



Code de conduite de l'UCOP+

(éthique et déontologie
professionnelle)

avril 2020

INTRODUCTION

UCOP+ est une organisation sociale, experte dans le domaine de la coopération au développement et d'aide humanitaire, particulièrement la lutte contre le VIH et la tuberculose. Ses interventions sont orientées dans le domaine de la considération de la dignité des êtres humains en général et les personnes vulnérables en particulier¹. En effet, ceux-ci (êtres humains) occupent une place centrale au sein de nos communautés, tant nationales qu'internationales. C'est à ce titre que l'humanisme l'impose à la solidarité de vivre ensemble dignement sans distinction d'âge, de sexe, de nature, d'origine, de religion et de conviction politique ; cela contribue fortement au développement social.

C'est ainsi, l'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH, en sigle UCOP+, dans le but d'atteindre ces objectifs, organise le cadre de son fonctionnement, en mettant en place le Code de bonne conduite reprenant les valeurs et principes d'éthique et déontologique de base devant être observés scrupuleusement. Car, la vie humaine est constituée aussi des aléas.

Le Code répond à cinq questions essentielles, permettant à chaque membre du personnel de décider sur la conduite à tenir.

Ces questions sont :

Mes actes seront-ils conformes aux valeurs et principes d'éthique et déontologique de l'UCOP+ ? (que penserait une personne raisonnable de mes actes ? cette façon d'agir me gère-t-elle moralement ?).

Ai-je toutes les informations voulues ? (Ai-je examiné attentivement tous les faits ?).

Mon ou mes actes auront-ils une incidence négative ou positive sur moi et/ou sur l'UCOP+ ? (mes actes pourraient-ils mettre en péril la vie, la sécurité ou la réputation de quelqu'un ? Quelles seraient les conséquences pour UCOP+ si mes actes étaient révélés publiquement ?).

Mes comportements enfreindraient-ils un article du règlement du personnel, une règle de gestion financière ou des principes édictés dans ces deux domaines ?).

Une autre ligne de conduite éviterait-elle ces problèmes ?

Les quatre premières questions essentielles trouvent leurs réponses dans le code de bonne conduite, mais également répondent directement à la cinquième question.

Le Code est réparti de la manière suivante : les valeurs et principes d'éthique déontologique de base de l'UCOP+(1), l'objet et la portée du Code de bonne conduite (2), conduite professionnelle (3), restrictions spécifiques (4), clauses professionnelles (5) et mesures disciplinaires (6).

¹ Article 123, point 16 de la Constitution congolaise du 18 février 2006, telle que modifiée et complétée en ce jour.

LES VALEURS ET PRINCIPES D'ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE DE BASE DE L'UCOP+

1.1. **L'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH**, sur base de principe selon lequel « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit »², prône sur la dignité humaine et le respect de la diversité. Elle reconnaît la force qu'ont les gens à initier des changements positifs dans leur propre vie et la communauté. Et que, en essence, le développement est un processus où, mus par une justice sociale, les rapports de force changent.

1.2. **L'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH** coopère avec des organisations de sociétés civiles, qui sont passionnées à changer la situation, et qui partagent avec elle ce en quoi elle croit. A ce titre, cette coopération avec des organisations permet de mettre en place des communautés fortes et équitables.

1.3. **L'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH** propose le soutien cohérent qui consiste en un financement stratégique du développement, notamment en matière d'aide d'urgence et de reconstruction. Simultanément, la prise de conscience par la communauté internationale en générale et la communauté congolaise en particulier : donateurs et volontaires, pouvoirs publics, entreprises et les organisations de la société civile.

1.4. **L'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH** a résolu de créer un cadre où le personnel se conduit d'une manière conforme à la déontologie et éthique digne, courtoise et respectueuse – un milieu où les personnes sentent estimées, où les collègues et parties prenantes sont traités équitablement et où les opinions et les points de vue professionnels peuvent être exprimés ouvertement et avec courtoisie : « un lieu de travail respectueux doit favoriser la confiance, la responsabilité, le respect mutuel, la communication transparente et tient compte de la diversité des individus »³.

1.5. **L'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH** est contre tout manque de respect, qui consiste à faire fi de la dignité élémentaire dans les relations avec les autres, ou un comportement, des observations ou des agissements déplacés qui dévalorisent, dénigrent, insultent ou humilient quelqu'un, ou encore désapprécie son mérite, qui constitue une violation des principes d'éthique et de déontologie de l'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH, ou encore la violation de la loi, laquelle occasionne des sanctions disciplinaires, civiles ou pénales. Tout manque de respect qui se manifeste par des affirmations ou une attitude générale concernant la diversité des humains et leur valeur, lequel peut aussi viser le travail des autres et de l'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH, sa mission et ses buts. Le manque de respect peut prendre de nombreuses formes qui, en ligne de compte, donnent une piètre image de la personne dont il est fait, de son absence de courtoisie, de civilité et de tact.

2. Article 11 de la Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée et complétée en ce jour.

3. Conseil mondial personnel/administration : initiative en faveur du respect sur le lieu du travail.

1.6. **L'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH** interdit la discrimination et la stigmatisation fondée sur le sexe, la race, la religion ou les croyances, la nationalité, l'appartenance ethnique, ou l'origine sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, le handicap ou toute autre qualité.

1.7. **L'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH** qualifie la discrimination et stigmatisation comme tous les actes, directs ou indirects, fondés sur des distinctions ou des préjugés, qui ont pour but ou pour effet de traiter les individus ou des groupes injustement. Il peut s'agir d'une série d'incidents ou d'un incident unique.

II. L'OBJECTIF ET LA PORTEE DU CODE DE BONNE CONDUITE

1. L'objectif

2.1.1. L'objectif du Code de bonne conduite est de guider ou d'orienter tout membre du personnel, à temps plein ou partiel, pour qu'il soit très conscient de l'importance ou des conséquences de certains actes à poser ou à éviter, soit les comportements à éviter ou à afficher par eux dont les conséquences peuvent être soit positives, soit négatives.

2. La portée

2.2.1. Le Code de bonne conduite s'applique à tout le personnel de l'Union congolaise des organisations des personnes vivant avec le VIH et est observé aussi par tout le monde, stationné n'importe dans quel endroit au moment de service, dès la signature du contrat.

Toutefois, si les conditions ou les dispositions ne sont pas conformes à celles relatives au personnel en matière du travail, elles doivent être reconsidérées en concertation avec le responsable de l'UCOP+.

Le manager ou le responsable hiérarchique doit s'assurer de la compréhension et application entière du Code de bonne conduite. A ce titre, le personnel de l'UCOP+ est soumis au respect obligatoire du Code de bonne conduite.

3. Conduite professionnelle

3.1. Le travailleur est tenu à arriver, au moins, 15 minutes avant la première heure de service. Sauf en cas de dérogation pour les raisons de service ou sollicitation d'urgence.

3.2. Pendant l'exécution de leurs tâches, les membres du personnel de l'UCOP+ sont tenus à la neutralité, sans partialité et discrimination. Outre, ils sont tenus à suivre toutes les orientations qui leur sont données par la hiérarchie.

3.3. Les orientations de l'organisation portent sur : les travaux de l'organisation qui rentrent dans ses objectifs, la discipline de l'organisation, etc.

3.4. Les membres du personnel sont tenus à conserver, en bon père de famille, les outils de travail mis à leur disposition par l'UCOP+. En cas de la résiliation du contrat ou de la démission, ils sont tenus à les restituer. A défaut, cela engage leur responsabilité.

3.5. L'exécution de l'aide humanitaire est un privilège pour l'UCOP+ et jouit du respect dans le chef des bénéficiaires en la mise en place des normes élevées et des critères stricts.

3.6. Il est interdit aux membres du personnel de l'UCOP+ d'user de leur position pour leurs propres intérêts ou ceux de leurs relations amicales ou familiales.

3.7. Il est interdit aux membres du personnel de l'UCOP+ de recevoir les cadeaux offerts par les bénéficiaires, les sous-traitants ou un tiers, ou encore un service, sous quelle forme quel que soit, pour des fins personnelles ou pour le compte d'autrui.

3.8. Les contrats pour des services rendus à UCOP+ sont conclus par l'autorité compétente de l'UCOP+ et sont établis par écrit, signés par toutes les parties au contrat. Toutefois, l'hypothèse de mandat n'est pas écartée.

3.9. Les membres du personnel de l'UCOP+ sont tenus à faire preuve de tact et respect de la diversité au lieu de service. Les principes d'éthique et de déontologie de l'UCOP+ emportent sur les origines, les croyances, les opinions, les choix ou les habitudes en toutes circonstances. De même, les membres du personnel de l'UCOP+ ne peuvent pas favoriser certains groupes, sur la base de leur statut personnel ou de leurs affinités, surtout en ce qui concerne le recrutement ou l'engagement du personnel aux fins de collaboration avec l'UCOP+.

3.10. Les membres du personnel de l'UCOP+ sont tenus au respect vis-à-vis de l'UCOP+ et de ses partenaires. Il est interdit tout comportement relatif à la fraude et la corruption ; toutes formes de comportement indésirable tel que l'intimidation et l'agression, etc.

3.11. Il est strictement interdit la présence de tout type d'armes dans ou autour des bâtiments ou les locaux appartenant à l'UCOP+. Il en est de même pour les logements des membres du personnel pendant les missions de service.

3.12. Aussi, le port d'armes dans les véhicules de l'UCOP+ sont strictement interdit. Toutefois, si le personnel armé civil et/ou militaire ont accédé dans le véhicule ou dans les installations de l'UCOP+ sous menace ou violence, la politique de l'UCOP+ en matière de sécurité doit faire le suivi (document : Sécurité avant tout).

3.13. Il est strictement interdit aux membres du personnel de l'UCOP+ de travailler sous l'emprise de n'importe quelles drogues, légales ou non, qui peuvent nuire aux capacités du personnel pour faire leur travail comme convenu. Il en est ainsi la présence de l'alcool sur les terrains, dans les bureaux ou les véhicules de l'UCOP+.

4. Restrictions spécifiques

1. *Harcèlement sexuel ou abus sexuel*

4.1.1. Il est strictement interdit tout harcèlement sexuel ou abus sexuel.

4.2.2. Par harcèlement sexuel, il faut entendre :

Le fait d'une personne à l'égard d'une autre soit de même niveau hiérarchique, soit de niveau hiérarchique ou de statut contractuel différent tout comportement d'abus ou d'harcèlement sexuel ;

Toute brimade sexuelle, laquelle se caractérise par la perception implicite d'un déséquilibre de pouvoir et par le recours répété ou habituel à la force, à la violence physique ou émotionnelle ou à la coercition pour intimider ou dominer les autres ou l'autre.

4.1.3. Par abus sexuel, il faut entendre :

| *Viol par la violence dans tout orifice de l'homme ;*

| *Le fait d'avoir des relations sexuelles avec des bénéficiaires de programmes, avec leur famille ou avec des personnes employées par les organisations ou entreprises ayant conclus des accords contractuels avec UCOP+, en usant la ruse, soit la contrainte ;*

| *L'objectif de l'UCOP+ est de lutter contre les inégalités dans les domaines de pouvoir et de ressources humaines. A ce titre, il n'est pas permis aux employés de recevoir des services sexuels en offrant de l'argent ou d'autres moyens en échange.*

4.1.4. Tous les membres du personnel de l'UCOP+ sont tenus à observer la législation et la réglementation locales relatives aux violences sexuelles et les violences basées sur le genre et autres.

2. Conflits d'intérêt

4.2.1. Il n'est pas permis aux membres du personnel de servir d'intermédiaire dans des relations d'affaires ou d'entretenir des relations d'affaires entre leurs proches, parents et UCOP+.

4.2.2. Tout membre du personnel de l'UCOP+ ayant sa propre entreprise, soit ayant des intérêts financiers dans certaines entreprises, ne peut pas signer des contrats entre, soit avec UCOP+.

4.2.3. Tout membre du personnel se rendant compte d'un éventuel conflit d'intérêt, doit l'enregistrer et en parler avec son responsable. C'est l'ambition de l'UCOP+ pour être juste et neutre et d'employer tous les moyens de ne pas lui porter préjudice.

5. Les clauses professionnelles

a. Relations avec les autres collaborateurs

5.1.a. UCOP+ encourage les relations franches et professionnelles entre ses membres du personnel et le respect des différences culturelles, religieuses et politiques, mais ils ne doivent pas faire obstacle aux objectifs du programme.

5.2.a. Il n'est pas permis aux managers et aux responsables hiérarchiques d'établir des relations de caractère conjugal ou de cohabiter avec son personnel.

b. Les relations privées

5.1.b. UCOP+ ne souhaite pas restreindre la vie privée des membres du personnel. A ce titre, tout membre du personnel en congé peut être invité de venir accomplir

les tâches qui pouvaient lui être confiées pendant ladite période en cas de nécessité. Il va de soi que l'UCOP+ observe toujours les lois et la réglementation locales en matière du travail.

5.2.b. UCOP+ encourage tout membre du personnel d'engager de bonnes relations dans le domaine culturel au niveau de la communauté locale, lesquelles contribuent aux bons résultats en ce qui concerne ses activités. En revanche, Il n'est pas autorisé à tout membre du personnel de l'organisation de se lier aux mouvements politiques et locaux en vue de mener des actions sociales qui peuvent compromettre ou discréditer les objectifs de l'UCOP+. Il défend la liberté de culte, sociale, politique mais attend de tout membre du personnel des relations qui tiennent compte des sensibilités locales relatives aux pratiques religieuses, culturelles, sociales et politiques.

5.3.b. Tout employé local fait partie de la communauté locale et il est évidemment engagé dans les activités locales.

5.4.b. En ce qui concerne les activités culturelles, tout employé doit s'assurer auprès de la communauté locale que leurs activités personnelles se distinguent explicitement de celles exécutées dans le cadre de l'UCOP+ et ne reflètent pas la position de l'UCOP+.

6. Mesures disciplinaires

6.1. La violation de l'une des mesures entraîne des sanctions disciplinaires. En cas de récidivisme, cela entraîne la mise en pied.

6.2. La violation de l'une des dispositions prévues au point (4) du présent Code entraîne la mise en pied de l'agent.

6.3. Tout personnel sujet de poursuite judiciaire dans le cadre de sa mission, en concertation avec le Manager du Secteur et le Coordonnateur National de UCOP+, sollicite un conseil juridique.

6.4. Le présent Code fait partie intégrante du contrat du travail et entre en vigueur à la date de sa signature.

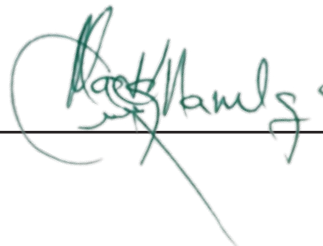
Toutefois, une période d'essai de trois mois est observée avant que celui-ci (contrat) soit définitif.

Je souscris pleinement au Code de bonne Conduite et je vais promouvoir selon mes capacités les valeurs de l'UCOP+ tant que je suis employé de l'UCOP+.

Date : **19 Avril 2020**

Nom & post-nom : **ANGE MAVULA NDEKE**

Signature de l'employé.






www.ucopplus.org

Bldv triumphal concession PNMLS