de financement du développement, des gouvernements et des autres acteurs. Si nous appelons à la reddition de comptes et à la transparence à l'échelle mondiale, nous devons nous imposer des exigences tout aussi élevées. Notre action acquiert une légitimité morale lorsque nos actes sont en accord avec nos convictions.

### **Protection des droits dans notre travail**

Les communautés que nous servons sont souvent confrontées à la marginalisation et à des rapports de force inégaux. Il est de notre responsabilité de veiller à ce que nos pratiques ne reproduisent pas les systèmes d'oppression que nous cherchons à démanteler. Ce code nous aide à créer des espaces sûrs et inclusifs où chaque personne peut participer pleinement et authentiquement.

### **Traduire les valeurs en pratique**

Notre valeur fondamentale d'« amour » doit dépasser le stade de simple aspiration. Ce code traduit nos valeurs en attentes comportementales concrètes qui encadrent nos interactions

quotidiennes et notre culture organisationnelle, tout en instaurant la confiance nécessaire pour lutter efficacement contre les injustices.

En nous engageant à respecter ces normes, nous renforçons notre capacité à promouvoir un développement mené par les communautés et fondé sur les droits humains, tout en veillant à ce que nos méthodes préservent la dignité et les droits de toutes les personnes dont la vie est affectée par notre travail.

## 1.2 À qui et quand cela s'applique-t-il ?

*Le Code de conduite s'applique à tou.te.s les responsables de la Coalition lorsqu'ils ou elles travaillent pour la Coalition, ou sur des questions directement liées à leur travail au sein de la Coalition, ou lors d'événements ou de processus organisés ou co-organisés par la Coalition.*

Les responsables de la coalition comprennent :

- Tous les membres du personnel du secrétariat
- Les membres de la coalition et leurs représentant.e.s
- Le comité directeur et les organes consultatifs
- Les consultant.e.s, bénévoles et stagiaires
- Les partenaires et collaborateur.rice.s participant aux activités de la Coalition
- Toute personne représentant la Coalition dans des forums externes

Les travaux liés à la coalition comprennent :

- Réunions en présentiel
- Travail de plaidoyer et engagement communautaire
- Événements publics et communications
- processus de décision internes
- Visites de terrain et interactions avec la communauté
- Espaces et plateformes en ligne gérés par la Coalition

Nous reconnaissons que la conduite des responsables de la Coalition, même en dehors de leurs activités liées à celle-ci, peut avoir une incidence sur son intégrité et sa réputation. Ces responsables sont tenu.e.s de respecter le Code de conduite de la Coalition lorsqu'ils ou elles participent à ses activités et utilisent ses plateformes. Nous les encourageons également à promouvoir les principes de dignité, de respect et de droits humains dans leurs autres fonctions professionnelles, conformément aux lois et codes de conduite qui leur sont applicables.

Veuillez noter : le Code de conduite et ses procédures ne se substituent pas au système judiciaire pénal ou légal. Si vous souhaitez déposer une plainte relative à une affaire pénale ou tenter une action en justice, veuillez contacter directement les autorités compétentes.

## 2. Valeurs fondamentales

Notre code de conduite repose sur les valeurs suivantes, qui découlent de notre engagement à placer l'amour au cœur du changement social :

1. **Respect et dignité** : Nous reconnaissons la valeur intrinsèque de chaque personne et traitons chacun.e avec respect.
2. **Solidarité et connexion** : Nous sommes conscient.e.s de notre profonde interdépendance et nous nous efforçons de renforcer les relations entre les différentes communautés.
3. **Justice et équité** : Nous œuvrons activement au démantèlement des systèmes d'oppression et de privilège tout en construisant des alternatives plus équitables.
4. **Transparence et responsabilité** : Nous agissons en toute transparence quant à nos décisions et actions et assumons la responsabilité de leurs conséquences.
5. **Participation et inclusion** : Nous veillons à ce que les personnes les plus concernées par les décisions aient la possibilité de les façonner.
6. **Sécurité et bien-être** : Nous accordons la priorité à la santé, au bien-être et à la sécurité du personnel du secrétariat, des membres et des partenaires, avant les résultats et les livrables, conformément à notre principe fondamental : « la santé, le bien-être et la sécurité d'abord ».

## 3. Normes de conduite

*Ces normes s'appliquent à toutes les activités et à tous les espaces liés à la Coalition, que ce soit en présentiel ou en ligne, y compris les réunions, les événements, le plaidoyer, le travail de terrain et toutes les plateformes numériques et de télécommunication exploitées par la Coalition ou qui lui sont associées. Les membres de la Coalition sont tenus d'adopter une conduite respectueuse et professionnelle en toutes circonstances et il leur est interdit de se livrer à du harcèlement, à de l'intimidation ou de diffuser du contenu inapproprié, quel que soit le contexte.*

### 3.1 Non-discrimination et inclusion

- Nous traitons chaque individu avec dignité et respect, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de race, d'origine ethnique, de handicap, d'âge, de religion, de classe sociale, de langue ou de tout autre aspect de son identité.
- Nous reconnaissons et honorons la diversité des perspectives, des expériences et des modes de connaissance.
- Nous veillons à ce que nos horaires, lieux et formats de réunion s'adaptent aux différents besoins et contraintes.
- Nous nous engageons à garantir l'accessibilité, comme indiqué dans nos normes d'accessibilité et d'aménagement ci-dessous.

#### 3.1.1 Cadre pour l'égalité de genre

Nous reconnaissons que l'égalité des genres fait partie intégrante de nos engagements en matière de droits humains et de nos valeurs fondamentales. Toute personne, quels que soient son genre, son orientation sexuelle, son identité et son expression, a droit, sur un

pied d'égalité, à la jouissance des droits humains et des libertés fondamentales dans tous les aspects de la vie.

Nous reconnaissons que les femmes et les minorités sexuelles et de genre sont surreprésentées parmi les populations les plus pauvres et les plus défavorisées. Nous reconnaissons également que la discrimination fondée sur le sexe se conjugue souvent à d'autres formes de discrimination, notamment (mais pas exclusivement) la discrimination raciale, sociale, ethnique, liée au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'appartenance à un pays du Sud ou à un peuple autochtone.

Nous veillons à ce que nos pratiques soient sensibles au genre et inclusives de toutes les identités et expressions de genre, en intégrant des mesures d'accessibilité détaillées dans notre section Accessibilité et aménagement.

Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard de la discrimination et des violences sexistes, c'est-à-dire tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne en raison de différences de genre socialement attribuées. Cela inclut à la fois la discrimination et la violence, comme détaillé ci-dessous.

#### 3.1.1.1 Discrimination fondée sur le genre

Les comportements interdits comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- Les commentaires offensants ou déplacés, notamment les insultes, les stéréotypes négatifs et les remarques discriminatoires déguisées en humour, fondés sur l'identité ou l'expression de genre, ou sur l'orientation sexuelle.
- La diffusion, l'affichage ou la discussion de documents écrits ou graphiques qui ridiculisent, insultent ou manifestent de l'hostilité envers des personnes ou des groupes en raison de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur orientation sexuelle sont interdits.
- La divulgation délibérée ou le « dévoilement » de tout aspect de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou de l'expression de genre d'une personne, sans son consentement.
- Le refus délibéré de respecter l'identité de genre d'une personne, le fait de la mégenrer ou d'utiliser des noms rejetés.
- L'exclusion des activités, des processus décisionnels ou des opportunités fondée sur l'identité ou l'expression de genre.

#### 3.1.1.2 Violences sexistes, harcèlement sexuel et exploitation

Les violences sexistes et le harcèlement sexuel constituent de graves violations des droits humains et de la dignité. Les violences sexistes désignent tout acte préjudiciable dirigé contre une personne en raison de son sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre. Le harcèlement sexuel comprend toute avance sexuelle non désirée, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle créant un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Les comportements interdits comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- violence sexuelle, y compris l'exploitation et les abus
- violence domestique et violence conjugale
- Harcèlement fondé sur l'identité ou l'expression de genre
- Violences dirigées contre les personnes ne se conformant pas aux normes de genre
- Abus et contrôle économiques
- Violences psychologiques et émotionnelles liées au genre

- Toute attention sexuelle non désirée, notamment les insinuations, les commentaires suggestifs, les blagues à caractère sexuel, les propositions sexuelles, les remarques ou gestes obscènes, ainsi que les questions intrusives sur la vie privée.
- La coercition sexuelle ou la corruption sexuelle, y compris toute demande implicite ou explicite d'activité sexuelle ou de silence sur des situations de harcèlement en échange de récompenses, ou toute pression sexuelle exercée sous menace de sanctions.
- La diffusion, l'affichage ou la discussion de contenus à caractère sexuel gratuit, hors sujet ou irrespectueux à l'égard d'individus ou de groupes sont interdits.
- Tout contact physique non désiré, y compris les attouchements inappropriés, les étreintes, le fait de coincer, les baisers, les caresses ou toute forme d'agression sexuelle.

### 3.1.1.3 Approche intersectionnelle

Nous reconnaissons que les individus peuvent être confrontés à de multiples formes de discrimination et de marginalisation qui s'entrecroisent, fondées sur le sexe, le genre, la race, l'origine ethnique, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, l'appartenance à une communauté autochtone, le statut migratoire et d'autres aspects de leur identité. Notre approche est fondamentalement intersectionnelle : nous nous efforçons de lutter contre les inégalités systémiques et de veiller à ce que nos pratiques soient inclusives et adaptées à la diversité des réalités de chaque personne. Cela comprend, entre autres, l'accessibilité des espaces de la Coalition aux personnes handicapées, comme indiqué dans notre section Accessibilité et aménagement.

### 3.1.1.4 Autonomisation et participation

Nous nous engageons à soutenir l'autonomisation des femmes et des minorités de genre à travers les actions suivantes :

- sensibilisation et renforcement des capacités
- garantie d'une participation significative aux processus décisionnels
- élimination des obstacles structurels à la participation égale
- soutien au développement du leadership pour toutes les identités de genre

Nous reconnaissons que l'autonomisation est un processus interne, et notre rôle est de créer des conditions favorables permettant aux individus de s'émanciper.

Nous reconnaissons et honorons la diversité des perspectives, des expériences et des modes de connaissance, en accordant une attention particulière aux voix historiquement marginalisées.

Nous garantissons une participation significative grâce à des pratiques de réunion inclusives et des mesures d'accessibilité, comme indiqué dans notre section Accessibilité et aménagement.

## 3.1.2 Accessibilité et aménagement

Nous nous engageons à rendre les espaces de la Coalition accessibles aux personnes handicapées et à fournir les aménagements nécessaires aux personnes ayant des besoins spécifiques. Nous veillons à ce que nos horaires, lieux et formats de réunion tiennent compte de différentes contraintes et exigences.

Sur demande, des mesures d'accessibilité spécifiques peuvent inclure :

- fournir des interprètes en langue des signes et/ou un sous-titrage en temps réel pour les réunions et les événements
- s'assurer que les lieux physiques sont accessibles aux personnes en fauteuil roulant, avec des toilettes et un parking adaptés.
- proposer des documents dans des formats alternatifs tels que le gros caractère, le braille ou l'audio
- fournir des appareils d'aide à l'écoute et des microphones pour une qualité audio claire
- planifier des pauses pendant les réunions longues afin de tenir compte des différents besoins en matière de santé et de soins.
- proposer des options de participation hybrides (présentiel et virtuel) afin de réduire les obstacles liés aux déplacements lorsque la sécurité et les objectifs des réunions le permettent
- utiliser un langage clair et éviter le jargon dans toutes les communications
- fournir les documents à l'avance afin de laisser le temps de les examiner et de les préparer.
- garantir que les sites web et les plateformes numériques respectent les normes d'accessibilité (directives WCAG).
- proposer des modalités de travail flexibles et des horaires adaptés en cas de besoin
- assurer un éclairage adéquat et réduire le bruit ambiant dans les espaces de réunion
- offrir des espaces privés ou calmes pour des pauses sensorielles, la prière ou la méditation
- faciliter la garde d'enfants et les autres responsabilités de soins, lorsque cela est possible.
- accueillir les animaux d'assistance et les assistants personnels
- proposer plusieurs canaux de communication (courriel, téléphone, appels vidéo, SMS)
- fournir une aide au transport ou un remboursement lorsque cela est possible
- tenir compte des restrictions alimentaires liées à la religion, à la santé ou à la culture

Nous encourageons activement les personnes à communiquer leurs besoins en matière d'accessibilité à l'avance et nous nous engageons à collaborer pour identifier et mettre en œuvre des solutions appropriées. Aucune personne ne sera exclue des activités de la Coalition en raison d'un handicap, de responsabilités de proche aidant ou de besoins religieux ou culturels. Nous nous engageons également à améliorer continuellement nos pratiques d'accessibilité en fonction des retours reçus et de l'évolution des meilleures pratiques.

## 3.2 Sécurité et protection

La Coalition pour les droits humains dans le développement s'engage à créer et à protéger des espaces sûrs et inclusifs pour toutes et tous, en ligne comme hors ligne. La santé, le bien-être et la sécurité du personnel du secrétariat, des membres, des partenaires et des membres de la communauté sont prioritaires par rapport aux résultats et aux livrables. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard des abus, de l'exploitation, du harcèlement et des relations inappropriées.

Nous interdisons toute forme de harcèlement, d'inconduite sexuelle, d'exploitation, d'intimidation et de représailles, que ce soit en personne ou en ligne. Le harcèlement comprend tout comportement verbal, non verbal ou physique visant à menacer, intimider, réduire au silence ou contraindre.

*Remarque : Pour la discrimination et la violence fondées sur le sexe, y compris les inconduites sexuelles et le harcèlement fondés sur l'identité ou l'expression de genre, voir la section 3.1 Cadre pour l'égalité de genre.*

Les comportements spécifiquement interdits comprennent, sans toutefois s'y limiter :

### 3.2.1 Discrimination

Les commentaires offensants ou déplacés, y compris les insultes, les stéréotypes négatifs et les remarques discriminatoires déguisées en humour, fondés sur la race, l'origine ethnique, l'appartenance à une communauté autochtone, la religion, l'origine nationale ou régionale, l'âge, le handicap, l'apparence physique ou le statut social, sont interdits.

La diffusion, l'affichage ou la discussion de documents écrits ou graphiques qui ridiculisent, insultent ou manifestent de l'hostilité envers des individus ou des groupes en raison de ces caractéristiques protégées sont interdits.

L'exclusion des discussions, des processus décisionnels ou des activités fondée sur une caractéristique protégée ou à titre de représailles ou d'intimidation.

### 3.2.2 Intimidation et menaces

- Perturbation délibérée et soutenue des discussions ou des activités de la Coalition.
- Menaces de violence, propos menaçants, gestes menaçants, actes d'agression ou incitation à la violence ou à l'automutilation.
- Le harcèlement ou la traque, y compris l'envoi répété de communications individuelles malgré une demande d'y mettre fin.
- Prise de photos, enregistrements ou suivis non désirés de l'activité en ligne sans consentement.

### 3.2.3 Inconduite à caractère sexuel

Les comportements sexuels inappropriés, notamment l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, sont strictement interdits au sein de la Coalition. Cela inclut tout comportement importun, non sollicité ou non consenti à caractère sexuel, quel que soit le moyen de communication (en personne, en ligne, par courriel, par téléphone, etc.).

Pour les inconduites sexuelles liées à l'identité de genre, à l'expression de genre ou à l'orientation sexuelle, voir la section 3.1.1.2 (Violence fondée sur le genre, harcèlement sexuel et exploitation).

**De plus, les éléments suivants sont strictement interdits :**

- Favoritisme sexuel : le fait d'accorder un emploi, des avantages sociaux ou d'autres opportunités aux personnes qui répondent à des avances sexuelles, ou de pénaliser celles qui les refusent.
- Harcèlement sexuel avec contrepartie : le fait de demander ou d'exiger des faveurs sexuelles en échange d'un emploi, d'une promotion, d'avantages sociaux ou d'autres opportunités professionnelles, ou de menacer de conséquences négatives en cas de refus.

- Diffusion ou exposition d'images intimes explicites sans consentement : le partage ou la diffusion d'images ou de vidéos à caractère sexuel explicite d'une personne sans son consentement (également appelé « pornographie de vengeance » ou abus sexuel par l'image).
- Inconduite sexuelle susceptible de constituer une infraction pénale : tout acte d'inconduite sexuelle pouvant faire l'objet de poursuites administratives, disciplinaires et/ou pénales en vertu de la loi applicable.

Les responsables de la coalition doivent être conscient.e.s que les inconduites sexuelles, notamment les exemples ci-dessus, peuvent enfreindre non seulement ce code de conduite, mais aussi les lois nationales et internationales, et peuvent donner lieu à des poursuites pénales en plus des mesures disciplinaires internes.

### 3.2.4 Harcèlement et intimidation

Le harcèlement et les actes d'intimidation sont strictement interdits au sein de la Coalition.

- Le harcèlement désigne des actes ou des comportements répétés et déraisonnables dirigés contre un individu ou un groupe, qui portent atteinte à sa dignité ou à son bien-être, créent un environnement hostile ou menacent sa sécurité.
- Le terme « harcèlement moral » désigne les comportements collectifs ou de groupe qui isolent, intimident ou nuisent autrement à un individu par le biais d'accusations injustifiées, d'humiliation, d'exclusion ou d'autres formes de violence psychologique.

La Coalition s'engage à promouvoir un environnement sûr, respectueux et inclusif pour l'ensemble du personnel, des partenaires et des membres de la communauté.

### 3.2.5 Maltraitance, exploitation et négligence des enfants

Bien que la Coalition ne travaille généralement pas directement avec les enfants, nous sommes conscients que des enfants et des jeunes peuvent être présents lors d'événements, de réunions ou d'activités organisés ou soutenus par la Coalition, ou être impliqués par l'intermédiaire de nos partenaires. Conformément à notre engagement envers les droits humains et la protection de l'enfance, nous appliquons des normes strictes pour prévenir et réagir à toute forme de maltraitance, d'exploitation ou de négligence envers les enfants dans tous les contextes liés à la Coalition. Ces normes s'appliquent chaque fois que les responsables de la Coalition sont susceptibles d'entrer en contact avec des enfants, que ce soit directement ou indirectement.

#### 3.2.5.1 Définition de la maltraitance, de l'exploitation ou de la négligence des enfants

*Aux fins du présent Code, les définitions suivantes précisent ce que l'on entend par maltraitance, exploitation et négligence d'un enfant. Ces termes sont utilisés afin d'assurer une compréhension commune et une application uniforme de nos normes de protection de l'enfance.*

**Violence physique** : La violence physique se produit lorsqu'une personne blesse intentionnellement ou menace de blesser un enfant ou un jeune (par exemple, en le frappant, en le brûlant, etc.). Les blessures physiques peuvent prendre différentes formes : ecchymoses, coupures, brûlures ou fractures. Elles ne sont pas toujours visibles.

**Maltraitance psychologique** : La maltraitance psychologique se produit lorsque des mauvais traitements répétés infligés à un enfant affectent son estime de soi. Cela peut inclure des insultes, du rejet, des menaces, des intimidations ou tout autre acte susceptible de nuire au développement physique et émotionnel de l'enfant et à son estime de soi.

**Abus sexuels** : Il y a abus sexuel lorsqu'un enfant est exploité sexuellement (ou susceptible de l'être) par un adulte. Les abus sexuels comprennent toute activité sexuelle, réelle, tentée ou menacée, impliquant des enfants.

**Négligence** : Il y a négligence lorsque les besoins fondamentaux d'un enfant ne sont pas satisfaits de manière constante, au point de nuire à sa santé et à son développement personnel. Ces besoins fondamentaux comprennent la nourriture, les vêtements, un logement et la surveillance.

La Coalition interdit strictement toute forme de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants.

### 3.2.5.2 Engagements en matière de protection de l'enfance

Tou.te.s les responsables de la Coalition s'engagent à respecter les principes suivants en matière de protection de l'enfance, tant au travail qu'en dehors du travail :

- Nous n'aurons jamais de relations sexuelles avec un enfant (personne de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement légal dans le pays. Une erreur sur l'âge de l'enfant ne constitue pas une excuse.
- Nous n'échangerons jamais d'argent, d'emploi ou de biens contre des relations sexuelles, des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation impliquant des enfants.
- Lorsque les activités sont susceptibles d'impliquer des enfants ou des jeunes, nous prendrons en compte les mesures de protection de l'enfance dans la planification et la mise en œuvre du projet afin de déterminer les risques potentiels pour les enfants associés aux activités et opérations du projet.

### 3.2.6 Violations de la vie privée et de la confidentialité

Le respect de la vie privée et de la confidentialité est au cœur de l'engagement de la Coalition en faveur des droits humains et de la protection de toutes les personnes avec lesquelles nous collaborons. L'ensemble du personnel, des bénévoles et des partenaires est tenu de préserver la confidentialité des informations partagées à titre privé et de ne les divulguer sans consentement.

### 3.2.7 Représailles

La Coalition applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de représailles. Protéger les personnes qui signalent des problèmes ou participent à des enquêtes est essentiel au respect des droits humains et à la garantie d'un environnement sûr et inclusif pour tou.te.s. Les représailles comprennent toute tentative d'intimidation, de menace ou de mesure défavorable à l'encontre d'une personne ayant participé à des activités protégées par le présent Code de conduite.

Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, le fait de signaler des enquêtes ou d'y participer concernant :

- la discrimination ou le harcèlement

- la mauvaise administration, la mauvaise gestion des fonds ou la corruption
- la violations des politiques, des normes éthiques ou des lois applicables de la Coalition

Les actions suivantes sont strictement interdites :

- Toute tentative d'intimidation, de représailles ou de vengeance contre une personne qui :
  - a déposé une plainte ou répondu à un signalement de discrimination, de harcèlement, de mauvaise administration, de détournement de fonds, de corruption ou d'autres actes répréhensibles.
  - a comparu comme témoin dans le cadre du traitement d'une plainte
  - a agi en tant que coordonnateur.rice d'une plainte pour discrimination ou harcèlement
  - a soutenu une personne qui déposait une plainte
- Encourager ou participer à des violations du présent code de conduite

### 3.2.8 Relations d'exploitation

Il est strictement interdit aux responsables de la Coalition d'entretenir des relations abusives avec les membres de la communauté, les défenseur.euse.s des droits humains, les partenaires ou toute personne sur laquelle ils ou elles exercent un pouvoir décisionnel ou de supervision. Toute relation sexuelle ou amoureuse impliquant un déséquilibre de pouvoir – par exemple entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés, ou entre membres du personnel et membres du Conseil d'administration ou du Conseil consultatif – est interdite, que le subordonné soit ou non sous sa supervision directe. En cas de relation de ce type, la personne en position d'autorité sera tenue de la déclarer et pourra faire l'objet d'une mutation ou d'un licenciement afin de préserver l'intégrité du travail de la Coalition et de prévenir tout abus de pouvoir.

La Coalition interdit tout échange de ressources, d'opportunités d'emploi, de services ou de tout autre avantage en contrepartie de faveurs sexuelles ou d'une relation amoureuse. Toute pratique de ce type, ou toute tentative en ce sens, est strictement interdite.

Tout comportement dégradant, humiliant ou abusif – y compris toute conduite qui rabaisse, intimide ou porte atteinte à la dignité d'autrui – est strictement interdit. Aux fins du présent Code, un comportement « dégradant » désigne tout acte ou propos qui rabaisse, humilie ou diminue l'estime de soi d'autrui, notamment lorsqu'il survient dans un contexte de rapport de force inégal ou de relation professionnelle.

Cette politique s'applique indépendamment du genre, de l'orientation sexuelle ou du consentement des parties concernées, et sera appliquée de manière uniforme et sans discrimination.

### 3.2.9 Interdiction de la pornographie

La Coalition interdit formellement à toute personne la représentant d'accéder à du contenu pornographique, d'en posséder ou d'en diffuser (y compris des contenus humoristiques) au moyen des ordinateurs, comptes de messagerie, listes de diffusion électroniques ou connexions Internet fournis par la Coalition.

## 3.3 Pouvoir et responsabilité

### 3.3.1 Utilisation responsable de l'énergie

- Les membres de la coalition travaillent dans un contexte de profondes inégalités systémiques, notamment liées au genre, à la sexualité, aux clivages entre pays du Nord et du Sud, à l'origine ethnique, à l'appartenance à une population autochtone et au handicap. Dans l'exercice de nos fonctions, nous devons être conscients des rapports de pouvoir et des privilèges qui existent au sein des différentes relations de travail, et éviter tout comportement discriminatoire ou susceptible d'exclure des personnes ou des groupes marginalisés.

Nous utilisons notre influence de manière responsable et au service de notre mission collective.

Nous reconnaissons nos erreurs et assumons la responsabilité de réparer les préjudices.

- Les responsables de la coalition qui travaillent directement avec les communautés vulnérables doivent être particulièrement vigilants quant au maintien de limites professionnelles appropriées et éviter les relations duales susceptibles d'exploiter les déséquilibres de pouvoir.
- Conformément à nos principes de secrétariat, lorsque celui-ci dispose de pouvoirs et de privilèges, nous nous efforçons de les déléguer aux membres et partenaires les plus proches du terrain. À l'inverse, lorsque ces capacités font défaut collectivement, le secrétariat s'engage à contribuer à leur renforcement au plus près du terrain.

### 3.3.2 conflits d'intérêts

Les responsables de la Coalition doivent faire preuve d'une intégrité exemplaire dans leurs relations avec les communautés touchées, les défenseur·euse·s des droits humains et les organisations partenaires, ainsi qu'entre eux/elles. À cette fin, il leur faut :

- Déclarer tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu susceptible d'affecter leur travail.
- S'abstenir de tout processus décisionnel – y compris l'attribution de fonds, les accords de partenariat ou les prises de position en matière de plaidoyer – lorsque des intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec la mission de la Coalition.
- Veiller à ce que leurs relations personnelles, leurs affiliations politiques ou leurs considérations financières ne compromettent jamais leur engagement envers les communautés qu'ils/elles servent ni les principes des droits humains qu'ils/elles défendent.
- Faire preuve d'une vigilance particulière pour maintenir des limites professionnelles appropriées et éviter les relations duales inappropriées, en particulier lorsqu'ils/elles travaillent directement avec des communautés vulnérables, afin de prévenir l'exploitation des déséquilibres de pouvoir.
- Garantir que la distribution des ressources et le soutien fournis par le Secrétariat de la Coalition ainsi que par les comités et groupes de travail concernés aux membres et partenaires de base soient conformes à la mission, équitables, transparents et exempts de tout préjugé ou favoritisme personnel.

### 3.3.3 Confidentialité et protection des données

Le Secrétariat de la Coalition s'engage à respecter les politiques et directives relatives à la confidentialité et à l'accès aux informations de la Coalition, notamment les dossiers du personnel, les documents juridiques et autres documents, qui ne doivent être divulgués à aucune personne extérieure à l'organisation. Nous attendons également de tou.te.s les responsables de la Coalition qu'ils/elles assurent la protection des membres de la communauté, des défenseur.euse.s des droits humains et des acteur.rice.s de la société civile, en respectant la confidentialité de leurs informations et en traitant les informations sensibles avec la plus grande rigueur.

- Le Secrétariat de la Coalition obtient un consentement éclairé avant de diffuser des témoignages, des images ou des informations concernant des personnes. Cela comprend : 1) l'identification et la discussion proactive des risques potentiels pour les personnes concernées et leurs communautés ; 2) l'évaluation de mesures d'atténuation (par exemple, l'anonymisation des noms) afin de garantir que les informations divulguées n'aggravent pas les risques pour la sécurité ; 3) l'information de la ou des personnes concernées sur les modalités et le lieu de diffusion de ces informations, ainsi que sur leur utilisation ; 4) la possibilité de retirer leur consentement à tout moment, les risques pouvant évoluer.
- Le Secrétariat de la Coalition s'engage à enregistrer et à stocker en toute sécurité les informations sensibles, et à ne les partager avec personne en dehors de la Coalition sans consentement éclairé.

## 3.4 Éthique et intégrité

### 3.4.1 Lutte contre la corruption

Les responsables de la Coalition sont tenu.e.s de respecter les normes d'éthique organisationnelle et personnelle les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions. Nous nous engageons à garantir la transparence et une conduite éthique et nous nous opposons à toute forme de corruption. Nous appliquons une politique de tolérance zéro en matière de corruption et nous nous engageons à faire preuve de professionnalisme, d'équité et d'intégrité dans toutes les relations et activités professionnelles liées à la Coalition.

#### 3.4.1.1 Définition de la corruption

La corruption englobe la corruption active et passive, la fraude, l'extorsion, le blanchiment d'argent, ainsi que toute offre ou acceptation de don, de prêt, d'honoraires ou de récompense, en vue d'inciter une personne à commettre un acte malhonnête, illégal ou constituant un abus de confiance dans le cadre des activités de la Coalition. Elle comprend également le détournement de fonds, le népotisme, les conflits d'intérêts et l'abus de position à des fins personnelles.

#### 3.4.1.2 Activités interdites

Il est strictement interdit aux responsables de la coalition de :

- Accepter ou offrir des pots-de-vin, des commissions occultes ou des cadeaux inappropriés de la part de partenaires, de donateurs, de membres de la communauté ou de toute autre partie

- Utiliser les ressources, les informations ou la position de la Coalition à des fins personnelles ou non autorisées
- Créer de faux documents ou de manipuler des enregistrements financiers
- Détourner des fonds ou des ressources destinés aux communautés ou aux opérations de la Coalition
- Faciliter les pratiques de corruption d'autrui par action, inaction ou cécité volontaire
- Utiliser son appartenance à une coalition pour obtenir des avantages personnels ou un traitement préférentiel

La Coalition s'engage à respecter toutes les lois anti-corruption applicables et les normes internationales dans les juridictions où elle opère, y compris les exigences des donateurs et les conventions internationales telles que la Convention des Nations Unies contre la corruption.

### 3.4.2 Communication et représentation

*Les responsables de la coalition s'engagent à respecter les normes les plus élevées en matière de respect, de dignité et de droits humains dans toutes leurs communications et représentations, qu'elles soient internes ou externes.*

Cela comprend :

- Communiquer avec respect, honnêteté et clarté avec toutes les parties prenantes.
- Attribuer correctement le travail et les idées d'autrui.
- Ne pas diffuser de fausses informations ni faire sciemment de déclarations trompeuses.
- Représenter fidèlement la Coalition et ses positions dans les instances extérieures.
- Ne pas promouvoir la haine, la violence ou la discrimination sous quelque forme que ce soit.
- Prioriser la sécurité et la dignité de toutes les personnes concernées, évaluer attentivement les risques et adopter des stratégies pour les atténuer avant de planifier et de mettre en œuvre toute stratégie de communication.
- S'efforcer d'éviter toute revictimisation lorsqu'on parle de violations des droits humains et d'éviter de dépeindre les communautés uniquement sous l'angle de la victimisation.
- Créer des espaces sûrs, inclusifs et empathiques lors des interactions avec les membres et les partenaires.
- Créer des opportunités pour permettre aux membres de la base et aux partenaires de faire entendre leurs voix et de participer à la façon dont leurs histoires sont racontées.
- Pratiquer une communication ouverte, efficace, respectueuse et non violente en temps opportun.
- Présumer la bonne foi de chacun et, en cas d'incompréhension, privilégier les questions posées avec curiosité plutôt que les conclusions hâtives.
- Prendre ses engagements au sérieux et fournir un travail de haute qualité, ou communiquer de manière proactive tout changement concernant la livraison.
- Demander conseil, de l'aide ou du soutien lorsque nécessaire, et mettre ses connaissances et ses compétences au service du renforcement de l'organisation.

#### 3.4.2.1 Professionnalisme et engagement

*Nous attendons de tous les membres de la Coalition qu'ils fassent preuve d'un professionnalisme exemplaire et qu'ils honorent leurs engagements dans tous les aspects*

*de leur travail. Cela implique d'être fiable, responsable et proactif dans l'exécution de ses responsabilités, et de solliciter de l'aide ou des éclaircissements en cas de besoin.*

Les engagements suivants guident notre conduite quotidienne et contribuent à garantir le respect de ces normes dans tous les aspects de notre travail :

- Nous nous engageons à instaurer une communication ouverte, efficace, respectueuse et non violente en temps opportun.
- Nous nous engageons à présumer des bonnes intentions et à poser des questions avec curiosité lorsque nous ne comprenons pas, plutôt que de tirer des conclusions hâtives.
- Nous disons oui avec enthousiasme quand nous le pouvons, et non clairement quand nous ne le pouvons pas.
- Nous prenons nos engagements au sérieux et nous livrerons ce à quoi nous nous sommes engagés avec un haut niveau de qualité et dans les délais impartis, ou nous communiquerons de manière proactive tout changement concernant la livraison.
- Nous fournissons nos meilleurs services en accordant une importance particulière à nos devoirs et responsabilités respectifs, qui doivent être accomplis efficacement et ponctuellement ; et nous sollicitons des conseils, de l'aide et du soutien en cas de besoin dans la mise en œuvre de nos rôles et responsabilités.
- Nous prenons des initiatives pour surmonter nos limites, nos faiblesses et nos difficultés dans l'exercice de nos rôles et responsabilités, et pour améliorer et partager nos connaissances et nos compétences en vue de la mise en œuvre d'activités et du renforcement de l'organisation.

## 4. Sécurité, évaluation des risques et surveillance

La Coalition s'engage à protéger activement la sécurité et le bien-être de toutes les personnes et communautés concernées par son action. Cette section explique pourquoi et comment nous réalisons des évaluations des risques, et comment nous garantissons la responsabilisation et l'amélioration continue. En intégrant l'évaluation des risques, la protection des communautés, la responsabilisation et le suivi, nous visons à prévenir les préjudices, à favoriser une prise de décision éclairée et à instaurer un climat de confiance avec toutes les parties prenantes.

### 4.1 Évaluation participative des risques et protection communautaire

L'évaluation des risques est une démarche proactive visant à identifier, évaluer et gérer les menaces potentielles à la sécurité, aux droits et au bien-être des personnes concernées par nos activités. Son objectif principal est de prévenir les préjudices, de prioriser les ressources et de garantir que nos actions soient conformes à nos valeurs de droits humains, d'équité et de responsabilité.

La Coalition s'engage à réaliser des évaluations des risques :

- Avant de lancer de nouvelles activités, de nouveaux projets ou de nouveaux partenariats, en particulier ceux impliquant un engagement communautaire direct, des événements publics ou un travail dans des contextes à haut risque.
- Lorsque des changements importants surviennent au niveau du contexte, du lieu ou des participant.e.s (par exemple, évolution de la situation politique, nouveaux partenaires ou nouvelles menaces).
- Lors de la planification et de la conception du projet, intégrer l'atténuation des risques dès le départ.
- En réponse aux incidents, aux plaintes ou aux quasi-accidents, afin d'éviter leur récurrence et de renforcer nos systèmes.
- Régulièrement, dans le cadre d'un suivi et d'un examen continu, afin de garantir que les risques soient constamment identifiés et gérés à mesure que les situations évoluent.

Les évaluations des risques sont participatives et inclusives, centrées sur le point de vue des personnes les plus touchées, et sont guidées par nos valeurs fondamentales de sécurité, de dignité et de justice.

Nous évaluons et gérons régulièrement les risques en partenariat avec les personnes directement concernées par notre travail, en nous appuyant sur leur expertise et en priorisant leur sécurité. Notre processus d'évaluation des risques comprend :

- l'identification et la prévention des risques pour tous les individus, leurs familles et leurs communautés, en adoptant une approche intersectionnelle.
- la définition de seuils d'exclusion clairs : si les risques ne peuvent être suffisamment atténués, la Coalition renoncera à l'activité. Par exemple, elle pourrait se retirer d'événements, suspendre des subventions, annuler des collaborations pour des raisons de sécurité ou mettre fin à des partenariats présentant des risques.
- la mise en place d'un consentement continu et d'un suivi des risques : le consentement à participer peut être retiré à tout moment, et les niveaux de risque sont réévalués en fonction de l'évolution du contexte.
- la sélection rigoureuse des partenaires afin d'éviter toute collaboration avec des individus ou des organisations qui présentent un risque pour les membres de la communauté, le personnel ou les partenaires.

## 4.2 Protocoles de mise en œuvre et d'urgence

Afin de garantir une gestion efficace des risques et la protection de la communauté, la Coalition :

- examine et met régulièrement à jour les évaluations des risques, notamment avant tout changement important d'activité ;
- procède à des évaluations des risques documentées et sécurisées ; l'accès est limité aux personnes qui en ont besoin, et les informations sensibles sont traitées conformément aux protocoles de protection des données ;
- Établit des protocoles d'urgence clairs pour faire face à une évolution rapide des risques, y compris des procédures d'escalade et des plans d'évacuation le cas échéant ;
- Apporte son soutien aux partenaires et aux participant.e.s afin qu'ils/elles développent leurs propres compétences en matière d'analyse des risques et de planification de la protection, favorisant ainsi l'appropriation locale des mesures de sécurité.

## 5. Non-conformité et responsabilité

Le signalement, la responsabilisation et le suivi permettent à la Coalition de respecter concrètement ses engagements au titre du Code de conduite, et pas seulement en théorie. Les responsables de la Coalition s'engagent également à respecter les procédures de signalement et de responsabilisation prévues par le Code de conduite.

L'équipe chargée du code de conduite travaillera avec les autres responsables concerné.e.s de la Coalition afin de développer et d'améliorer les modalités de diffusion et de mise en œuvre du code, de suivre les progrès réalisés, d'évaluer notre respect de ses dispositions ainsi que nos éventuels écarts, et de veiller à notre redevabilité envers nos membres et les communautés que nous servons.

### 5.1 Mécanismes de signalement

*La Coalition s'engage à créer plusieurs voies d'accès pour le dépôt de plaintes et de préoccupations concernant les violations du présent Code de conduite. Toute personne peut déposer une plainte, y compris les responsables de la Coalition, les membres de la communauté, les partenaires, les bénéficiaires ou les tiers ayant connaissance de violations potentielles.*

Remarque importante : si les infractions qui vous préoccupent sont susceptibles de constituer une action illégale interdite par les lois locales ou nationales, veuillez contacter directement les autorités compétentes, car les mécanismes de signalement mentionnés ici ne peuvent offrir de recours légal dans de telles affaires.

#### 5.1.1 Principaux canaux de communication – Rôles et responsabilités

Si vous vous sentez suffisamment à l'aise et en sécurité pour le faire, vous pouvez aborder directement le problème avec la personne concernée. Toutefois, cette démarche n'est pas obligatoire et des mécanismes officiels de signalement restent à votre disposition.

Si un règlement à l'amiable n'est ni possible ni approprié, ou si le problème persiste, les voies de signalement officielles suivantes sont disponibles.

*Si vous souhaitez signaler une violation du code de conduite, veuillez écrire à l'équipe du secrétariat du code de conduite.*

*Cependant, pour les appels concernant les décisions de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite, ou les plaintes contre l'équipe du Secrétariat du Code de conduite (y compris le directeur.ice) ou les membres du Comité directeur, veuillez écrire au sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman du Comité directeur.*

## Secrétariat chargé du Code de conduite

- **E-mail:** [codeofconduct@rightsindevelopment.org](mailto:codeofconduct@rightsindevelopment.org)
- **Composition :** Trois membres du secrétariat et le/la directeur.rice, garantissant la diversité de genre et géographique ; l'équipe du secrétariat du Code de conduite désignera un.e coordinateur.rice parmi ses membres ; la composition de l'équipe du secrétariat du Code de conduite sera réévaluée tous les trois ans et sa continuité sera confirmée par le secrétariat et le comité directeur.
- **Responsabilités :**
  - Veiller à la diffusion du Code de conduite et à ce que les responsables concerné.e.s en soient informé.e.s ;
  - Réaliser l'évaluation initiale des cas et formuler des conclusions relatives aux infractions au Code de conduite ;
  - Lorsque l'affaire concerne des membres de la Coalition, en informer le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman (ou tout autre membre compétent du comité directeur) ;
  - En cas de conflit d'intérêts ou d'impossibilité de parvenir à un consensus au sein de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite, saisir le sous-comité Ressources humaines et Médiation du comité directeur (ou tout autre membre compétent du comité directeur) ;
  - Lorsque l'affaire concerne des membres du personnel ou des consultant.e.s d'organisations membres ou partenaires, partager les informations pertinentes avec l'organisation concernée ;
  - Mener des enquêtes sur toutes les plaintes relatives à des infractions signalées ;
  - Recommander des mesures disciplinaires et correctives appropriées et suivre leur mise en œuvre par les instances décisionnaires concernées, conformément à la section 5.2.3 ;
  - Coordonner, le cas échéant, les mesures de protection durant les enquêtes ;
  - Assurer la conservation sécurisée et confidentielle des dossiers.

**Sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman** du comité directeur de la coalition (*intervention uniquement lorsque l'implication d'une autre partie est nécessaire*)

- **Courriel :** [ombuds@rightsindevelopment.org](mailto:ombuds@rightsindevelopment.org)
- **Composition :** Secrétaire du Comité directeur de la Coalition et membres individuels du Comité directeur qui siègent au sein du sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman.
- **Responsabilités,** conformément aux [procédures de traitement des réclamations](#) :
  - Gérer les cas impliquant des conflits d'intérêts avec :
    - les membres de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite (y compris le/la directeur.rice de la Coalition) et/ou
    - les membres du comité directeur.
  - Suivre les mises à jour de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite concernant les plaintes et les enquêtes sur les violations du Code de conduite par les membres de la Coalition.
  - Résoudre les situations où l'équipe du Secrétariat du Code de conduite ne parvient pas à un consensus.

- Examiner les recours formés contre les décisions de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite.

En outre, l'équipe du Secrétariat du Code de conduite ou le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman pourraient demander l'intervention du **Comité directeur** pour :

- Participer aux enquêtes impliquant des membres de la Coalition
- Examiner les conclusions et les recommandations de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite ou du sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman.
- Prendre les décisions finales concernant les mesures disciplinaires et les actions correctives à l'encontre des membres de la Coalition.

## Conflits d'intérêts

Aucune personne faisant l'objet d'une plainte (« *plaignant.e* ») ne sera impliquée dans le traitement de cette plainte.

En cas de conflit d'intérêts avec l'équipe du Secrétariat du Code de conduite, y compris le/la directeur.ice, une plainte peut être déposée auprès du sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman.

En cas de conflit d'intérêts avec le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman, une plainte écrite peut être soumise aux responsables du comité directeur ou à tout membre du comité directeur compétent.

### 5.1.2 Comment signaler une violation du code

Pour permettre à l'équipe du Secrétariat du Code de conduite de traiter votre plainte de manière efficace et équitable, veuillez fournir autant de détails que possible. Si possible, veuillez inclure :

- Contre qui vous portez plainte et pourquoi ;
- Quelles normes du Code de conduite, le cas échéant, ont été violées (par exemple, non-discrimination, sécurité, protection de l'enfance, lutte contre la corruption, etc.) ;
- tous détails concernant la violation du code de conduite ;
- les étapes que vous avez suivies pour résoudre le problème, et les résultats obtenus, le cas échéant ;
- les recours ou résultats concrets recherchés par le biais de la procédure de plainte ?
- Toute preuve ou pièce justificative pertinente (par exemple, courriels, documents, enregistrements); et
- Si vous craignez des représailles, veuillez indiquer de qui et pourquoi.

*Les responsables de la coalition peuvent également solliciter des conseils ou un soutien informel auprès de tout membre du Secrétariat ou du Comité directeur s'ils ou elles ne savent pas comment procéder, souhaitent discuter des options qui s'offrent à eux/elles ou ont besoin d'avis sur une situation. Le membre du Secrétariat ou du Comité directeur discutera avec la personne concernée des informations, le cas échéant, qui peuvent être partagées, et lui expliquera la possibilité de déposer un rapport officiel auprès de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite. Il n'y a aucune obligation de donner suite à cet échange,*

*sauf si la personne concernée le souhaite ou s'il existe un risque grave nécessitant des mesures supplémentaires.*

*Le signalement anonyme n'est pas possible. Cependant, la Coalition s'engage à garantir la confidentialité maximale des informations concernant toutes les parties impliquées dans une plainte, dans le respect des impératifs de sécurité et d'impartialité de l'enquête. Les informations seront communiquées uniquement aux personnes directement chargées du traitement de la plainte, et tous les dossiers seront traités en toute sécurité.*

### 5.1.3 Protection contre les représailles

Protéger les individus contre les représailles est essentiel au maintien d'un environnement sûr, inclusif et responsable. La Coalition s'engage à garantir que toute personne qui exprime des préoccupations, signale des violations ou participe à des enquêtes puisse le faire sans crainte de représailles. Cette protection s'applique à tou.te.s les responsables et parties prenantes de la Coalition agissant de bonne foi.

- tolérance zéro pour les représailles contre les plaignant.e.s de bonne foi
- mesures de protection prises pour les plaignant.e.s à risque dans les meilleurs délais et en fonction de la situation.
- Mesures disciplinaires contre toute personne se livrant à des représailles
- Services de soutien aux personnes victimes de représailles

### 5.1.4 Assistance et ressources

La Coalition s'engage à :

- écouter, faire confiance et placer au centre les personnes victimes de harcèlement ou d'abus ;
- encourager la participation des personnes victimes de harcèlement à l'élaboration de toute solution proposée ;
- faciliter l'accès au soutien en santé mentale et aux services appropriés en cas de besoin ;
- S'assurer que des personnes de soutien puissent accompagner les personnes concernées lors des procédures de signalement et d'enquête, si elles en font la demande ;
- Maintenir la confidentialité et le respect de la vie privée dans toute la mesure du possible, tout en assurant la sécurité et la transparence ;

## 5.2 Processus d'enquête et de résolution

L'équipe du Secrétariat du Code de conduite est chargée d'enquêter sur les plaintes visant les responsables de la Coalition, y compris le personnel du Secrétariat. Elle peut enquêter et déterminer s'il y a eu violation du Code de conduite. Elle peut également formuler des recommandations aux responsables ou décideur.euses compétent.e.s de la Coalition en vue de la mise en œuvre de mesures correctives ou disciplinaires. Bien que l'équipe du Secrétariat du Code de conduite n'ait pas le pouvoir d'imposer des mesures correctives ou disciplinaires, ses recommandations doivent être considérées comme très convaincantes par le/la responsable ou le/la décideur.euse concerné.e.

Toutes les enquêtes sont menées de manière équitable, confidentielle et conformément au présent Code. Pour les enquêtes sur les violations présumées du code de conduite par un membre du personnel du secrétariat, un consultant ou une personne non membre de la Coalition, l'équipe du secrétariat du code de conduite est en mesure de mener des enquêtes de sa propre initiative, mais peut choisir d'en informer le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman et/ou le sous-comité des dirigeant.e.s du comité directeur.

Dans le cadre d'enquêtes sur des violations présumées du code de conduite par un membre de la Coalition, l'équipe du Secrétariat du code de conduite doit en informer le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman ainsi que le sous-comité des dirigeant.e.s afin d'assurer une surveillance appropriée et d'examiner toute recommandation de mesures disciplinaires ou de mesures correctives.

Pour tout problème de performance concernant le personnel du secrétariat, il est préférable d'en discuter directement avec la personne concernée, son/sa responsable et/ou le/la directeur.ice de la Coalition, qui sont tou.te.s chargé.e.s de traiter ces problèmes. Si un problème de performance implique également une violation potentielle du présent Code, il doit être signalé à l'équipe du Secrétariat chargée du Code de conduite, qui déterminera et supervisera toute mesure disciplinaire relative au Code. Les responsables peuvent prendre des mesures immédiates pour résoudre les problèmes opérationnels, mais les violations du Code de conduite seront traitées conformément aux procédures décrites dans ce Code.

### 5.2.2 Secrétariat chargé du Code de conduite - Processus d'enquête

*Le processus d'enquête de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite est divisé en phases distinctes afin de garantir l'exhaustivité, la transparence et le soutien de toutes les parties concernées. Les procédures du sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman sont [disponibles ici](#).*

**Phase 1 : Réponse initiale (dans un délai de 3 à 5 jours ouvrables pour la prise en compte de la situation et l'évaluation de la nécessité de mesures urgentes et préventives)**

#### **Réception et documentation**

- Consigner les détails de la plainte dans un dossier confidentiel avec une référence de dossier.
- Évaluer les problèmes de sécurité immédiats et mettre en œuvre des mesures de protection si nécessaire.
- Mettre en œuvre des mesures de sécurité urgentes et préventives pour toutes les parties concernées, notamment en adaptant les tâches, en limitant les contacts ou en apportant un soutien supplémentaire. Ces mesures provisoires sont temporaires, non disciplinaires et font l'objet d'un suivi régulier tout au long de l'enquête.
- Déterminer la portée et l'approche de l'enquête
- Informer les parties concernées le cas échéant

*Lors de l'évaluation et de l'instruction d'une plainte, l'équipe du Secrétariat du Code de conduite peut recommander, en consultation avec le/la plaignant.e, des mesures provisoires (intérimaires) visant à prévenir tout préjudice supplémentaire, à réduire les risques ou à préserver l'intégrité du processus. Ces mesures, temporaires et non disciplinaires, peuvent*

*inclure des aménagements de tâches, une limitation des contacts entre les parties ou un soutien accru. Chaque mesure provisoire sera déterminée au cas par cas, clairement communiquée aux personnes concernées et réexaminée régulièrement en fonction de l'évolution de la situation.*

### **Phase 1A : Pour les cas impliquant des membres (1 semaine)**

Pour les plaintes concernant des membres de la Coalition, l'équipe chargée du Code de conduite doit en informer le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman, en lui accordant une semaine pour formuler d'éventuelles objections. L'équipe chargée du Code de conduite poursuivra ensuite la procédure qu'elle a proposée. Dans la mesure du possible, pour les plaintes concernant le personnel des organisations membres, il est préférable d'en informer également l'organisation membre, étant donné que cette dernière entretient une relation plus directe avec la personne concernée.

### **Phase 2 : Enquête (15 à 30 jours ouvrables)**

#### **Collecte de preuves**

- Auditionner la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins concernés.
- Consultez des expert.e.s en la matière et d'autres ressources au besoin.
- Examiner les documents et communications pertinents
- Rassemblez des preuves supplémentaires au besoin

#### **Normes d'enquête**

- **Présomption de bonne foi du/de la plaignant.e et de la personne mise en cause**
- Approche tenant compte des traumatismes
- **Droits de la personne mise en cause** : Information claire sur les allégations, possibilité de répondre, droit de se faire assister d'une autre personne
- **Confidentialité** : Garantir la confidentialité de toutes les parties prenantes tout au long du processus, tout en assurant la transparence de ce dernier.
- **Documentation** : Conserver des comptes rendus écrits des entretiens et des preuves
- **Horaires flexibles** pour répondre aux besoins
- **Accès à un personne de soutien** pendant les entretiens

### **Phase 3 : Détermination de l'enquête et recommandation de résolution (5 à 10 jours ouvrables)**

#### **Instruction de l'enquête**

- L'équipe du Secrétariat du Code de conduite examine l'ensemble des éléments de preuve selon le principe de la prépondérance des probabilités.
- Établissement des faits et constat des éventuelles violations du Code
- Détermination des mesures de réponse appropriées

#### **Communication**

- Communiquer aux parties concernées un résumé écrit des conclusions ;
- Expliquer clairement toute recommandation de mesures disciplinaires ;
- Préciser les droits d'appel ;
- Suivre la mise en œuvre des mesures correctives ou disciplinaires ;
- Assurer le suivi des améliorations organisationnelles nécessaires ;

- Conserver les dossiers de manière confidentielle à des fins d'apprentissage et de redevabilité.

*En cas de violation du Code entraînant une exclusion ou toute autre mesure importante, la Coalition pourra communiquer cette décision à l'ensemble du réseau ou au public si nécessaire, afin de préserver la confiance, d'assurer la sécurité ou de prévenir tout préjudice supplémentaire. Toute communication de ce type sera traitée avec la plus grande discrétion afin de protéger la vie privée et la dignité de toutes les parties concernées, et ne contiendra aucun détail superflu relatif à la plainte ou à l'enquête.*

### 5.2.3 Autorité décisionnelle

Du point de vue procédural, les décisions relatives aux procédures de résolution des plaintes sont prises comme suit :

- **Par l'équipe du Secrétariat du Code de conduite** : enquêtes, conclusions et formulation de recommandations concernant les mesures correctives et disciplinaires (pour les cas impliquant des membres de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite ou du Comité directeur).
- **Par le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman du Comité directeur et/ou le sous-comité des dirigeant.e.s pour** : les enquêtes, les conclusions et les recommandations correctives et disciplinaires dans les cas impliquant des conflits d'intérêts avec des membres du Comité directeur ou des membres de l'équipe du Secrétariat du code de conduite (y compris le/la directeur.rice) et les appels de l'équipe du Secrétariat du code de conduite.

La décision finale concernant la mise en œuvre de mesures correctives ou disciplinaires, fondée sur les recommandations de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite ou du sous-comité des Ressources humaines et de l'Ombudsman et/ou du sous-comité des cadres, relève des responsables qui détiennent cette autorité. Par exemple :

- **Avec le/la directeur.rice pour** : Résiliation du contrat du personnel du secrétariat ou des consultant.e.s
- **Avec le Comité directeur pour** : la résiliation du contrat du/de la directeur.rice, le statut de membre de la Coalition, etc.
- **Avec l'organisation membre/partenaire pour** : des mesures correctives ou disciplinaires à l'encontre de son personnel.

### 5.2.4 Recours auprès du sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman

**Motifs** : Erreurs de procédure, éléments de preuve nouveaux ou réponse disproportionnée

**Procédure** : Un recours écrit doit être soumis dans un délai de 20 jours ouvrables et suivra la procédure établie par le sous-comité des ressources humaines et de l'ombudsman.

## 5.3 Conséquences de la non-conformité

Les recommandations en matière de mesures disciplinaires et correctives sont proportionnées à la gravité de l'infraction et au rôle de la personne concernée :

- **Le personnel du Secrétariat** peut faire l'objet de mesures telles que des avertissements, des formations obligatoires, des suspensions ou des licenciements.
- **D'autres responsables de la Coalition** peuvent faire l'objet de mesures ou de sanctions recommandées, voire, dans les cas graves, d'une radiation de la Coalition.

Toutes les décisions sont prises dans le respect des procédures et sont mises en œuvre comme indiqué ci-dessus.

Les violations de ce code de conduite peuvent entraîner :

1. **Avertissement verbal** : Pour les infractions mineures commises pour la première fois.
2. **Avertissement écrit** : Pour les infractions mineures répétées ou les infractions modérées commises pour la première fois.
3. **Suspension temporaire** : De certaines activités ou de toute participation à la Coalition.
4. **Mesures correctives requises** : telles que des formations, des excuses ou tout autre mesure corrective.
5. **Cessation d'emploi ou d'adhésion** : En cas de violations graves ou répétées. Le non-respect de ces politiques, y compris par les membres et partenaires de la Coalition, entraînera des mesures appropriées si l'infraction est jugée fondée après enquête, pouvant aller jusqu'à la suspension ou la cessation de toute relation avec la Coalition.
6. **Action en justice** : Lorsque les violations constituent un comportement criminel ou des infractions légales.

Toutes les conséquences seront :

- proportionnelles à la violation ;
- appliquées de manière cohérente et équitable ;
- déterminées par un processus transparent ;
- axées à la fois sur la redevabilité et la réparation ;
- mises en œuvre en tenant compte de la sécurité et du bien-être de toutes les personnes concernées ;
- utilisées pour alimenter l'apprentissage institutionnel et renforcer les améliorations organisationnelles.

## 6. Limitations et modifications

Nous reconnaissons que ce Code :

- Peut ne pas aborder toutes les situations possibles ni tous les dilemmes éthiques
- Nécessite un perfectionnement continu basé sur l'expérience et les retours d'information.
- Doit évoluer à mesure que notre compréhension de la pratique éthique s'approfondit.
- Il convient de les réviser tous les deux ans afin d'en garantir la pertinence et l'efficacité.

### 6.1 Processus de suggestion de modifications

La Coalition reconnaît la nécessité de maintenir ce Code de conduite à jour et pertinent. Tout.e responsable au sein de la Coalition peut proposer des modifications. Les amendements au Code sont classés comme suit : **Les modifications** peuvent être mineures ou substantielles, selon leur nature et leur impact. Les modifications **mineures**

consistent en de petits ajustements tels que des clarifications, des corrections ou des changements de mise en forme, qui n'affectent ni les principes, ni la portée, ni les procédures du Code. Les modifications **substantielles**, quant à elles, altèrent le sens, l'intention, les principes, les procédures ou la portée du Code et requièrent donc une consultation et une procédure d'approbation plus larges. La présente section décrit les étapes à suivre pour proposer et adopter ces deux types de modifications.

**Modifications mineures** (clarifications, corrections, mise en forme) :

1. Tou.te.s les responsables de la Coalition peuvent suggérer des amendements en envoyant un courriel à l'équipe du Secrétariat du Code de conduite à l'adresse [codeofconduct@rightsindevelopment.org](mailto:codeofconduct@rightsindevelopment.org).
2. L'équipe du Secrétariat du Code de conduite examinera les suggestions tous les deux ans, sauf si une action plus immédiate est nécessaire.
3. Des modifications mineures peuvent être mises en œuvre directement par l'équipe du Secrétariat, en consultation avec le Comité directeur, après notification aux membres de la Coalition et mise à jour du Code sur le site web.

**Modifications substantielles** (changements aux principes, aux procédures ou à la portée) :

- Tou.te.s les responsables de la Coalition peuvent suggérer des modifications substantielles en envoyant un courriel à l'équipe du Secrétariat du Code de conduite.
- L'équipe du Secrétariat du Code de conduite procédera à l'examen et à l'évaluation initiaux.
- Les modifications substantielles proposées nécessitent la procédure suivante :
  - Examen par le comité directeur : Évaluation initiale et approbation pour procéder à la consultation
  - Consultation générale des membres : Diffusion auprès de tou.te.s les responsables de la Coalition pour recueillir leurs avis.
  - Délai de réponse : Les membres disposeront d'un délai de 30 jours ouvrables calendaires pour soumettre leurs commentaires.
  - Prise de décision : Les modifications finales seront basées sur le soutien des membres.
  - Seuil de consensus : En cas de divergences d'opinions entre les membres, les amendements ne seront adoptés que si l'opposition représente moins d'un cinquième des membres actuels.
- **Approbation finale** : Approbation du comité directeur en cas de modifications liées à la consultation des membres.
- **Mise en œuvre** : Toutes les modifications approuvées seront communiquées à tou.te.s les responsables de la Coalition, avec des dates d'entrée en vigueur clairement définies.

## 6.2 Questions urgentes

L'équipe du Secrétariat du Code de conduite n'est pas en mesure de répondre aux problèmes de sécurité immédiats ni aux situations d'urgence. Dans ces cas, il est préférable de contacter les services d'urgence et/ou des personnes de confiance, parmi lesquelles un membre compétent du Secrétariat peut être sollicité. Toutefois, en cas de violation urgente du Code de conduite nécessitant une réparation immédiate, l'équipe du Secrétariat s'engage

à traiter votre plainte avec sérieux et à prendre toutes les mesures nécessaires pour y répondre dans les meilleurs délais.

## 6.3 Processus d'examen

Le Comité directeur et le Secrétariat procéderont à un examen du présent Code tous les deux ans ou lorsque des problèmes importants surviendront afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité continues.

## Comment déposer une plainte

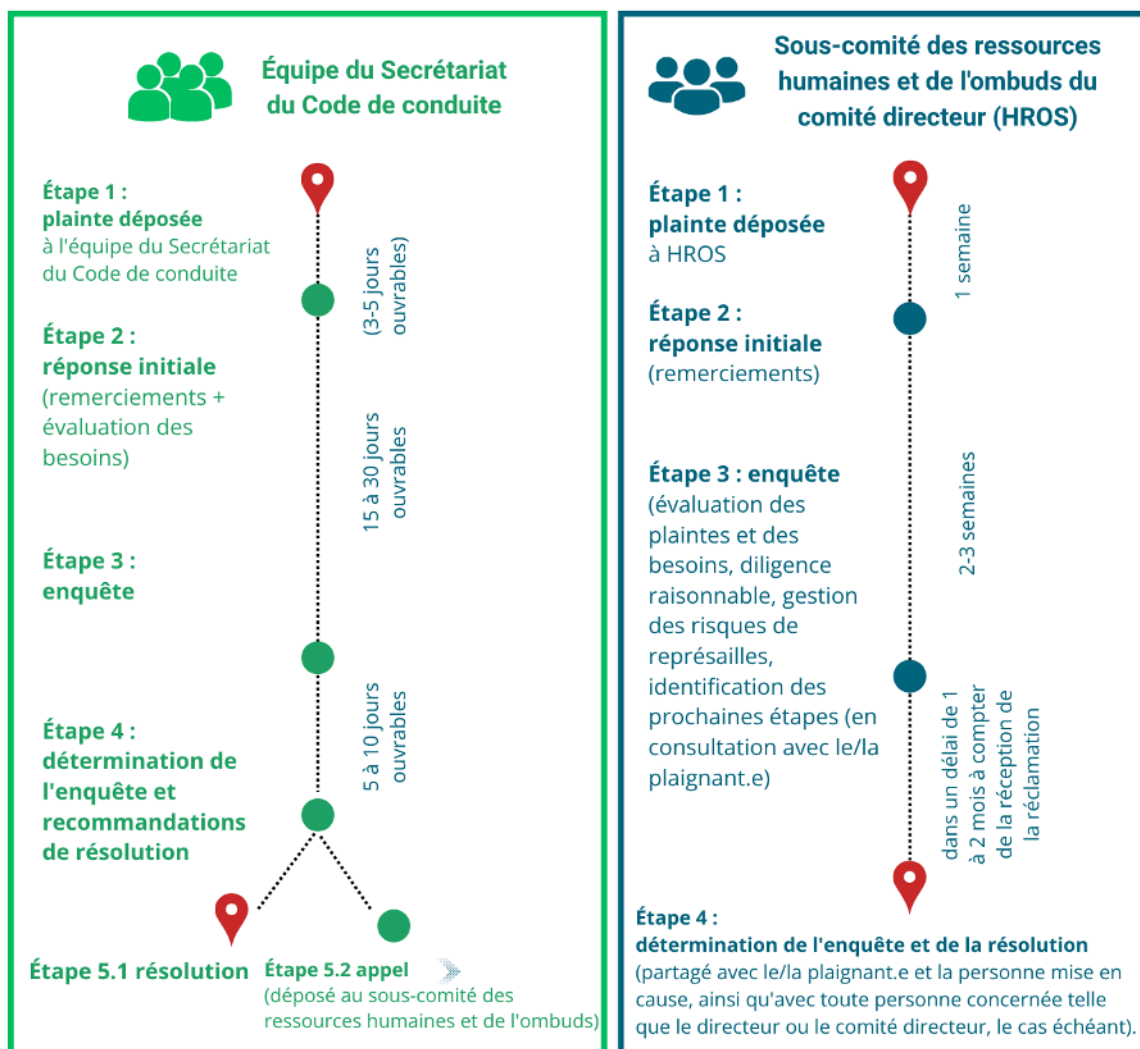
- Si vous souhaitez signaler une violation du Code de conduite, écrivez à l'**équipe du Secrétariat du Code de conduite** ([codeofconduct@rightsindevelopment.org](mailto:codeofconduct@rightsindevelopment.org)), ou
- Écrivez au **sous-comité des ressources humaines et de l'ombuds** ([ombuds@rightsindevelopment.org](mailto:ombuds@rightsindevelopment.org)) du comité directeur dans les cas suivants :
  - > Appels des décisions de l'équipe du Secrétariat du Code de conduite
  - > Conflits d'intérêts impliquant le Secrétariat
  - > Cas impliquant le directeur ou le comité directeur.

Si vous êtes préoccupé par un conflit d'intérêts ou si vous avez besoin de conseils, vous pouvez également contacter n'importe quel membre du Secrétariat ou du Comité directeur.

### Pour déposer une plainte, veuillez préciser :

- Contre qui portez-vous plainte et pourquoi
- Quelles normes du Code de conduite ont été violées
- Toutes les mesures que vous avez prises pour résoudre le problème et les résultats, le cas échéant
- Quelle réparation ou quels résultats concrets recherchez-vous ?
- Détails et spécificités de la plainte
- Toute preuve pertinente ou document justificatif
- Préoccupations concernant d'éventuelles représailles (de la part de qui, pourquoi, etc.)

## Procédures de réclamation



# Projet de code de conduite

(en attente d'approbation)

## Valeurs fondamentales

Notre code de conduite est fondé sur les valeurs suivantes qui découlent de notre engagement à centrer l'amour comme force de changement social :

**Respect et dignité**

**Solidarité et connexion**

**Justice et équité**

**Transparence et responsabilité**

**Participation et inclusion**

**Sécurité et soins**

Nous reconnaissons que les individus peuvent être confrontés à des formes multiples et croisées de discrimination et de marginalisation fondées sur le genre, la race, l'origine ethnique, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, l'appartenance à une communauté autochtone, le statut migratoire et d'autres aspects de l'identité. Notre approche est fondamentalement intersectionnelle : nous nous efforçons de lutter contre les inégalités systémiques et de garantir que nos pratiques soient inclusives et adaptées aux réalités diverses de chacun.

## Normes de conduite

Nous nous engageons à :

- traiter tous les individus avec dignité et respect, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, de genre, de race, d'origine ethnique, de handicap, d'âge, de religion, de classe, de langue ou d'autres aspects de l'identité.
- reconnaître et honorer les diverses perspectives, expériences et modes de connaissance.
- créer et protéger des espaces sûrs, inclusifs et accessibles pour tous (en ligne et hors ligne) en intégrant l'évaluation des risques, protection de la communauté, la responsabilité et la surveillance dans notre travail.
- donner la priorité à la santé, au bien-être et à la sécurité de tous les responsables de la Coalition avant les résultats/livrables
- protéger les informations confidentielles et partagées en privé à tout moment et ne doit rendre publique aucune information privée sans consentement
- en respectant les normes les plus élevées de respect, de dignité et de droits humains dans toutes leurs communications et représentations, qu'elles soient internes ou externes.
- divulgation et traitement des conflits d'intérêts.

## À qui cela s'applique-t-il ?

Le Code de conduite s'applique à tous les responsables de la Coalition lorsqu'ils effectuent le travail lié à la Coalition :

- Tous les membres du personnel du secrétariat
- Les membres de la coalition et leurs représentants
- Comité directeur et organes consultatifs
- Consultant.e.s, bénévoles et stagiaires
- Partenaires et collaborateur.trice.s participant aux activités de la Coalition (en ligne et hors ligne)
- Toute personne représentant la Coalition dans des forums externes
- Les travaux liés à la coalition comprennent :
  - Réunions en personne
  - Travail de plaidoyer et engagements communautaires
  - Événements publics et communications
  - Processus décisionnels internes
  - Visites sur le terrain et interactions communautaires
  - Espaces et plateformes en ligne exploités par la Coalition

Les comportements interdits incluent, sans s'y limiter :

- discrimination
- intimidation, menaces, harcèlement moral, harcèlement moral, harcèlement
- violence basée sur le genre (VBG), harcèlement sexuel, inconduite sexuelle, exploitation, pornographie
- maltraitance, exploitation et négligence envers les enfants
- publier des informations privées sans consentement
- représailles
- relations d'exploitation
- corruption

## Pouvoir et responsabilité

Alors que nous évoluons dans un monde marqué par de profondes inégalités systémiques, nous devons être conscients des pouvoirs et des privilèges qui existent dans les différentes relations de travail, et éviter d'agir de manière à engendrer des discriminations ou à exclure des individus ou des groupes marginalisés. Nous utilisons notre influence de manière responsable et au service de notre mission collective. Lorsque le secrétariat dispose de pouvoirs et de privilèges, nous nous efforcerons de les transférer aux membres et partenaires les plus proches de la base.

