



Projet de Filets Sociaux de Sécurité Coordination Nationale Code de conduite

1. A qui s'applique le présent code ?

Ce code de conduite s'applique notamment à tout le personnel et tous les partenaires du PFSS

2. Obligations

2.1. Ethiques et Valeurs

Au cours de leurs interventions, il est demandé au personnel et aux partenaires du PFSS d'agir conformément à l'éthique et aux valeurs suivantes :

- Intégrité
- Respect du droit et des mœurs locaux en vigueur
- Respect des autorités à tous les échelons
- Respect des ménages bénéficiaires
- Responsabilité
- Esprit d'équipe
- Engagement envers le code
- Conduite professionnelle
- Comportement convenable avec les populations ou les autorités ; Il est à noter que qu'on ne peut réussir à faire son travail qu'avec la bonne volonté et la coopération des autorités et des populations bénéficiaires
- Faire preuve de bon sens

Le PFSS reconnaît le droit de son personnel d'avoir des convictions politiques. Toutefois, il est nécessaire que tout le personnel évite des déclarations publiques sur des sujets politiques ou sociaux qui puissent mettre en difficulté le gouvernement, et qui puissent en conséquence créer de la confusion sur l'exercice des missions du PFSS.

Ceci s'applique à tous les moyens d'expression publics, y compris les médias sociaux qui ne peuvent pas être utilisés pour commenter ou publier des articles qui font la promotion ou la critique d'un gouvernement ou d'un sujet politiquement sensible

2.2. Exactitude des informations

Les données collectées lors de la mise en œuvre des activités doivent refléter un caractère exact. Ceci comprend non seulement l'exactitude des informations collectées, mais aussi d'autres données comme, notamment, l'établissement des ordres de mission, les calculs des indemnités, les remboursements des reliquats, les rapports de mission, les notes de frais, et d'autres documents, comme les curriculums vitae, sans que cette liste soit limitative.

2.3. Protection des biens appartenant au PFSS

Le PFSS exige que tout le personnel et ses partenaires protègent ses actifs. Tous les biens et matériels utilisés durant la mise en œuvre des activités du PFSS, doivent être utilisés à des fins légitimes, efficacement et uniquement pour les projets exécutés par le PFSS.

Il est donc strictement interdit d'utiliser les biens appartenant au projet pour son bénéficiaire personnel ou celui de quelqu'un d'extérieur au projet. Les actifs comprennent les ordinateurs, imprimantes, photocopieurs, tablettes, power bank, les laptops et les systèmes d'information, les voitures, les téléphones fournis et les informations confidentielles, etc.

Le personnel/partenaire est demandé de faire usage des ressources et des biens appartenant au PFSS avec un esprit d'économie en évitant toute forme de gaspillage.

Comment éviter le gaspillage ?

- Assurer que les lumières et les machines (ordinateur, imprimantes, etc.) soient éteintes avant de quitter les bureaux.
- Eviter de laisser couler de l'eau inutilement. Fermer bien les robinets pour éviter la goutte à goutte ou si des robinets sont abîmés, les réparer le plus vite possible (Un robinet qui fuit peut gaspiller entre 140 et 680 litres d'eau par jour).
- Bien comprendre la nécessité des matériels, des équipements, avant de procéder à un achat. Un objet en panne peut être d'abord réparé avant d'être remplacé.
- Procéder aux recyclages quand c'est possible.

2.4. Communication externe au nom du PFSS

Seul le Coordinateur National du PFSS et/ou la personne mandatée par le CN sont autorisés à représenter le PFSS auprès des médias et/ou des autorités judiciaires.

2.5. Confidentialité

Le PFSS respecte le caractère confidentiel des informations concernant tous le personnel et les partenaires, ainsi que leurs contrats. Ces derniers doivent également tenir confidentiels toutes les informations et documents liés aux activités du PFSS.

2.6. Exigence en matière d'hygiène et d'assainissement

Le PFSS s'engage à ce que son personnel utilise des installations sanitaires spécifiées, respectant les standards de base pour éviter tout contact humain avec des substances ou produits dangereux qui pourraient nuire à leur santé : désinsectisation, évacuation des déchets, latrines, dératisation, etc. Les activités d'assainissement doivent être prises au sérieux car un milieu malsain peut entraîner de nombreuses maladies pour les employés.

Le personnel aura ainsi à sa disposition de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriées, ainsi que tout autre mobilier nécessaire à leur confort pendant la période d'exécution de leur mission.

2. 7. Respect des instructions de travail raisonnables

Le PFSS est tenu de bien respecter correctement les droits de son personnel conformément aux normes du travail et des normes environnementales et sociales élaborées par la Banque : respect des congés des personnels, respects des horaires de travail, protection des personnels contre les risques liés au travail, etc.

3. Interdictions

Les interdictions suivantes s'appliquent au personnel et partenaires de PFSS.

3.1. Corruption

Le personnel et les partenaires du PFSS devront s'abstenir d'user de leur position pour obtenir un avantage personnel ou au profit d'un tiers, pendant la mise en œuvre des activités, conformément à la Loi N° 08-013/AU du 25 juillet 2008, relative à la transparence des activités publique, économique, financière et sociale de l'Union des Comores.

3.2. Violences et harcèlement

Le PFSS s'engage à faire en sorte que son personnel et ses partenaires travaillent dans un environnement sûr et respectueux, exempt d'intimidation, de violence et harcèlement sous toutes ses formes.

3.2.1. Violence

La violence est définie comme étant l'usage de force/pouvoir exercée par une personne ou un groupe de personnes dans le but de contraindre, de détruire ou d'endommager.

Il est du devoir de chacun de se respecter verbalement que physiquement sans tenir compte de son sexe.

D'après l'UNFPA, la violence basée sur le genre (VBG) est une forme de violence touchant l'homme, les femmes, les jeunes filles, les jeunes garçons en même temps. Cependant, les femmes et les jeunes filles sont les plus souvent concernées du fait de leur vulnérabilité.

Exemples :

- Violence physique : gifles, coups, blessures, amputation d'un membre, tire des cheveux, frappe, et occasionnant douleurs, gêne ou blessures. etc.
- Violence sexuelle : agression sexuelle, viol, harcèlement sexuel, avances sexuelles déplaisantes, transmission volontaire des IST/SIDA ... etc.
- Violence psychologique : intimidations et menaces, discrimination des enfants sur la base du sexe, exploitation des femmes/filles, ... etc.
- Violence économique : prostitutions forcées, interdiction d'exercer une profession ou une activité économique, proxénétisme, etc.
- Violence verbale : insultes, injures, langage grossier, humiliation, etc .

3.2.2. Harcèlement

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique, visant à affaiblir la personne qui en souffre. On distingue le harcèlement moral, le harcèlement physique et le harcèlement sexuel :

- Harcèlement moral : conduites abusives (gestes, paroles, comportements) répétées, systématiques qui gênent et dégradent les conditions de vie et/ou de travail de la personne concernée.
- Harcèlement sexuel verbal : blagues sexistes, remarques sur l'apparence physique ou sur la vie privée, etc.

- Harcèlement sexuel non-verbal : sifflements, regards à connotation sexuelle, etc.
- Harcèlement sexuel physique : attouchements, touchers physiques, se faire embrasser, chatouiller, etc.

La violence ou agression sexuelle est sanctionnée par la Loi N°07-014/AU du 30 août 2007 portant loi remplaçant et modifiant Certaines dispositions du Code Pénal et notamment les articles.....

3.3. Traite /exploitation sexuelle

Tout le monde peut être victime d'exploitation sexuelle mais personne ne doit en être victime encore plus les enfants.

Traite : Exploitation d'individus à des fins lucratives (exploitation dans la prostitution, exploitation dans la mendicité, esclavage, etc.). Les personnes victimes de la traite peuvent être exploitées sexuellement ou soumises à des travaux forcés ou autres.

La traite est régie et punie par la Loi N° 14-034 AU du 22 décembre 2014 portant lutte contre le travail et la traite des enfants

3.4. Travail des enfants

Le PFSS et ses partenaires doivent veiller à ce que chaque enfant impliqué dans le Projet vit dans un environnement favorable à son développement physique, intellectuel et moral. Les enfants doivent être protégés contre toute forme de violence, d'exploitation et abus sexuel, de discrimination, de maltraitance et de toutes formes de dangers qui pourront affecter leur sécurité. Pour leur bien-être, les enfants mineurs ne doivent pas travailler. Encore plus, ils ne doivent pas être exploités à des fins commerciales. Voici quelques formes de travail interdits aux enfants mineurs :

- Les travaux forcés,
- La traite,
- Prostitution,
- Tâches ménagères pendant de longues heures, port d'objets lourds, etc.

Le travail des enfants est régi par la Loi N° 05-021 AU du 31 décembre 2005, relative à la protection de l'enfance et à la répression de la délinquance juvénile et

3.5. Autres agissements à proscrire

Le personnel et les partenaires du PFSS doivent s'abstenir de :

Déléguer ses fonctions à une autre personne (i) cas PFSS : qui n'est pas dans l'organigramme (ii) cas partenaire : qui n'a pas été présentée dans le contrat du partenaire.

- Se faire accompagner dans le cadre du travail par des personnes qui ne sont pas des acteurs du programme, sans l'autorisation préalable des Responsables du PFSS.
- Promettre quoi que ce soit à la population.
- Tenir des discussions sur des sujets sensibles (d'ordre politique, religieux, etc.) pendant la mise en œuvre des activités.
- Se mêler à des conflits entre habitants.
- Se livrer à des activités autres que celles du Projet.
- Abandonner son travail
- S'enivrer durant les heures de travail.
- Fraude
- Vol
- Négligence
- Abus

4. Prise de décision et code de conduite

4.1. Cas de doutes

S'il vous arrivait d'avoir des doutes sur la conduite à adopter lors d'une prise de décision, pesez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que cela est conforme au code
- Est-ce que cela est légal et conforme aux procédures
- Est-ce que cela reflète les valeurs et l'éthique que je dois observer
- Est-ce que cela donne une bonne image de moi et du PFSS

Si la réponse à l'une de ces questions est « NON », ne le faites pas. Et si vous continuez à avoir des doutes, demandez conseil auprès des Responsables suivants :

- Le Coordinateur National (CN)
- Les personnes mandatées par le DNAFP
- La Responsable Nationale Passation des Marchés
- Le Chef de Service Sauvegarde Environnementale et Sociale (CSSES)

4.2. Signaler les manquements présumés du Code

Tout le monde (personnel et partenaires) a l'obligation de faire observer ce code de conduite. Il est demandé, si l'on observe un comportement qui préoccupe, ou qui est susceptible de représenter une violation de ce Code, de le signaler rapidement. En agissant ainsi, on donne à l'UGP la possibilité d'étudier le point qui lui est signalé et, le cas échéant, d'y remédier, idéalement avant qu'il ne devienne une infraction à une loi ou un risque à la bonne réalisation des activités du PFSS.

Pour signaler une violation, utiliser généralement le mécanisme de gestion des plaintes du PFSS sauf pour le cas d'une corruption où les plaintes doivent être directement déposées soit :

- Par courrier à *l'adresse mail du Coordinateur national* cn@pfss-comores.org

Les plaintes relatives aux incidents suivants doivent être obligatoirement signalées au TTL (Task Team Leader) de la Banque Mondiale dans les meilleurs délais et déclenchent les protocoles y afférents :

1. Accidents engendrant décès / infirmité,
2. Violence basée sur le genre (VBG), notamment les abus/harcèlements sexuels et exploitations sexuelles
3. Violence sur les enfants

5. Aucunes représailles

Le PFSS apprécie l'aide des Agents de terrain/missionnaires qui alertent sur les problèmes potentiels que le PFSS doit régler. Un Agent qui signale de bonne foi une violation du code de conduite ne peut subir un préjudice en termes de :

- Menace,
- Intimidations,
- Harcèlement ou toutes autres violences,
- Suspension de contrat.

6. Application du Code de conduite et Contrat

Le code de conduite fait partie intégrante du contrat/ du TDR/ de la convention signé (e) par chaque personnel et partenaire du PFSS. A son tour, ce dernier est tenu d'informer et de faire signer ce code à tous ses agents de terrain respectifs.

Le personnel du PFSS est également tenu de consacrer aux moins une séance d'information du présent code a tous les partenaires du PFSS.

En signant 'ce code de conduite, et/ou le contrat/ la convention - signature qui doit être précédés de la mention « *Lu et approuvé* » - le partenaire et ses agents de terrain reconnaissent qu'ils :

Ont lu tout le code de conduite et compris leurs responsabilités,

Ont eu l'occasion de poser des questions pour clarifier des aspects peu clairs du code,

Acceptent de respecter ses principes,

Acceptent de signaler au PFSS toute violation du code,

Acceptent de coopérer dans toute enquête sur les violations du code,

Le fait de ne pas avoir lu le Code ou de ne pas avoir signé ne peut pas servir d'excuse pour ne pas se conformer au Code et ne pas être passible de sanctions.

Nom, Prénom et Signature (Signataire du contrat/convention), précédée de la mention « *Lu et approuvé* »

SANCTIONS EN CAS DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

sanctions Eléments du code	Clause pénale	Nullité du contrat	Exception d'inexécution	Exécution aux frais du débiteur	Mise en demeure	Résiliation	Poursuite judiciaire
Ethiques et Valeurs					✓	✓	✓
Exactitude des informations		✓			✓	✓	✓
Communication externe au nom du PFSS	✓				✓	✓	✓
Protection des biens appartenant au PFSS	✓				✓	✓	✓
Confidentialité	✓				✓	✓	✓
Respect des instructions de travail raisonnables			✓		✓	✓	✓
Corruption		✓			✓	✓	✓
Violences et harcèlement		✓			✓	✓	✓
Traite/exploitation sexuelle					✓	✓	✓
Travail des enfants					✓	✓	✓
Déléguer ses fonctions à une autre (i) cas du PFSS : qui n'est pas dans l'organigramme (ii) cas partenaire : qui n'a pas été présentée dans le contrat du partenaire	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Se faire accompagner dans votre lieu de travail par des personnes qui ne sont pas des acteurs du programme, sans avoir informé votre chef et obtenu l'autorisation de sa part					✓	✓	✓
Promettre quoi que ce soit à la population					✓	✓	✓
Tenir des discussions sur des sujets sensibles (d'ordre politique, religieux, etc) pendant la mise en œuvre des activités					✓	✓	✓
Se mêler à des conflits entre habitants					✓	✓	✓

Se livrer à des activités autres que celles du projet	✓				✓	✓	✓
Abandonner votre travail	✓		✓	✓	✓	✓	✓
S'enivrer durant les heures de travail					✓	✓	✓
Fraude					✓	✓	✓
Vol					✓	✓	✓
Négligence				✓	✓	✓	✓
Abus					✓	✓	✓

NB : la clause pénale doit être stipulée dans le contrat avant d'être appliquée