

Adresse : Quartier Matoto Kondebounyi,
Commune de Matoto, B.P: 3235 Conakry-Rép.Guinée
Bureau : Mobile : +224 622 68 74 76/622 49 13 73
www.ceguifed.org E mail : contact@ceguifed.org, mouctaroulare@ceguifed.org



Centre Guinéen de Formation et d'Éducation pour le Développement
CEGUIFED

CODE DE CONDUITE



Bien-être pour tous
www.ceguifed.org

Adapté, Conakry, le 8 janvier 2024

VISION :

Bien-être pour tous

VALEURS :

Entraide, Partenariat, Engagement, Intégrité, Respect mutuel.

MISSION :

CEGUIFED (Centre Guinéen de Formation et d'Éducation pour le Développement) a pour mission de contribuer à améliorer durablement le bien-être des communautés Guinéennes à travers une mise à l'échelle élargie du Programme de Renforcement des Capacités Communautaires (PRCC) et du post PRCC avec les contenus, les approches, les méthodologies et les stratégies éprouvés de Tostan en partenariat avec toutes les parties prenantes de l'écosystème (autorités, communautés, ONG locales, partenaires).

AFFILIATION AVEC TOSTAN :

- 2020, début des échanges et de partage sur l'affiliation en Guinée sous la facilitation du Spring Impact avec des tests d'enquêtes et d'expérimentations ;
- 2022, lancement des consultations locales et nationales pour l'élaboration du nouveau Plan d'Engagement Stratégique (PES) 2023 – 2030 de Tostan ;
- 2023, le nouveau Plan d'Engagement Stratégique (PES) 2023-2030 de Tostan a été élaboré. Il prévoit dans ses priorités organisationnelles l'affiliation pour accroître l'impact de l'organisation à travers une mise en œuvre élargie de son programme et en développant des partenariats avec des organisations locales autonomes et indépendantes qui utiliseront les contenus, approches, méthodologies et les stratégies du programme ;
- Du 24 au 27 août 2022, atelier de conception de l'affiliation au TTC (Tostan Training Center) à Thiès, Sénégal qui a permis d'avoir un plan d'accompagnement sur 3 ans assorti d'un plan d'action ;
- 30 décembre 2022, Assemblée Générale (AG) à Faranah avec le personnel de Tostan Guinée pour présenter les résultats des discussions sur l'affiliation en Guinée, notamment le plan d'accompagnement et le plan d'action ;
- 24 mai 2023, le Conseil d'Administration (CA) de Tostan a donné son accord pour faire le pilote de l'affiliation en Guinée avec CEGUIFED ;
- 3 octobre 2023, signature de l'accord cadre de partenariat entre CEGUIFED et Tostan ;

- 24 novembre 2023, le Conseil d'Administration (CA) de CEGUIFED a été mis en place sous la présidence de Madame la Directrice Nationale de Régulation et de Promotion des ONG et Mouvement Associatif (DNARPROMA). Le CA est composé de 11 membres dont 4 femmes. Le Bureau Exécutif du CA est composé d'un Président et de 2 Rapporteuses ;
- 7 décembre 2023, confirmation de l'adhésion de CEGUIFED au Conseil National des Organisations de la Société Civile Guinéenne (CNOSCG) pour la région de Faranah ;
- Du 28 au 31 décembre 2023, tenue de l'Assemblée Générale (AG) du personnel à Faranah avec pour objectifs :
 - Lancer l'affiliation avec les autorités locales de Faranah ;
 - Partager les résultats de l'affiliation ;
 - Echanger sur l'organisation et le fonctionnement de CEGUIFED ;
 - Mettre en place les mécanismes de coordination ;
 - Adopter les statuts et le règlement intérieur révisés ;
 - Présenter le plan d'action de CEGUIFED 2024 et la feuille de route du CA de CEGUIFED.
- 29 décembre 2023, lancement officiel de l'affiliation à Faranah par le Gouverneur de cette région.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION :

CEGUIFED (Centre Guinéen de Formation et d'Éducation pour le Développement) CEGUIFED attend de l'ensemble de son personnel qu'il se conduise de manière responsable, éthique et conforme aux valeurs et à la mission de l'organisation pour respecter et maintenir les valeurs fondamentales et la dignité pour tous ainsi que l'efficacité et la réputation de l'organisation. Le personnel de CEGUIFED doit se conduire avec dignité et respect les uns envers les autres, envers les enfants et les communautés avec lesquelles nous nous engageons. Notre mission et notre action se fondent sur des valeurs de promotion et de défense des droits humains. Basé sur ces valeurs, ce code de conduite présente notre engagement à prévenir les comportements inappropriés, c'est-à-dire les discriminations, le harcèlement, les violences sexuelles, les violences physiques ou morales, dans nos comportements envers nos collègues, nos partenaires et les communautés. CEGUIFED désire appliquer dans toutes ses activités des normes d'éthique tenant compte de sa mission, de sa vision, de ses valeurs et de ses principes d'action. L'organisation s'engage à respecter son devoir de protection envers les communautés partenaires et à travailler à garantir un environnement de collaboration et de travail sain, respectueux et sécuritaire pour toutes et pour tous, tant pour les communautés dans ses projets et initiatives, que pour ses équipes. Nous considérons que le harcèlement, l'exploitation et

les abus sexuels constituent une violation des droits humains, et que l'exploitation, sous toutes ses formes, d'êtres humains et d'enfants en particulier, constitue une atteinte inacceptable à la dignité humaine. Nous évitons toute forme de harcèlement et de violence sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Par nos actions, nous évitons de mettre en danger notre santé et celle d'autrui. Nous veillons à ce que la sécurité fasse partie de nos habitudes quotidiennes. CEGUIFED a ainsi mis en place des politiques et procédures pour garantir cet environnement et promouvoir le bien être dans toutes ses actions dont :

- Le Règlement Intérieur ;
- La Charte du personnel de CEGUIFED ;
- La Politique de confidentialité ;
- La Politique en matière d'anti-exploitation, d'abus et harcèlement sexuel ;
- La Politique de protection des divulgateurs d'actes répréhensibles et de non-représailles ;
- La politique de sauvegarde de l'enfant.

Le présent Code a pour but d'établir une norme de conduite éthique, réalisable et pertinente pour les activités, les interactions avec les collègues et aussi comme bonne pratique qui servira aussi à protéger les partenaires de CEGUIFED, en particulier les enfants et les adultes des communautés partenaires et susciter la confiance des populations envers ses opérations et actions. Le code de conduite fournit également un cadre de références qui facilite une prise de décision prudente, critique et analytique en cohérence avec les valeurs et les principes de CEGUIFED.

Le Code de conduite est l'application logique et pratique du règlement intérieur de CEGUIFED et constitue donc un document annexe pour ce dernier. Il est conçu comme un guide pour aider le personnel de CEGUIFED à adopter dans le cadre de leur travail, des comportements et des valeurs qui s'inscrivent dans la vision de l'Organisation. Il vise à expliciter des comportements et pratiques attendus ainsi que les actions à éviter, constituant des normes minimales pour l'organisation afin que les relations avec les communautés partenaires ou entre les membres du personnel de CEGUIFED respectent l'éthique développée par l'organisation via ses politiques. Il a donc pour but d'aider le personnel :

- À mieux comprendre ses obligations et ses responsabilités découlant des politiques mises en place par CEGUIFED ;
- À prendre des décisions et à adopter des comportements appropriés dans sa vie professionnelle et dans sa vie privée.

II. CHAMP D'APPLICATION DU CODE :

Ce Code de conduite établit les règles de conduite suivies à CEGUIFED pour guider nos interactions, au quotidien, entre nous et avec nos partenaires. Il s'applique à toutes les personnes ou services liés au CEGUIFED comme suit : Personnel permanent ou non, stagiaires, bénévoles, consultants, prestataires de service, membres du Conseil d'Administration (CA), membres du Conseil des Sages (CoS), membres associés, membres d'honneur, partenaires d'exécution (associations et leurs réseaux, médias et leurs réseaux, ONG locales et leurs réseaux, Organisations Communautaires de Base et leurs réseaux), communautés participantes directes ou indirectes, partenaires techniques et financiers, Ministères sectoriels, services déconcentrés et décentralisés (collectivités locales, délégations spéciales), autorités morales religieuses (leaders religieux, chefs coutumiers, maîtres d'école coranique). Ceux-ci doivent respecter les normes en matière de conduite professionnelle et personnelle, ce qui inclut l'interdiction de toutes les formes d'exploitation et d'abus sexuels dans ou en dehors du cadre professionnel. Les infractions à ce code de conduite ne seront tolérées en aucun cas.

III. CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL :

Autorités : Toute entité mettant en œuvre un programme ou une activité au nom de CEGUIFED ou en collaboration avec CEGUIFED disposant ou non d'un protocole avec CEGUIFED. Cela comprend les Ministères sectoriels, les services déconcentrés et décentralisés (collectivités locales, délégations spéciales), autorités morales religieuses (leaders religieux, chefs coutumiers, maîtres d'école coranique).

Membre des communautés partenaires : en matière de protection, une définition générale et fonctionnelle du terme « de membre de communauté partenaire » comprend non seulement les communautés partenaires directes d'un projet déterminé, mais aussi tout enfant ou adulte susceptible de subir un préjudice causé par des employés de CEGUIFED ou ses partenaires dans le cadre de ses interventions.

Enfant : Toute personne âgée de moins de 18 ans. La Politique de gestion en matière de protection concerne tous les enfants où qu'ils soient (pas seulement les membres des communautés partenaires).

Protection de l'enfance : Toutes les mesures prises pour empêcher la maltraitance, la négligence, l'exploitation et toutes les autres formes de violence contre les enfants, et pour intervenir dans ces cas. Il s'agit donc des mesures de prévention, signalement et intervention quant au préjudice, à la

maltraitance, négligence ou à l'exploitation de tout enfant (personne de moins de 18 ans) par un employé de CEGUIFED ou une personne qui y est associée. La Politique de protection exige également le signalement/l'orientation des cas de maltraitance d'enfants concernant tout enfant en lien avec les communautés partenaires dans les programmes de CEGUIFED, même si les actes ne sont pas commis par des employés de CEGUIFED.

Prestataire : CEGUIFED signe des contrats avec des personnes physiques et des personnes morales pour exécuter des services. Ces personnes, services et organisations peuvent également être appelées « prestataires indépendants », « consultants » ou « fournisseurs », et sont appelées « prestataires » dans le présent document.

Partenaire : Une organisation partenaire, à des fins de Protection, est une ONG (Organisation Non Gouvernementale), une Organisation Communautaire de Base (OCB), une entreprise à but lucratif ou une autre entité mettant en œuvre un programme ou une activité au nom de CEGUIFED ou en collaboration avec CEGUIFED, et qui dispose d'un contrat écrit établi avec CEGUIFED.

Protection : Prévention, signalement et intervention quant au préjudice ou à la maltraitance d'adultes ou de tout enfant par le personnel de CEGUIFED et ses partenaires.

Protection des adultes : Prévention, signalement et intervention quant au préjudice, à la maltraitance ou à l'exploitation de tout adulte membre des communautés partenaires (âgé d'au moins 18 ans) par un employé de CEGUIFED ou une personne qui y est associée. Cela inclut la Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS), un sous-ensemble de mesures de protection fréquemment cité.

Exploitation et abus sexuels Le terme « exploitation sexuelle » désigne tout abus effectif ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, ou d'un différentiel de pouvoir ou de confiance à **des fins sexuelles**, notamment, mais sans s'y limiter, le profit financier, social ou politique tiré de l'exploitation sexuelle d'autrui. Le terme « abus sexuel » qui est une action à caractère sexuel blessant ou risquant de blesser un garçon ou une fille, physiquement ou émotionnellement. *Cela comprend les employés, bénévoles, stagiaires, membres de Conseil d'Administration (CA), les membres du Conseil des Sages (CoS), visiteurs, prestataires ou partenaires de CEGUIFED, ainsi que les employés ou sous-traitants des partenaires et des prestataires.*

Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (PEAS) : Terme utilisé par la communauté des Nations unies et des organisations non gouvernementales internationales pour se référer aux mesures de protection des personnes vulnérables prises contre l'exploitation et les abus sexuels (**EAS**) par les travailleurs humanitaires.

Éthique : L'éthique dans le cadre de ce code s'intéresse à nos comportements humains et, plus précisément, à notre conduite dans le milieu du travail et dans la société. L'éthique fait l'examen de la justification rationnelle de nos jugements moraux, elle étudie ce qui est moralement bien ou mal, juste ou injuste. Parmi les **valeurs éthiques** les plus pertinentes, on peut citer : la justice, la liberté, le respect, la responsabilité, l'intégrité, la loyauté, l'honnêteté, l'équité.

Bénévole : Personne qui n'est ni employée par CEGUIFED ni légalement obligée de travailler pour CEGUIFED, mais qui, de son plein gré et sans prévoir de paiement ou d'autre rémunération, consacre son temps, ses compétences, ses connaissances, ses efforts et son expertise à l'œuvre de CEGUIFED. Le terme « Bénévole » inclut également : un « bénévole d'entreprise » dans un bureau de CEGUIFED ou une société qui y est associée ; un « bénévole sympathisant » sans contact physique avec les enfants ou les partenaires des programmes de CEGUIFED ; un « bénévole communautaire » qui se porte volontaire au nom de sa communauté pour assumer les responsabilités de la communauté lors du déroulement d'un projet de CEGUIFED ; et des bénévoles ou « conseillers » issus de groupes ou de communautés ciblées par l'aide humanitaire. Toutes les catégories de bénévoles sont soumises à la Politique de gestion en matière de protection en vigueur.

IV. CHAPITRE 2 : LIGNE DE CONDUITE :

Section 1.1 Liste non exhaustive des comportements attendus –Choses à faire

Le personnel et les partenaires de CEGUIFED doivent :

- Respecter et agir conformément aux valeurs de l'Organisation ;
- Maintenir la réputation professionnelle de CEGUIFED, en défendant et respectant les valeurs et les politiques de CEGUIFED ; se comporter de manière honnête, digne de confiance et éthique ;
- Traiter les autres avec équité et respect, dignité et impartialité, courtoisie et respectez les coutumes locales ;

- Adopter une attitude respectueuse et culturellement appropriée envers nos collègues, partenaires et partenaires en évitant toute forme de discrimination et dans le respect de la vie privée ;
- Comprendre les contextes culturels dans lesquels ils travaillent et comprendre ce qui est un comportement culturellement approprié dans sa manière de communiquer et assurer un contact physique appropriés avec les enfants et les adultes ;
- Utiliser des méthodes positives, non-violentes pour communiquer et un comportement exemplaire envers les enfants et les adultes membres des communautés partenaires ;
- Au cours de leurs interactions avec les enfants ou adultes, ou avec des données personnelles concernant ces personnes, ils se conformeront avec le code de conduite et avec toutes autres mesures raisonnables de sauvegarde spécifiées par CEGUIFED. Ils protègent et prennent en charge les données personnelles des enfants et adultes avec soin et s'assurent qu'elles sont aussi respectées par les tierces parties qui reçoivent des informations sur les enfants par le biais de CEGUIFED ;
- Dans le cadre du travail, appliquer la « règle des deux adultes » au moment de mener toute activité avec des enfants. Cela signifie qu'un autre adulte (un collègue ou un tuteur d'enfant) doit être présent ou facilement joignable /à proximité. Dans les cas où ce n'est pas possible, il convient a minima d'informer son superviseur à des fins de transparence et de responsabilité;
- Dans ou hors du cadre professionnel, éviter de se trouver seul(e) dans un endroit isolé avec un enfant ou un adulte en situation de vulnérabilité ;
- Communiquer immédiatement au CEGUIFED tout incident de préjudice ou risque de préjudice aux enfants ou aux adultes des communautés partenaires ;
- Participer aux séances de briefings ou aux formations obligatoires de l'organisation sur le PEAS.

Section 1.2 Liste non exhaustive des comportements inattendus pour tout membre du personnel ou partenaires de CEGUIFED – (Choses à éviter)

- Ne pas garder le silence, dissimuler, ou promouvoir les actions d'un potentiel abus ou infraction du code de conduite et de la politique de sauvegarde par un employé ou partenaires de CEGUIFED ;
- Ne jamais exploiter la vulnérabilité des membres des communautés partenaires, ni les mettre dans une situation compromettante ;

- Ne jamais abuser de son pouvoir, de sa position ou de son influence ou accorder un traitement préférentiel afin de solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, des paiements de quelque nature que ce soit ou tout autre avantage ;
- Ne jamais refuser d'accorder sa protection aux enfants ou aux adultes en situation de vulnérabilité afin de sauvegarder la dignité de ces derniers ;
- Ne jamais faire subir des humiliations à un enfant ou un adulte, membre ou non des communautés partenaires ou du personnel de CEGUIFED et ne jamais avoir des comportements dégradants ou abusifs, qu'il soit physique, verbal, psychologique ou de toute autre nature (perpétré toute forme d'abus émotionnel) ;
- Ne pas frapper ni attaquer ou abuser physiquement les enfants ou les adultes ;
- Ne pas exploiter les enfants ou les adultes par le travail illégal et contraire aux valeurs de CEGUIFED (par exemple comme domestiques, ou à des fins sexuelles pratique de la prostitution, trafic d'êtres humains) ;
- Ne pas communiquer directement avec un enfant dans un programme de CEGUIFED à travers des médias électroniques, les réseaux sociaux (ex. Facebook, X), ou autre application mobile (par exemple SMS ou WhatsApp), ou en ligne sans le consentement et la connaissance des parents ;
- Ne pas communiquer sur les plateformes numériques, mobiles ou en ligne avec les enfants ou adultes des communautés partenaires de manière inappropriée ou sexuelle ;
- Ne jamais caresser, embrasser, étreindre ni toucher des adultes ou des enfants de manière inappropriée et/ou inappropriée culturellement, ni engager d'activité impliquant des contacts proches avec le corps des enfants ou des adultes au-delà des exigences professionnelles ;
- Ne jamais se comporter ni agir de manière abusive qui pourrait mettre à risque l'enfant ou l'adulte ;
- Ne pas passer de temps de manière excessive avec un enfant, loin des autres, derrière des portes fermées ou dans un milieu clos (voir « la règle des deux adultes » ci-dessus). Cela ne s'applique pas aux enfants envers lesquels on a une responsabilité légale ou culturellement à notre charge ;
- Ne pas développer de relation avec les enfants ou adultes à risque qui puisse être qualifiée d'abusives ;
- Ne jamais faire de commentaires ou d'action sexuellement suggestifs envers un enfant, même pour plaisanter ou exposer ces derniers à des images ou vidéos à caractère pornographique ;

Notez que la définition du travail domestique des enfants (aide à la maison) n'inclut pas du babysitting occasionnel, l'entretien du jardin, l'aide aux tâches ménagères hors des heures scolaires

- Ne pas s'engager dans un acte sexuel ni de relation sexuelle ou amoureuse avec un enfant, quel que soit son consentement ou la coutume locale. Une erreur sur l'âge de l'enfant n'est pas une défense recevable ;
- Ne jamais s'engager dans un acte sexuel ni de relation sexuelle ou amoureuse avec un adulte membre des communautés partenaires de CEGUIFED ou des programmes partenaires de CEGUIFED du fait des dynamiques de pouvoir par définition inégales ;
- Ne jamais commettre d'actes de nature harcèlement moral ou sexuel, sur la personne d'un partenaire, un membre du personnel, un bénévole ou tout autre personne. Déclarer ne pas avoir eu de mauvaises intentions n'est pas une excuse recevable lorsque les faits sont prouvés ;
- Ne pas prendre un enfant impliqué dans les programmes de CEGUIFED seul dans un véhicule ou tout autre moyen de transport sauf en cas d'absolue nécessité et avec l'accord de ses parents/tuteurs et de sa hiérarchie ;
- Ne jamais inviter sans autorisation écrite des personnes adultes avec lesquels on entretient une relation professionnelle ou des enfants non-accompagnés dans une résidence privée, sauf s'il y a un risque imminent de blessure ou un danger physique ;
- Ne jamais prendre part à des comportements et activités illégaux, dangereux ou abusif vis-à-vis des enfants ou des adultes, ce qui inclut prendre part à des pratiques traditionnelles blessantes (telles que l'excision) ;

Cette liste n'est pas exhaustive. Le personnel et les partenaires devraient considérer toutes les actions et les comportements connexes susceptibles de compromettre les droits et la sauvegarde des enfants et des adultes.

Toute personne associée à CEGUIFED est tenue de signer la Politique de Sauvegarde et doit au minimum, et par écrit, accuser réception de ces protocoles de comportement et attester de leur compréhension. L'incapacité d'un responsable à surveiller et signaler une violation du Code de conduite par un employé et à prendre des mesures à l'encontre de ce dernier pourrait en soi constituer une violation, et une mesure corrective ou disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pourrait être prise à l'encontre du responsable.

Section 1.3 Code vestimentaire

Chaque collaborateur est conscient qu'il est - chacun à son niveau de responsabilité - un représentant de CEGUIFED.

Au niveau de l'environnement professionnel, il s'agit :

- D'adopter une tenue appropriée et soignée ;
- De porter des vêtements appropriés, conformément aux us et coutumes locaux, et de toujours donner une image professionnelle ;
- De respecter le code vestimentaire local au niveau du terrain, lors des visites et de prendre conscience de notre apparence physique ainsi que de sa signification sociale.

Section 1.4 Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

CEGUIFED veille à ce que les traditions ou contraintes locales relatives à la reproduction d'images personnelles soient respectées avant de photographier ou de filmer un sujet, et veille à ce que les images soient de justes représentations du contexte et des faits.

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

- Evaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
- Obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
- Veiller à ce que les photographies, films, vidéos etc. présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
- Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Section 1.5 Conduite personnelle en dehors du travail

Le personnel de CEGUIFED est tenu d'adopter un comportement exemplaire au regard du respect des principes et règles énoncés dans le Code de conduite. Nous devons à tout moment nous conduire de manière correcte et professionnelle, agir dans le meilleur intérêt de l'organisation. Pour des raisons liées au fait que les comportements ou les actes d'un employé ou un affilié de CEGUIFED ne seront toujours liés à l'image de l'organisation, tout comportement de notre part perçu comme contraire à ce code de conduite en dehors des heures de travail sera considéré comme une violation de ce code.

Les principes de la Politique sur la protection de l'enfant avec les dispositions de ce Code de conduite doivent nous guider à la fois sur le lieu de travail mais aussi en dehors des heures de travail. Tout comportement objectivement susceptible de nuire et d'altérer.

Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Conformément à la CDE (Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant), la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense. L'image et la réputation de l'organisation auprès du public est proscrite et susceptible de sanction disciplinaire.

En cas de soupçons à l'égard du comportement d'un membre du personnel, d'un partenaire quant au code et/ou lorsqu'une violation de la Politique sur la protection de l'enfant ou de la Politique Anti-Abus et Exploitation Sexuelle est avérée, une enquête sera menée dans le cadre de cette politique et un signalement aux autorités statutaires sera faite pour qu'une enquête judiciaire soit lancée en vertu de la loi en vigueur en Guinée et/ou au sein de CEGUIFED, conformément aux procédures disciplinaires.

Le non-respect du code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture de la relation contractuelle.

Section 1.6 Sensibilisation :

Tous les employés (permanents et non permanents), bénévoles, stagiaires et membres du Conseil de Coordination de CEGUIFED reçoivent une copie du présent code. Ils signent également un formulaire d'engagement attestant qu'ils ont pris connaissance, ont compris et acceptent les termes de ce code qu'ils s'engagent à suivre scrupuleusement. Ce formulaire d'engagement signé par les concernés sera archivé dans les dossiers du personnel, de prestation et accompagnera les conventions.

Section 1.7 Accords avec des prestataires

Les prestataires impliqués dans des situations dans lesquelles eux-mêmes - ou leurs employés ou sous-traitants - sont susceptibles d'être en contact avec des enfants ou adultes des communautés partenaires dans les programmes de CEGUIFED, ou d'avoir accès à des données personnelles sur ces enfants ou adultes partenaires, devront inclure le texte dédié à la protection suivant (ou formulé de manière relativement similaire), qui sera inclus à leur contrat avec CEGUIFED. En outre, une copie des Protocoles relatifs aux comportements afférents à la protection doit être jointe au contrat. Ces

exigences s'appliquent, que le Prestataire soit rémunéré pour les services fournis, ou qu'il les fournisse gratuitement, indépendamment de la durée du contrat.

Au cours de l'exécution de ce contrat, le Prestataire et les employés du Prestataire s'assureront que :

1. Toutes leurs interactions avec des enfants ou avec des adultes des communautés partenaires, ou avec des données personnelles sur ces personnes, respecteront les Protocoles relatifs aux comportements afférents à la protection et toutes autres mesures de protection raisonnables susceptibles d'être spécifiées par CEGUIFED ;
2. Tous les incidents de préjudice ou risques de préjudice pour les enfants ou les adultes partenaires seront immédiatement signalés à CEGUIFED ;
3. Toute personne ayant accès aux enfants ou adultes partenaires, ou aux données personnelles de ces personnes, disposera d'un extrait de casier judiciaire vierge de toutes offenses à l'encontre d'enfants ou de maltraitance d'adultes, dans la mesure où la loi l'autorise et signe une copie des Protocoles relatifs à la communication.
4. Ces obligations de protection sont clairement communiquées à tous les employés susceptibles d'avoir accès aux enfants ou adultes partenaires, ou aux données personnelles sur ces personnes, et ces employés en accuseront réception ; elles seront étendues aussi à tous sous-traitants (s'ils sont autorisés) recrutés pour exécuter le contrat.

V. PRINCIPES D'ACTION :

Au niveau de ses principes d'action, CEGUIFED s'engage à :

1. Sensibiliser ses employés, ses partenaires et toute personne impliquée dans les projets et à prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir et créer un environnement sain et éviter le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, l'inconduite sexuelle incluant la compréhension des mécanismes et des procédures de protection ;
2. Sensibiliser les parties prenantes afin de rappeler les règles de fonctionnement et de collaboration pour une meilleure compréhension de l'inconduite sexuelle ;
3. Améliorer les capacités du personnel, des partenaires, fournisseurs et prestataires à reconnaître et à éviter les jeux de pouvoir et les inégalités entre les sexes susceptibles de favoriser l'inconduite sexuelle, y compris les situations comme l'intimidation et autres formes de discrimination ;
4. Informer les autorités concernées au besoin et collaborer pleinement à toutes les enquêtes sur des allégations d'inconduite sexuelle ;



5. Assurer les mécanismes pour permettre aux communautés et aux personnes concernées de déclarer tous les cas d'inconduite sexuelle ou d'atteinte à l'intégrité physique ou morale ;
6. Prendre en charge le signalement dans les plus brefs délais ; préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées (personne qui a fait le signalement et ses témoins);
7. Faciliter le partage des pratiques qui peuvent améliorer la prévention et les interventions adéquates en matière d'inconduite sexuelle ;
8. Mettre à niveau les parties prenantes afin de rappeler les règles de fonctionnement et de collaboration pour une meilleure lutte contre l'inconduite sexuelle ;
9. Mettre en place des mécanismes de signalement et accompagner les victimes/survivant(e)s d'inconduite sexuelle vers les ressources externes appropriées ;
10. Réviser tous les trois ans et renforcer de manière continue les pratiques de l'organisation afin de prévenir et d'éviter toute inconduite sexuelle.

Section 1.1. Mesures disciplinaires

Le non-respect des Protocoles de comportement en matière de protection, l'incapacité à respecter tous les aspects de la Politique de protection de CEGUIFED, tout autre comportement inapproprié envers les enfants ou les adultes des communautés partenaires, ou l'absence de signalement d'un incident contraire à la protection avéré ou suspecté commis par un employé de CEGUIFED ou un de ses partenaires, constitue un motif de mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail ou de tout autre partenaire avec CEGUIFED.

VI. ROLES ET RESPONSABILITES :

En plus de leurs obligations en vertu des autres dispositions du présent Code, le cas échéant, les personnes et les entités ci-dessous nommées s'engagent à ce qui suit :

Section 1.1. Coordination Nationale

Le personnel de la Coordination Nationale s'engage à :

- Veiller à ce que l'organisation dispose de ressources humaines et financières suffisantes pour donner suite à son engagement ;
- S'assurer que tous les employés, contractuels, bénévoles et stagiaires, comprennent, signent et se conforment au Code de conduite ;
- S'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents soient protégées contre les représailles ;

- S'assurer d'une gestion adéquate du rendement afin d'atténuer les risques de violence sexuelle, notamment en prenant des mesures correctives lorsque nécessaire ;
- Veiller à assurer la confidentialité dans le traitement des cas jusqu'à ce qu'ils soient avérés ;
- Superviser la révision de ce Code de conduite et sa mise en œuvre régulièrement ;
- Organiser des activités de formation continue, des sessions de mise à jour et des sensibilisations pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels, les discriminations ou toute autre forme de violence physique ou morale.

Section 1.2 Le Personnel, le CA (Conseil d'Administration), les membres d'honneur, les membres associés et les membres du Conseil des Sages (CoS) de CEGUIFED

Il est du devoir des parties prenantes ci-dessus de :

- Respecter la Politique sur la protection de l'enfant et de PEAS et être courtois, respectueux et honnête dans ses relations avec les enfants, leurs familles et toute personne membre des communautés participant aux programmes de CEGUIFED, les donateurs et tous les employés de CEGUIFED ;
- Respecter les droits de toutes les personnes, sans discrimination aucune ;
- Agir toujours avec équité et honnêteté et traiter les personnes avec dignité et respect ;
- Travailler à maintenir la réputation et incarner les valeurs de CEGUIFED, en respectant les politiques ;
- Respecter ce code de conduite et toutes les chartes professionnelles applicables à sa position, son rôle et sa profession ;
- Signaler toute inquiétude ou tout incident en rapport avec ce Code de conduite en cas de soupçons ou de manquements vis-à-vis du Code.

Section 1.3 Personnes, autorités, services et organisations partenaires liés au CEGUIFED

Les parties prenantes ci-dessus doivent :

- Participer à la culture organisationnelle de prévention, de responsabilisation et de transparence en matière d'exploitation et d'abus sexuels ou de toute autre forme de discrimination ou de violence physique ou morale ;
- Collaborer avec CEGUIFED pour permettre l'intégration et le partage des meilleures pratiques en matière de prévention, de traitement de l'exploitation et des abus sexuels ou de toute autre forme de discrimination ou de violence physique ou morale ;

- Satisfaire à toutes les obligations établies par le présent Code, ou disposer de politiques et procédures adéquates pour prévenir, traiter et sanctionner les cas d'exploitation et d'abus sexuels et de toute autre forme de discrimination ou de violence physique ou morale ;
- Traiter adéquatement tous les cas où les situations d'exploitation et d'abus sexuels et de toute autre forme de discrimination ou de violence physique ou morale portés à leur connaissance et les référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes pertinents, incluant ceux prévus par le présent Code ;
- Collaborer à toutes les étapes de l'enquête à la suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de toute autre forme de discrimination ou de violence physique ou morale impliquant un membre du personnel ou affilié de CEGUIFED ;
- Préserver la confidentialité de tous les faits et de toutes les informations portées à leur connaissance en lien avec le présent Code ;
- Veiller à autoriser la formation et à la sensibilisation par CEGUIFED des personnes représentantes de leur organisation pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

VII. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT :

Toutes les infractions à ce code doivent être signalées au Comité National de Gestion des cas composés par :

- Le Coordonnateur National
- Le Point Focal Protection désigné au niveau de la Coordination Nationale
- Les 2 Rapporteuses du CA

Ou selon le cas ou en cas d'implication d'une des personnes mentionnées ci-dessus au Comité d'éthique et de gestion des cas composé par :

- Le Président du Conseil d'Administration (PCA) ;
- Deux membres du Conseil de Coordination ;
- Deux membres du Comité des Sages.

Les réponses se fondent sur l'ampleur du risque et sa gravité pour les enfants ou les adultes partenaires de CEGUIFED. CEGUIFED s'engage à traiter et gérer chaque cas rapporté sur la transgression de la Politique de Protection et de Sauvegarde avec objectivité, impartialité et rigueur. Le signalement des cas selon la convenance de celui qui donne l'information se fera de manière anonyme et la confidentialité sera préservée dans tous les cas de signalement.

Adresse : Quartier Matoto Kondebounyi,
Commune de Matoto, B.P: 3235 Conakry-Rép.Guinée
Bureau : Mobile : +224 622 68 74 76/622 49 13 73
www.ceguifed.org E mail : guinee@ceguifed.org



Une adresse de messagerie électronique (E-Mail) sera mise à la disposition du personnel et des affiliés de CEGUIFED pour les signalements.

Pour tout incident ou soupçon à l'égard du comportement d'un membre du personnel, d'un fournisseur, d'un prestataire, d'un partenaire, d'un membre du Conseil de Coordination, d'un stagiaire ou d'un bénévole quant au Code de conduite, une enquête sera menée par le comité compétent. Selon la gravité du cas et l'appréciation du comité basé sur les politiques et les procédures en vigueur, au-delà des dispositions disciplinaires un signalement aux autorités compétentes pour qu'une enquête judiciaire puisse être envisagée en vertu de la loi en vigueur en Guinée.

SIGNÉE PAR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (PCA)



Elhadj Aboubacar KABA

Conakry, le 8 janvier 2024

CEGUIFED



Bien-être pour tous

www.ceguifed.org



FORMULAIRE D'ENGAGEMENT :

Engagement à respecter le code de conduite pour les personnes ou services liés au CEGUIFED comme suit : Personnel permanent ou non, stagiaires, bénévoles, consultants, prestataires de service, membres du Conseil d'Administration (CA), membres du Conseil des Sages (CoS), membres associés, membres d'honneur, partenaires d'exécution (associations et leurs réseaux, médias et leurs réseaux, ONG locales et leurs réseaux, Organisations Communautaires de Base et leurs réseaux), communautés participantes directes ou indirectes, partenaires techniques et financiers, Ministères sectoriels, services déconcentrés et décentralisés (collectivités locales, délégations spéciales), autorités morales religieuses (leaders religieux, chefs coutumiers, maîtres d'école coranique).

Je, soussigné(e), _____,

Fonction _____,

déclare par le présent formulaire avoir lu entièrement, compris le contenu de ce Code de conduite que je m'engage à respecter. Je m'engage à observer et poser des actes pour prévenir et combattre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et toute autre forme de discrimination ou de violence physique ou morale tout en me conformant aux politiques, à la vision, aux valeurs et à la mission de CEGUIFED.

Je comprends que la violation de toute disposition du Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de toute relation avec moi et/ou avec le service, l'organisation, l'entreprise que je représente et que CEGUIFED se réserve le droit de signaler le cas aux autorités judiciaires compétentes.

Je comprends que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et à la prévention de toute forme de discrimination ou de violence ou abus sexuel, physique ou moral en traduisant ce Code de conduite de façon concrète dans mon travail et dans l'ensemble des activités de mon organisation, le cas échéant.

Je m'engage conformément à ce Code de Conduite et aux Politiques en vigueur au CEGUIFED, à signaler de manière objective et sans délai tous les cas d'abus qui seraient portés à ma connaissance.

Je comprends qu'il est important de respecter les engagements et dispositions de ce code envers mes collègues, les partenaires et les membres des communautés qu'il dessert en adhérant aux normes de comportement énoncées dans ce Code de conduite.

Lu et Approuvé

Signature

Date :