



CODE DE CONDUITE UMBRA

Le présent code de conduite est destiné au personnel recruté par UMBRA dans le cadre de ses activités. Il s'agit du personnel permanent, des consultants, le personnel de collecte de données, stagiaires, volontaires, les sous-traitants. Il a pour but de prévenir les Violences Basées sur le Genre, particulièrement l'Exploitation et Abus Sexuels et le Harcèlement Sexuel ainsi que les Violences Contre les Enfants, à travers l'adoption d'un comportement professionnel digne et le respect des actes prohibés.

Le Code de conduite, objet du présent document, a pour buts de :

- Contribuer à prévenir et à apporter les réponses aux risques de Violence Basée sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuels (EAS), Harcèlement Sexuel (HS) et de Violence Contre les Enfants (VCE) ;
- Conscientiser le personnel et les autres parties prenantes sur la problématique des VBG/EAS/HS et de VCE, et :
 - Créer un consensus sur le fait que de tels actes n'ont pas leur place à UMBRA ;
 - Susciter chez le personnel et les autres parties prenantes la prise en compte des aspects VBG dans toutes les activités ;
- Sensibiliser le personnel opérant pour UMBRA sur les attentes en matière des normes ESHS et de HST ;

DEFINITION DES TERMES

Exploitation et Abus Sexuels (EAS) : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent comme « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ». Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux abus sexuels.

Harcèlement Sexuel (HS) : Toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles (ex. faire des promesses de traitement favorable ou des menaces de traitement défavorable en fonction d'actes sexuels) et tout autre comportement verbal ou physique ou geste non-désiré de caractère sexuel, qui pourraient être raisonnablement perçus à offenser ou humilier une autre personne, quand ce comportement perturbe le travail, est traité comme une condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, ou offensant. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels). Les femmes et les hommes peuvent les deux subir le HS.

Auteur/Agresseur : La ou les personne(s) qui commet (tent) ou menace(nt) de commettre un acte ou des actes de VGB/EAS/HS ou de VCE.

Survivant/e (s) : La ou les personnes négativement touchées par les VBG, EAS, HS.

Chantier : Endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure pour le compte d'un client. Les missions de consultance ont pour chantier les endroits/sites où elles se déroulent.

Consentement : C'est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. 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 Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, UMBRA considère que le consentement ne peut être donné par des personnes de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère 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.

Consultant(e) : Tout individu qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance avec UMBRA.

Enfant : Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Sous-traitant : Toute société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat avec UMBRA pour fournir des services et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Exploitation Sexuelle : Elle est définie comme le fait d'abuser d'une situation de vulnérabilité, d'une position d'autorité ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment en vue d'en tirer des avantages pécuniaires, sociaux ou politiques.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : Ensemble des mesures visant à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi à UMBRA. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG/EAS/HS et de VCE : Procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS ou VCE.

Protection de l'enfant : Activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudices, en particulier ceux découlant de la VCE.

Protocole d'intervention : Mécanismes mis en place pour intervenir dans les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE.

Sollicitation mal intentionnée des enfants à caractère sexuel : Ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant pour un but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation.

Sollicitation mal intentionnée des enfants sur Internet : C'est l'envoi des messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle.

Survivant.e.s : Personne(s) négativement touchée(s) par la VBG/EAS/HS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG/EAS/HS ; seulement les enfants peuvent être des survivant.e.s de VCE.

Violence Basée sur le Genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015).

Les six principaux types de VBG sont les suivants :

- **Viol** : Pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Aggression sexuelle** : Toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - o **Faveurs sexuelles** : Une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion, prime, offre de certaines facilités) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Aggression physique** : Un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, secouer, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : Le mariage d'un individu contre sa volonté.

- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : Privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux.
- **Violence psychologique/affektive** : L'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, destruction d'objets chers, etc.

Violence Contre les Enfants (VCE) : Un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligeant d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans). Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Traite des personnes : Recrutement, transport, hébergement ou accueil des personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contraintes par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de paiement ou d'avantage pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

PRINCIPES, VALEURS MORALES, ETHIQUE ET ATTITUDES A RESPECTER

Toute personne recrutée par UMBRA a l'obligation de respecter les principes, les valeurs morales pour faciliter la vie professionnelle, de protéger les personnes contre toutes formes d'abus y compris les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE).

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences ci-dessous sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour toute personne recrutée par UMBRA.

1. Tout acte de discrimination dans les interactions avec les cibles ou les membres de la communauté locale ou entre le personnel (de l'entreprise hôte, centre de formation, etc.), sur la base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provoquant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
3. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
4. Tout acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
5. L'emploi et l'exploitation des enfants au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage précoce ; en plus, la sécurité et la protection des enfants dans les zones d'activité et aussi dans les environs doivent être aussi assurées.

Le fait de commettre les actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il est signalé (avec le consentement éclairé du/de la survivant(e)).

En plus, tout acte d'agissement répété de harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire.

Finalement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux exigences de UMBRA en matière de respect des droits de l'Homme, de non-discrimination, de prévention et d'atténuation des Violences Basées sur le Genre (VBG), en particulier les cas d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE).

UMBRA considère que le non-respect de ce code de conduite sur les VBG/EAS/HS et les VCE ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre ces violences, que ce soit sur le lieu de travail ou dans la communauté, constitue une faute grave et est passible des sanctions, des pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police ou la gendarmerie contre les auteurs des VBG/EAS/HS ou des VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaille pour le compte de UMBRA, je consens à :

1. Ne pas m'impliquer dans les actes de VBG/EAS/HS et de VCE, notamment le viol, les abus et agression sexuels, le harcèlement sexuel, les attouchements, la traite des enfants, le proxénétisme, la pédophilie,
2. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes ESHS, et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/SIDA, aux VBG/EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer les stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police ou la gendarmerie vérifier mes antécédents en cas de besoin ;
5. Maintenir un climat de travail serein par une discipline personnelle, en évitant d'être auteur des faits et gestes culturellement inappropriés et de participer aux harcèlements, intimidations, gestes discourtois, provocations, injures, moqueries et à la dévalorisation d'autrui ;
6. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, niveau d'étude, citoyenneté ou de tout autre statut ;
7. Ne pas m'adresser aux femmes, enfants, hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
8. Ne pas me livrer aux actes d'harcèlement sexuel : par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou faire des baisers, frôler quelqu'un, siffler, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
9. Ne pas m'engager dans les faveurs sexuelles : par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
10. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec les enfants, notamment à la sollicitation malveillante des enfants ou à des contacts par le biais des médias numériques ou par personne interposée ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
11. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, ne pas avoir d'interactions sexuelles avec les membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle ; une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

En ce qui concerne les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans)

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité des enfants ;
13. Ne pas inviter chez moi les enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent aucun risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
14. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photos numériques ou de tout autre support pour exploiter et/ou harceler les enfants ou pour accéder à la pornographie infantile ;
15. M'abstenir des châtiments corporels ou des mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;

16. M'abstenir d'engager les enfants de moins de 18 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail ;
17. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants ;
18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer les enfants.

Utilisation des images d'enfants à des fins professionnelles

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

23. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
24. Avant de photographier ou de filmer un enfant, 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 ;
25. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière positive, digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; Ces enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
26. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
27. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas les renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer les images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite, UMBRA prendra à mon encontre les mesures et les sanctions conformément aux dispositions de mon contrat de services.

Engagement

Je comprends qu'il est de ma responsabilité d'éviter les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS ou des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite.

Je reconnais par la présente, avoir eu les explications nécessaires pour bien comprendre le présent code de conduite et j'accepte de me conformer aux dispositions qui y figurent. J'ai compris mon rôle et mes responsabilités concernant la prévention des cas de VBG/EAS/HS et de VCE, et les interventions en cas de nécessité.

Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuelle ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi.

Signature (**Précédée de la mention « lu et approuvé »**):

Nom et prénom :

Poste/qualité :

Date :