



Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)

**CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL,
VOLONTAIRES ET STAGIAIRES**

Approuvé par le Comité Exécutif du RCBIF

Mgr Blaise NZEYIMANA



Président et Représentant Légal du RCBIF

Février 2024



Table des matières

I. OBJECTIF:	2
II. DÉCLARATION DE CETTE POLITIQUE	2
III. NOTES DE CLARIFICATION.....	3
IV. LIGNES DIRECTRICES :	3
V. POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS	7
VI. NOTES DE CLARIFICATION.....	12
VII. CHAMP D'APPLICATION.....	13



*Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre
Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)*

I. OBJECTIF:

Décrire l'engagement du RCBIF Burundi à une conduite éthique, légale et conforme aux valeurs et à la mission de l'organisation, et donner des lignes directrices générales à tout le personnel du RCBIF pour se conduire de manière à respecter et maintenir les valeurs fondamentales et la mission du RCBIF ainsi que l'efficacité et la réputation de l'organisation. Cette politique vise à s'assurer que les employés se conduisent avec dignité et respect les uns envers les autres, envers tous les bénéficiaires en général et les enfants en particulier avec lesquels nous travaillons et la communauté avec laquelle nous servons. Elle a également comme objet de s'assurer du respect des principes de protection de l'enfant et du maintien du professionnalisme au sein de l'organisation.

II. DÉCLARATION DE CETTE POLITIQUE

1. RCBIF Burundi, en tant qu'organisation, s'engage à promouvoir au sein du personnel une conduite éthique conforme à ses valeurs et sa mission ;
2. RCBIF Burundi s'oppose et n'avalise pas des actes répréhensibles relatifs à la corruption, à des pots de vin, à toute autre irrégularité financière, ou à des actes illégaux dans toutes ses activités ;
3. RCBIF Burundi prend des mesures correctives rapides et fermes chaque fois que des actes répréhensibles de quelque sorte que ce soit sont commis par son personnel ;
4. Le personnel de RCBIF Burundi doit se conduire d'une manière qui reflète l'honnêteté et l'intégrité, et qui maintient l'efficacité, les valeurs et la mission de l'organisation ;
5. Ces normes de conduite sont maintenues malgré d'éventuelles pratiques contraires prédominantes ailleurs.



III. NOTES DE CLARIFICATION

Le but de ce Code de conduite est de guider le personnel du RCBIF Burundi dans la meilleure façon de se comporter et de leur faire comprendre ce qui est généralement acceptable et approprié à la culture du RCBIF Burundi. Elle n'a pas l'objet de surveiller le personnel, bien qu'elle puisse constituer une base de référence de prise des mesures disciplinaires.

Les employés occupant des postes de direction ou de gestion du personnel se voient confiés par l'organisation une plus grande responsabilité en matière d'autorité, de visibilité et de responsabilité. Le cas échéant, le Secrétaire Exécutif doit veiller au respect du présent Code de conduite, au mécanisme de rapportage, informer et consulter immédiatement le service des ressources humaines ou toute autre autorité compétente si une violation potentielle de ce Code est survenue.

Il est néanmoins aussi d'une importance primordiale que la conformité à ce Code de conduite soit surveillée ainsi que le respect des exigences des bailleurs.

IV. LIGNES DIRECTRICES :

A. Bien qu'il ne soit pas possible d'énumérer toutes les formes de comportement jugées acceptables ou inacceptables, voici une liste partielle des types de comportements ou de comportements attendus :

1. Traiter les autres avec respect, dignité et impartialité,
2. Évitez les pratiques qui forcent ou induisent à l'exclusion,
3. Se comporter d'une manière honnête, digne de confiance et éthique,
4. Adhérer aux lois applicables et aux politiques RCBIF Burundi,
5. Respectez les règles de sécurité, de sûreté et de santé,
6. Porter une tenue appropriée qui respecte les coutumes et les politiques locales,



Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)

7. Gérer correctement les actifs, fonds ou autres biens RCBIF Burundi, etc.

B. Certaines formes de comportements jugés inacceptables, telles qu'indiquées par la liste partielle ci-dessous. Ces comportements peuvent entraîner des mesures correctives pouvant aller au licenciement.

- Activités illégales ou malhonnêtes,
- Toute forme d'irrégularité financière, y compris (mais sans s'y limiter à) la corruption,
- Harcèlement sexuel ou autre harcèlement illégal,
- Comportement sexuel incompatible avec les valeurs du RCBIF Burundi ou inapproprié ou potentiellement préjudiciable au travail et à la réputation du RCBIF Burundi,
- Menace, violence ou adoption d'un comportement violent sur le lieu de travail,
- Le vol, le détournement, l'enlèvement ou la possession inappropriée de biens, de fonds ou d'autres biens appartenant au RCBIF Burundi, à un collègue, à un bénéficiaire ou à un fournisseur,
- Le favoritisme à l'endroit du personnel, des fournisseurs, des bénéficiaires, ...
- Embaucher des membres de la famille, des amis ou des membres de son groupe ethnique à l'exclusion d'autres personnes qualifiées et / ou sans suivre les politiques et les processus établis par le RCBIF Burundi,
- Falsification des documents,
- Se présenter au bureau du RCBIF ou dans une activité du RCBIF ou de ses partenaires en état d'ivresse ou ayant consommé des stupéfiants y compris les drogues, ... de telle sorte que cela nuit au fonctionnement des activités du RCBIF, met le personnel, les bénéficiaires ou encore les partenaires en danger ou ternisse l'image du RCBIF Burundi,
- Utilisation et / ou possession de toute substance illégale,
- Négligence ou conduite inappropriée pouvant conduire à l'endommagement du personnel du RCBIF Burundi, ses bénéficiaires, ses fournisseurs et ses partenaires,
- Comportement irrespectueux,



Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)

- Possession de matériaux dangereux ou non autorisés tels que des explosifs ou des armes à feu sur le lieu de travail,
- Absence excessive ou toute absence sans en aviser,
- Utilisation non autorisée des télécommunications, y compris, mais sans s'y limiter, les téléphones, les téléphones mobiles, les télécopieurs, Internet, les systèmes vidéo, le système de messagerie, les papiers à en-tête du RCBIF Burundi ou tout autre équipement appartenant à l'employeur.

C. Les principes¹ suivants régissent la politique du RCBIF sur l'exploitation et les abus sexuels et sont considérés comme faisant partie intégrante du présent Code de conduite :

- L'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel du RCBIF et les prestataires de biens et de services du RCBIF constituent des actes d'inconduite graves et sont donc des motifs de licenciement ou de rupture de contrat à effet immédiat.
- L'activité sexuelle entre tout personnel du RCBIF et un enfant (personne de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement sur le plan local. Dans ce cas, une erreur d'appréciation par un membre du personnel du RCBIF Burundi concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas un moyen de défense contre les mesures disciplinaires ou le licenciement.
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour les relations sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance qui est déjà dû aux bénéficiaires.
- Les relations sexuelles entre les employés du RCBIF et les bénéficiaires ne sont pas acceptables car elles reposent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégal. De telles relations minent à la crédibilité et l'intégrité du travail du RCBIF.

¹ Les six principes fondamentaux pour la protection et les abus sexuels, IASC 2019



Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)

-
- Lorsqu'un employé du RCBIF est soupçonné d'avoir commis des abus sexuels ou de l'exploitation par un collègue, ces allégations doivent être signalées via les mécanismes de signalement établis par le RCBIF.
 - Tous les travailleurs du RCBIF Burundi sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et encouragent la mise en œuvre du Code de conduite du RCBIF Burundi. Les superviseurs du RCBIF Burundi à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.
- D. Le personnel du RCBIF Burundi est tenu de signaler toute conduite qui viole ou qui est incompatible avec les normes décrites dans ces directives, et tous les bureaux du RCBIF Burundi doivent adopter et suivre les politiques et les pratiques pour guider les enquêtes sur des comportements signalés et des mesures disciplinaires qui en découlent. Ces politiques et procédures doivent garantir que ces rapports peuvent être effectués de manière confidentielle et sans représailles à l'encontre de la personne déclarante.
- E. Ces allégations sont fournies à titre d'information. Ce sont les enquêtes qui vont établir la responsabilité de l'auteur des cas d'exploitation, abus et harcèlements sexuels et les responsables du RCBIF vont appliquer les mesures disciplinaires y compris la résiliation du contrat.



V. POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE L'INCONDUITE SEXUELLE

(Exploitation et abus sexuel, Harcèlement sexuel)

1. Objectifs

- 1.1 Le RCBIF offre un environnement digne de confiance, inclusif et respectueux, où les employés et les partenaires se sentent en sécurité et écoutés, tout en disposant des moyens et la liberté de s'exprimer en leur nom et au nom des autres, ainsi que de la capacité à prendre des mesures fermes et visibles, le cas échéant, pour mettre fin à l'exploitation, abus et harcèlement sexuels.
- 1.2. La lutte contre l'exploitation et les abus sexuels des personnes relevant de notre compétence et contre le harcèlement sexuel sur le lieu du travail est une priorité absolue pour le RCBIF.
- 1.3. La position du RCBIF est claire : les comportements sexuels répréhensibles sont injustifiables et doivent être éradiqués. Le RCBIF travaille dans un environnement caractérisé par des écarts de pouvoir importants et des inégalités profondément enracinées (notamment les inégalités entre les sexes) et qui peuvent donner lieu à des écarts de comportements sexuels.
- 1.4. Il n'y a pas de place pour l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuel au sein du RCBIF. Ces actes infligent des dommages intolérables chez les victimes et à leurs familles ; ils vont à l'encontre des valeurs intrinsèques que défend RCBIF et portent atteinte au travail ainsi qu'à la crédibilité de l'organisation.
- 1.5. C'est pourquoi le RCBIF a pris des mesures décisives pour renforcer les mécanismes de prévention et de réponse à l'exploitation et aux abus sexuels, en mettant en place un comité de sauvegarde qui est chargé de la prévention et de la réponse des cas de comportements sexuels répréhensibles (inconduite sexuelle)



2. Définitions

- 2.1. Exploitation et abus sexuels concernent les actes sexuels répréhensibles commis par le personnel (acteur) à l'encontre des bénéficiaires qui en sont les victimes.
- 2.2. **L'exploitation sexuelle** fait référence à tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles, notamment, entre autres, dans le but de profiter pécuniairement, socialement, ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.
- 2.3. **Les abus sexuels** font référence à l'atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, pouvant intervenir par la force, ou dans des situations d'inégalité, ou des conditions coercitives.
- 2.4. **Le harcèlement sexuel** affecte les membres du personnel et désigne toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles, toute attitude verbale ou physique, geste ou comportement à connotation sexuelle dont on peut raisonnablement penser qu'ils puissent choquer ou humilier la personne. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave car il peut entraver le bon fonctionnement du service, être présenté comme une condition à l'emploi ou créer un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'offense.
- 2.5. **Enfant** : est considéré comme « enfant » toute personne n'atteignant pas l'âge de 18 ans, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement du pays en question.
- 2.6. **Bénéficiaires** : les individus, groupes ou organisations qui bénéficient directement ou indirectement d'une intervention, d'un projet ou d'un programme du RCBIF.

3. Politique de tolérance zéro du RCBIF sur l'exploitation, abus et Harcèlements sexuels

- 3.1. Le RCBIF entend que toute personne doit pouvoir jouir du droit de mener sa vie à l'abri des violences sexuelles et de tout abus de pouvoir indépendamment de son âge, son genre, son orientation sexuelle, son handicap, sa religion ou son origine ethnique.



Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)

3.2. Le RCBIF reconnaît l'existence de rapports de force inégaux entre son personnel et les bénéficiaires des projets qu'elle exécute et qu'il existe un risque de voir certains membres du RCBIF profiter de leur position de force à des fins sexuelles.

3.3. Le RCBIF applique une « **politique de tolérance zéro** » en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. En effet, le RCBIF ne tolère pas que ses employés, bénévoles, prestataires de biens ou de services ou toute autre représentant d'une organisation associée à son action s'adonnent à quelque forme que ce soit d'exploitation ou d'abus sexuels. Le RCBIF ne tolérera aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuels et son personnel est conscient du fait que toute mauvaise conduite est passible de mesures disciplinaires, y compris le renvoi sans préavis.

4. Prévention de l'exploitation, abus et harcèlements sexuels

4.1. Le RCBIF travaille de façon systématique pour :

- Identifier et réduire les risques, y compris les risques d'exploitation et d'abus sexuels, et ceux concernant le harcèlement sexuel, dans toutes ses opérations.
- Eradiquer les comportements sexuels répréhensibles ; cela exige que nous prêtions attention aux valeurs et aux attitudes qui fondent nos comportements, ainsi qu'aux structures et aux systèmes qui les soutiennent ou les renforcent.
- Faire respecter le Code de Conduite que tout le personnel est tenu de signer. Ce code fait l'objet d'une formation de perfectionnement obligatoire chaque année, axée tout particulièrement sur les valeurs, les questions d'inclusion, de diversité et de genre.
- Former et sensibiliser les employés, les prestataires des biens et services du RCBIF ainsi que les bénéficiaires d'aide sur la PEAS.

4.2. Une formation sur la prévention de l'exploitation, abus et harcèlements sexuels est également obligatoire pour l'ensemble des membres du personnel. Toutes les formations obligatoires en gestion du personnel mettent également l'accent sur la façon de créer et de



diriger un environnement de travail inclusif et respectueux, et comprennent des modules spécifiques sur la prévention des comportements sexuels répréhensibles.

5. Signalement des allégations d'exploitation, abus et harcèlements sexuels

- a. Tout employé du RCBIF est tenu de signaler soit au point focal PEAS ou, le cas échéant, au Secrétaire Exécutif du RCBIF tout soupçon ou toute situation préoccupante concernant des actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.
- b. Quiconque a fait l'objet, a été témoin ou a entendu parler d'un comportement sexuel répréhensible peut, si cela implique un membre du personnel du RCBIF ou un prestataire de biens ou de services (fournisseur, consultant, ...), doit signaler cette situation préoccupante ou émettre une plainte soit oralement ou par écrit auprès des points focaux PEAS ou, le cas échéant, au Secrétaire Exécutif du RCBIF sans crainte de représailles.
- c. Ne pas signaler à une personne compétente un soupçon de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel à l'égard d'une autre personne constitue un manquement à la politique du RCBIF et peut donner lieu à des mesures disciplinaires à l'encontre des employés concernés et à une rupture des relations avec le RCBIF s'il s'agit des prestataires de biens ou de services.
- d. Aucune obligation n'incombe à une personne de signaler un fait dont elle a été victime.

6. Assistance et référencement

- 6.1. Les survivants d'exploitation et d'abus sexuels ont droit à des services de soutien spécialisés.
- 6.2. Le RCBIF s'engage à diriger les personnes survivantes vers des services de soutien compétents, adaptés et disponibles, en fonction des cas reçus.



Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)

6.3. Le soutien inclut une prise en charge psychosociale, médicale, juridique et judiciaire. La prise en charge sera offerte immédiatement, qu'une enquête interne formelle soit réalisée ou non, aux frais du RCBIF.

6.4. Des formulaires de référencement seront distribués dans toutes les antennes du RCBIF.

7. Enquêtes en cas d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels

7.1. Le Secrétariat Exécutif du RCBIF garantira que les enquêtes sur les allégations d'EAS suivent les procédures du protocole pour la réalisation d'enquêtes des allégations de fraude et d'EAS sur le lieu de travail ; et protègent la sécurité et les droits des personnes impliquées, notamment les survivants, les témoins et les auteurs présumés. Il veillera également à ce que les enquêtes soient centrées sur les survivants et respectent leurs droits à la sécurité, à la confidentialité, au respect et à la non-discrimination.

7.2. Les employés du RCBIF ne doivent pas mener d'enquête eux-mêmes sur des accusations ou des soupçons d'EAS mais sont tenus de le signaler aux personnes compétentes (Points focaux PEAS ou le Secrétaire Exécutif).

7.3. Un comité interne d'examen des cas d'EAS (comité de sauvegarde PEAS) constitué du Secrétaire Exécutif, du Responsable Administratif et Financier ainsi que les points focaux PEAS du RCBIF décidera des prochaines étapes, y compris la nécessité d'une enquête interne et/ou d'un référencement aux autorités répressives locales (Police Nationale du Burundi).

7.4. Le Secrétariat Exécutif recrutera en cas de besoin des enquêteurs expérimentés, impartiaux et formés qui sont qualifiés pour traiter les cas qui nécessitent un niveau élevé de sensibilité et de confidentialité selon des termes de références clairs sur la PEAS.

7.5. Le Secrétariat Exécutif s'assurera d'identifier et de gérer les éventuels conflits d'intérêts en vérifiant que le personnel et les experts externes impliqués dans l'enquête n'ont pas de relations personnelles ou professionnelles avec le survivant, les témoins, les



Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)

plaignants/dénonciateurs ou l'auteur présumé ou ont un intérêt direct dans le résultat de l'enquête, ce qui peut compromettre leur objectivité.

7.6. La Direction s'assurera aussi de la gestion et du partage d'informations et des communications concernant l'enquête afin de protéger les personnes directement impliquées ainsi que l'intégrité du processus.

7.7. Ces normes de conduite sont fournies à titre d'information. Le RCBIF Burundi (Secrétaire Exécutif ou le personnel dirigeant du RCBIF selon le cas) se réserve le droit de déterminer, à sa seule discrétion, si un employé, volontaire, stagiaire ou d'un consultant a adopté une conduite ou un comportement inapproprié pouvant justifier des mesures correctives et disciplinaires y compris la résiliation du contrat.

VI. NOTES DE CLARIFICATION

En ce qui concerne les relations personnelles entre les membres du personnel, en particulier entre les employés qui ont une relation hiérarchique directe ou indirecte, il est fortement conseillé que les Supérieurs prennent en considération les effets que de tels engagements pourraient avoir.

RCBIF Burundi s'abstient généralement de toute ingérence dans la vie privée des individus.

Cependant, il peut y avoir des circonstances qui nécessitent que RCBIF Burundi prodigue des conseils ou mette en garde lorsqu'il y a un conflit d'intérêts ou un impact négatif sur le rendement au travail.

De plus, les relations personnelles de nature intime en milieu de travail peuvent perturber le rendement au travail, nuire aux autres, nuire aux relations d'affaires et nuire aux carrières et à la réputation du RCBIF Burundi en tant que milieu de travail harmonieux.

Certains comportements pourraient être interprétés comme du harcèlement et ainsi être soumis à la politique de prévention du harcèlement. Par conséquent, il est important que les employés fassent preuve de discrétion et de bonne conscience en tout temps en ce qui concerne les comportements et les actions.



*Réseau des Confessions Religieuses pour la Promotion de la Santé et le Bien Etre
Intégral de la Famille (RCBIF-Burundi/ Urunani NDEMESHABUZIMA)*

En travaillant avec d'autres partenaires, RCBIF Burundi a intérêt de veiller au respect des valeurs du RCBIF et au contenu du présent Code pour réduire les risques du RCBIF Burundi.

VII. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel du RCBIF Burundi, à tous les employés stagiaires ou volontaires des bureaux du RCBIF Burundi.

Lu et compris :

Nom et prénom :

Date :

Signature