


**CODE DE CONDUITE DE L'ORGANISATION BUREAU DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE  
BDC-M/ 26<sup>ème</sup> COMMUNAUTE METHODISTE LIBRE AU CONGO.**

## **1. CONTEXTE**

En tant qu'organisation humanitaire, le BDC-M s'aligne au respect des droits humains dans son ensemble en assurant la protection pour tous. Par conséquent, tous les membres, le personnel/Agents, les Volontaires, Consultants, les Fournisseurs au sein de cette organisation, reconnaissent et sont censés appliquer ces droits. Outre, ces droits et principes humanitaires, en tant que structure/organisation de l'Eglise, le BDC-M est basé aussi sur les **valeurs** et les **normes d'éthique chrétienne**. A ce titre, il est engagé à vulgariser et à maintenir le plus haut niveau de valeurs fondamentales qui sont : **le respect, l'intégrité, l'engagement et l'excellence** auprès de tous ses agents ainsi que tous les staffs affectés aux projets durant l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

- **Du respect**

Au BDC-M le **respect** est une valeur incontournable qui doit caractériser tout Agent : Le respect de soi-même et des autres : respect mutuel entre agents, respect envers les chefs et/ou autorités hiérarchiques et les liens de subordination, respect envers les subalternes quels que soient leurs rangs, respect des bénéficiaires et respect des collaborateurs et fournisseurs. Ce respect se traduit par la courtoisie et l'honnêteté dans les échanges à travers certains comportements : traiter les autres comme soi-même, être ouvert aux opinions et aux idées différentes des autres, partage des connaissances et expertise, etc.

- **De l'intégrité**

Au BDC-M l'**intégrité** est une valeur professionnelle fondamentale qui doit caractériser tout agent ; elle conduit à l'adhésion et au **respect des principes établis et reconnus**, c'est faire preuve d'honnêteté dans les comportements

- **De l'engagement**

L'engagement est une des valeurs primordiales au sein du BDC-M ; il se traduit par le **dévouement, l'enthousiasme, le professionnalisme et l'habileté** que tout agent est appelé à faire montre dans l'exercice de son travail conformément à son job description en vue d'atteindre les résultats attendus par l'employeur (BDC-M). C'est la contribution de chaque agent au succès et à la réalisation des objectifs de l'organisation BDC-M selon les compétences pour lesquelles il a été engagé.

- **De l'excellence**

La valeur d'excellence au sein du BDC-M se traduit par **la performance** remarquable dans tous les aspects de son travail en tant qu'organisation. La contribution à cette performance doit se remarquer à travers les agents en termes de la production et la qualité de travail

## 2. DES REGLES DE CONDUITE APPLICABLES AU SEIN DU BDC-M

### 2.1 Règles de conduite en matière d'exploitation et d'abus sexuels

#### Définition.

“L’expression « **Exploitation sexuelle** » désigne le fait d’abuser ou de tenter d’abuser d’un état de vulnérabilité, d’un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d’en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. On entend par “Par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d’un rapport inégal, la menace d’une telle atteinte constituant aussi l’abus sexuel. “ (Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuels (PEAS) ([ST/SGB/2003/13](#)))

### 2.2. Interdiction de l'exploitation et d'abus sexuels

En conformité à la Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies (Circulaire SG/UN ST/SGB/2003/13 sur la PSEA, l’exploitation et les abus sexuels constituent des infractions graves et sont interdits au sein du BDC-M. A ce titre, tout Agent du BDC-M doit respecter les **6 principes fondamentaux** du Comité permanent inter organisations (**IASC**) sur l'exploitation et les abus sexuels, il s'agit de :

**1.**

*L'Exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves passibles des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis.*

Pas de seconde chance

**2.**

*Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.*

Pas du sexe avec enfants

**3.**

*Il est interdit de demander des faveurs ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou d'exploitation en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris l'embauche des prostituées ou toute assistance due à toutes personnes,*

Ne pas louer /soudoyer quelqu'un pour le sexe.

4.

*Toute relation sexuelle avec les bénéficiaires implique qu'elle est basée sur une dynamique de pouvoir inégal de manière inhérente et est de ce fait, interdite.*

Pas de sexe avec des bénéficiaires

5

*Les Travailleurs humanitaires doivent signaler tout doute ou soupçon concernant un acte d'EAS commis par leurs collègues*

Toujours signaler l'EAS

6.

*Les Travailleurs humanitaires sont tenus de mettre en place et de maintenir un environnement de travail à même de prévenir tout comportement sexuel inacceptable*

Décourager l'EAS autour de vous

### **2.3 De l'obligation de signaler**

Tout Agent du BDC-M qui pressent ou soupçonne un acte d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue, quel que soit l'employeur de ce collègue, il doit **signaler** via les mécanismes de signalement établis.

L'Organisation BDC-M dit **Non** à toute inconduite sexuelle observée à un Agent, personnel Associé, un collaborateur, un Consultant ou un Volontaire. Le BDC-M doit : **Agir et Appliquer** la "**Tolérance zéro**" pour des cas prouvés et dénoncer les suspicions

### **2.4 Règles de conduite en matière de Patrimoine de l'organisation**

Le BDC-M en tant qu'organisation a un logo et un patrimoine matériel et autres

Tout agent dans l'exercice de ses fonctions est autorisé d'utiliser l'insigne du BDC-M sans pour autant s'en donner aux actes contraire pouvant compromettre ou ternir l'image du BDC-M, il en est de même pour les biens (fournitures, matériels, fonds et autres) du BDC-M mis à sa disposition et qui doivent être utilisés avec soins et respect et dans le cas d'espèce doit être remis au BDC-M par l'Agent en bon état.

### **2.5 Règles de conduite en matière de la conformité aux principes humanitaires**

Tout Agent du BDC-M est tenu à se conformer aux principes humanitaires universellement connus et que l'organisation BDC-M respecte, il s'agit de :

- ✓ **Le principe d'humanité** : qui consiste à prévenir et atténuer les souffrances des populations vulnérables dans le respect de la dignité,

- ✓ **Le principe de neutralité** : qui interdit à chaque organisation, ses agents et ses partenaires à ne pas prendre parti dans un quelconque conflit ou controverses de nature politique, raciale, religieuse ou idéologique.
- ✓ **Le principe d'impartialité** : qui recommande aux organisations, leurs agents et leurs collaborateurs de motiver leurs assistances aux populations sur base des besoins sans une quelconque discrimination d'origine ethnique, de nationalité, de la race, de l'opinion politique, le sexe ou la religion.
- ✓ **Le principe d'indépendance** : qui stipule que l'organisation humanitaire, le BDC-M compris, doit assurer l'assistance aux populations vulnérables en toute indépendance sans aucune influence politique ou autres de qui que c'est soi.

## **2.6 Règles de conduite en matière de protection et réputation**

### **Confidentialité**

Au BDC-M il existe un circuit d'information, la divulgation ou l'autorisation de la divulgation de l'information revient aux responsables de l'organisation selon les degrés hiérarchiques. En cas de divulgation d'une information non publique l'auteur peut être sanctionné selon le degré des faits. Chaque agent collaborateur est dépositaire et responsable des informations confidentielles s'il reçoit de la part de la hiérarchie. Il ne les utilise en interne que dans le cadre de nécessité professionnelle et ne les divulgue en dehors du BDC-M que s'il est autorisé à le faire ou dans le cas prévu par la loi. Ceci concerne aussi l'utilisation des médias sociaux, mais également des conversations dans des sphères privées (familles, amis) ou publiques (transports, restaurants, lieux publics en général), publications sur internet, WhatsApp, Facebook des informations confidentielles sans autorisations quelconques

Les informations sensibles, telles que les données sur les employés et les bénéficiaires ou celles sur les bailleurs sont confidentielles et tout Agent du BDC-M est tenu d'en préserver la confidentialité.

## **2.7 Règles de conduite en matière de conflits d'intérêt**

. Un conflit d'intérêts est défini comme une situation opposant les intérêts d'une organisation (ou de son personnel) et l'intérêt personnel incluant celui d'un ou d'une proche. Un conflit d'intérêt intervient lorsqu'une personne de l'organisation participe personnellement et / ou substantiellement à titre officiel dans une affaire dans laquelle, et à sa connaissance elle a un intérêt quelconque et / ou financier et a un effet direct et prévisible sur l'intérêt.

Il s'agit d'une situation dans laquelle un dirigeant, un employé (Agent), un bénéficiaire ou un partenaire du Bureau de Développement Communautaire « BDC-M » a un intérêt personnel de nature à influencer ou paraître influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou positions officielles.

Il faut entendre par "**intérêt privé**" un intérêt étranger à celui de l'organisation, qu'il soit direct (personnel) ou indirect concernant des parents, amis, partenaires commerciaux ou organisations dans lesquels la personne occupe une fonction (bénévole ou rémunérée).

Un conflit d'intérêts potentiel ou réel survient généralement quand un membre du personnel ou de l'organisation se place dans une position d'influencer une décision, en vue d'en retirer un avantage personnel, pour lui – même, pour un membre de sa famille ou pour une tierce personne.

En cas de conflit d'intérêts potentiel ou réel, les dirigeants, agents, fidèles ou partenaires de la Communauté sont tenus d'en informer immédiatement le supérieur hiérarchique direct.

BDC-M condamne toute situation de conflit d'intérêt. Celle-ci peut constituer de faits de corruption ou de trafic d'influence et exposer l'organisation à des accusations de partialité ou de malhonnêteté et qui peuvent avoir également des conséquences sur la réputation et l'image du BDC-M. Il est donc recommandé aux agents du BDC-M selon leur degré de responsabilité de ne pas participer à toute prise de décision qui pourrait compliquer un conflit d'intérêt évident ou apparent

### ***2.8 Règles de conduite en matière d'anticorruption et toute acte frauduleux***

La réputation de BDC-M est un actif de grande valeur. Ainsi, il est strictement interdit à tout agent de se livrer à des actes de corruption, qu'elle qu'en soit la forme ou la raison, y compris, de manière non exhaustive, le faux, l'usage de faux, falsification, la mauvaise gestion de l'information et le détournement ou la mauvaise gestion du patrimoine et autres transactions financières de l'Organisation. Pareils actes, sont punis d'une rupture de contrat ; si les faits sont établis.

### ***2.9 Règles de conduite en matière de non- discrimination, diversité et mixité***

La discrimination survient lorsqu'une personne, un bénéficiaire est traité moins favorablement qu'une autre personne en raison de certaines caractéristiques liées par exemple à l'âge, l'appartenance ethnique, la race, situation de la famille ou grossesse, le sexe, caractéristiques génétiques, handicap physique, état de santé ou toute autre différence perçue.

Le BDC-M interdit toute forme de discrimination telle que signalée ci-haut, il promeut l'ensemble des populations vulnérables dans leur diversité comme force. Il promeut la mixité et la diversité facteurs porteurs de cohésion interne et de progrès. La coordination y tient particulièrement

### ***2.9 Règles de conduite en matière des substances nuisibles sur le lieu de travail***

Il est strictement interdit de distribuer, d'administrer ou d'utiliser des substances nuisibles (drogue et ses dérivés) dans les locaux et sur le lieu du travail de BDC-M. Il est également interdit aux agents de travailler lorsqu'ils sont sous l'emprise de ces substances. La violation de ces interdictions, peut entraîner une action disciplinaire allant jusqu'à la révocation, ou à la participation satisfaisante à une cure de désintoxication.

### ***2.10 Règles de conduite en matière de violence sur le lieu de travail***

Tout acte de violence, bagarre, disputes entre agents allant même à l'administration des coups, et occasionnant des blessures et autres dégâts à l'un ou l'autre agent est strictement punissable. Les faits seront portés à la connaissance du responsable des Ressources humaines pour enquêtes et établissement des responsabilités.

## **3. CONCLUSION**

A travers ce code de conduite, le BDC-M s'assure d'être un modèle de comportement éthique et légal. Par les règles définies dans le présent code de conduite, le BDC-M recommande à l'ensemble des Agents, de ses collaborateurs d'adopter en toutes circonstances un comportement conforme aux lois, valeurs, règles de conduite et aux principes humanitaires.

**NB :** Ce document de code de conduite peut être amendé / révisé ou actualisé selon le besoin

Fait à Bukavu, le 02/05/2024

Nom et Post nom du Président du CA + Signature



**Mgr Dr Venance LUBUNGA W'EHUSHA**



**Annexe : DECLARATION DE L'AGENT**

*Je soussigné (e) .....*

*Déclare avoir pris connaissance et compris les clauses, les conditions du code de conduite du BDC-M ainsi que les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels ; je m'engage à me conformer à toutes les normes et conduite qui y sont énoncées pendant toutes mes prestations.*

*Ma signature du présent Code de conduite implique mon adhésion totale à ce dernier.*

*En foi de quoi, je m'engage à signer le présent code de conduite*

**Nom de l'Employé/ Agent**

**Lieu et date :**

Signature

..... Le ...../...../2024