

CODE DE CONDUITE

Pour protéger les bénéficiaires de la maltraitance et de l'exploitation

Dernière mise à jour : 09/19/14

Préambule

Catholic Relief Services (CRS) s'engage à créer et à maintenir un environnement qui promeuve ses valeurs fondamentales et prévienne la maltraitance et l'exploitation de tous les bénéficiaires. Les employés, consultants, volontaires et internes de CRS doivent contribuer à créer un climat de travail harmonieux basé sur l'esprit d'équipe, le respect mutuel et la compréhension. Tous sont tenus de la même manière de respecter la dignité de tous les bénéficiaires avec lesquels ils sont en contact, en s'assurant que leur conduite personnelle et professionnelle respecte en tous temps les normes les plus élevées. Le présent code de conduite est applicable et contraignant pour tous les employés de CRS ainsi que pour les consultants, volontaires et internes travaillant pour CRS (appelés collectivement ses « affiliés »).

CRS condamne fermement et interdit toute forme de maltraitance et d'exploitation. De ce fait :

1. La maltraitance et l'exploitation constituent un cas de faute grave et sont donc un motif de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation ou au licenciement. L'échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles, ou toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile sont interdits, y compris la sollicitation de faveurs sexuelles en échange d'une assistance due aux bénéficiaires ou sous la menace du retrait de cette assistance.
2. Toute relation sexuelle avec un enfant (une personne âgée de moins de 18 ans) est strictement interdite quels que soient localement l'âge de la majorité ou de la majorité sexuelle. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.¹
3. Tout employé ou affilié de CRS qui soupçonne un autre agent humanitaire, que ce soit de CRS ou non, de se livrer à de la maltraitance ou à de l'exploitation, doit en rendre compte par l'intermédiaire des mécanismes de signalement de CRS.
4. Les employés et affiliés de CRS ne doivent se livrer à aucune forme de harcèlement, discrimination, violence physiques ou verbale, intimidation, favoritisme ou rapports d'exploitation. Les relations sexuelles entre les agents humanitaires et les bénéficiaires sont fortement déconseillées
5. Les employés et affiliés de CRS sont tenus d'avoir un comportement conforme aux valeurs de CRS et d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute maltraitance ou exploitation.

¹ Cette interdiction ne concerne pas les cas où l'employé est légalement marié à une personne de moins de 18 ans mais au dessus de l'âge de la majorité ou du consentement légal dans le pays dont il est citoyen (selon les lois nationales).

Attestation

J'ai lu attentivement le code de conduite de CRS et je le comprends. Si j'ai des questions ou si j'ai besoin d'explications, je comprends que j'ai la responsabilité de parler à mon superviseur et/ou aux Ressources humaines. Je suis conscient du fait que CRS attend de moi que je respecte en tous temps les normes de comportement décrites dans le présent code de conduite et j'ai l'obligation de signaler les violations à celui-ci. Je comprends aussi que, si je suis employé de CRS et que je viole le code de conduite ou ne m'y conforme pas, cela peut conduire à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si je suis un affilié (consultant, volontaire ou interne travaillant pour CRS), je reconnais que mon accord à me conformer à ce Code de conduite ne crée pas de relation d'emploi réelle ni implicite avec CRS mais que, si je viole le Code de conduite ou ne m'y conforme pas, cela peut conduire à mon renvoi et/ou à la résiliation des relations que je peux avoir avec CRS.

NOM EN CAPITALES D'IMPRIMERIE

Signature

Date