



**Code de Conduite de l'Organisation des
Citoyennes pour la Promotion et Défense
des Droits des Enfants, Femmes et Minorités
(CPDEFM)**

Siège Social : Abidjan-Yopougon, Route Dabou, Carrefour Cité Verte, Immeuble pharmacie Inox, 1er étage, 3ème Porte à gauche - **Tél** : 00225 57 03 30 41 – **Adresse Postale** : 503 BP 46 Abidjan 503 -
Email: cpdefmci@gmail.com - **Site Web** : cpdefmci.e-monsite.com –
Déclaration : N° 1515/PA du 21 août 2019

PREAMBULE

CPDEFM [Citoyennes pour la Promotion et Défense des Droits des Enfants, Femmes et Minorités] est une **Organisation Non Gouvernementale (ONG)**, apolitique et à but non-lucratif, déclarée au Ministère de l'Intérieur aux termes de la *Loi ivoirienne N°60-315 du 21 septembre 1960* relative aux associations (**Récépissé de Déclaration N° 1515/PA du 21 août 2019**).

Née en Août 2019, CPDEFM a pour objectif de contribuer au respect des droits humains en général en Côte d'Ivoire et des droits des femmes, enfants et minorités en particulier à travers l'instauration d'une culture de l'équité, de l'égalité et de la diversité en Côte d'Ivoire en promouvant les droits des femmes, enfants, et des minorités à tous les niveaux de la vie sociale.

Tel qu'exprimé dans les Statuts de l'Organisation, l'objet de CPDEFM est de :

- 1-** Promouvoir les droits des femmes, des enfants et des minorités dans tous les secteurs d'activités ;
- 2-** Protéger les droits et des intérêts matériels et moraux des femmes, des enfants, et des minorités au niveau national ;
- 3-** Lutter contre toutes les formes d'exploitation et de violations des droits des enfants;
- 4-** Contribuer à la jouissance du droit à l'éducation et du droit à l'épanouissement de l'enfant ;
- 5-** Veiller à l'amélioration des conditions de vies et de travail des femmes, et des minorités ;
- 6-** Faciliter l'instauration d'une culture de l'égalité entre les hommes et les femmes en Côte d'Ivoire ;
- 7-** Favoriser une meilleure représentativité des femmes dans les instances de décision;
- 8-** Promouvoir l'autonomisation de la femme et de la jeune fille ;
- 9-** Inculquer le leadership aux femmes et aux jeunes filles ;

10- Lutter contre toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes et des minorités ;

11- Lutter contre les violences faites aux femmes, aux enfants et aux minorités ;

12- Faciliter l'instauration d'une culture de la tolérance de la diversité ;

13- Favoriser l'inclusion et la prise en compte des minorités dans les politiques et programmes de développement ;

14- Renforcer les capacités des femmes, des jeunes et des minorités en matière de droits de l'Homme ;

15- Mobiliser les fonds destinés aux activités de promotion et de protection des droits des femmes, enfants et minorités ;

16- Réaliser des études et enquêtes sur les pratiques sociales, culturelles et religieuses portant atteintes aux droits des femmes, enfants et minorités ;

17- Mener des actions de Plaidoyer auprès des Institutions Etatiques et Organisations Internationales en faveur des droits des femmes, des enfants et des minorités.

Trois valeurs fondamentales caractérisent CPDEFM à savoir : **l'Equité, l'Egalité et la Diversité.**

Article Premier : Objet

Le présent Code de Conduite a été élaboré et approuvé par le Bureau Exécutif de CPDEFM, toute révision ou modification totale ou partielle doit être soumise à l'approbation dudit Bureau.

Il vise à établir de façon claire les responsabilités de chaque membre, bénévole et Prestataire de service qui opère pour le compte de CPDEFM ou entre en contact avec l'organisation, de façon à garantir le bon déroulement de la mission et le respect total des valeurs qui inspirent l'action de l'ONG dans tous ses champs d'intervention.

Le Code de Conduite entend donc rendre explicite, transparent et efficace le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de l'ONG, afin de prévenir les risques de responsabilité et d'infraction auxquels elle peut être exposée dans l'exercice des activités liées à sa mission.

CPDEFM accomplit sa mission dans le respect absolu des réglementations communautaires, nationales et internationales, ainsi que dans le respect des valeurs défendues par les Chartes et les Codes auxquels elle adhère.

Le Code de Conduite rassemble, avec le "Manuel de procédures internes", tous les renseignements susceptibles de prévenir l'impact négatif d'événements préjudiciables; tous les destinataires sont tenus au respect rigoureux du Code de Conduite et du Manuel de procédures internes dans leur domaine de compétence.

Article 2 : Destinataires

Sont inclus dans les destinataires du Code de Conduite : les Organes statutaires, les administrateurs, contractuels et prestataires de service, les collaboratrices/collaborateurs, les bénévoles et quiconque coopère temporairement avec CPDEFM, aussi bien en Côte d'Ivoire qu'à l'étranger.

Le respect des règles et des consignes contenues dans le présent Code fait partie intégrante des obligations contractuelles découlant de la relation de travail subordonné pour les contractuelles, les prestataires de service, les bénévoles et les stagiaires et,

des règles contractuelles pour les collaboratrices/collaborateurs. Elle peut comporter l'application des sanctions prévues.

Les destinataires, en raison des responsabilités qui leur sont assignées, se chargeront de fournir les informations appropriées aux tiers (fournisseurs, consultant-e-s, Entreprises et Organisations donatrices etc.) au sujet des obligations imposées par le Code, et à exiger le respect des obligations qui concernent directement leur activité.

Article 3 : Valeurs éthiques

CPDEFM s'engage, dans chacun de ses champs d'intervention, à se conformer aux principes d'honnêteté, de loyauté, de correction, de solidarité, de non-discrimination, de transparence et de responsabilité.

Toute personne faisant partie de l'Organisation s'engage en particulier à s'acquitter de sa tâche avec conscience professionnelle, rigueur morale et sérieux gestionnaire, en se conformant aux principes de :

- 1- Légalité** : Chacun-e, dans le cadre de ses activités et de ses compétences, est tenu-e de connaître et de respecter la législation (lois, actes normatifs, règlements) promulguée par les Institutions nationales et internationales, en particulier les normes régissant la tenue des comptes et du budget, les normes de protection des données personnelles, de santé et de sécurité, les normes de travail.
- 2- Équité** : Chacun-e, dans le cadre de ses activités et de ses compétences, doit adopter une conduite inspirée par le sens commun de justice sociale ; donner les mêmes chances et opportunités à tous en prenant en compte les injustices que vivent les personnes en raison de leur sexe, race, religion, handicap et orientation sexuelle.
- 3- Égalité et non-discrimination** : Chacun-e, dans le cadre de ses activités et de ses compétences, doit garantir une uniformité de traitement sans distinction d'âge, de sexe, de race, de handicap physique ou de religion.

Dans le souci de lutter efficacement contre la sous-représentativité criarde des femmes dans tous les domaines de la société ivoirienne, CPDEFM se donne pour

principe fondamental de prioriser les compétences féminines dans tout projet et/ou appel à recrutement.

- 4- Protection et valorisation de la personne** : Chacun-e doit garantir, dans l'exercice de son travail, le respect de la personne et la valorisation de ses capacités individuelles.
- 5- Diligence** : Chacun-e est appelé-e à remplir ses fonctions avec attention et soin.
- 6- Honnêteté** : Chacun-e doit s'engager, dans l'exercice de ses fonctions, à ne pas enfreindre les lois en vigueur et les règles exposées dans le présent Code pour son profit personnel ou celui de l'Organisation, ni à accomplir des actions qui, selon le sens moral commun, compromettent la rectitude de son comportement.
- 7- Transparence** : Chacun-e, dans le cadre de ses activités, est appelé-e à s'acquitter de ses fonctions selon un critère de pleine intelligibilité ; chaque action doit être répertoriée étape par étape, afin que tous les rapports soient compréhensibles et les actions afférentes justifiables.
- 8- Impartialité** : Chacun-e doit agir et juger en toute objectivité.
- 9- Confidentialité** : Chacun-e doit s'abstenir de toute divulgation des données de l'Organisation (qu'elles soient de nature technique, logistique, stratégique ou économique) ; les normes de traitement des données personnelles en vigueur au plan national et international doivent être respectées.
- 10-Absence de conflit d'intérêts** : Toute décision relative aux politiques de l'Organisation (contrats de fourniture, partenariats, sélection du personnel etc.) doit se baser sur des estimations solides et ne doit jamais être dictée par des intérêts ou des bénéfices personnels directs ou indirects.
- 11-Apolitique** : Les membres ou bénévoles de CPDEFM ne doivent en aucune manière impliquer l'Organisation dans des activités politiques ni se prévaloir de leur titre au sein de l'Organisation pour contracter avec des politicien-ne-s.

Article 4 : Règles de conduite

Les règles de conduite suivantes, inspirées des principes éthiques précédemment énoncés, régissent les relations avec les donateurs, les partenaires, les fournisseurs, les collaboratrices/collaborateurs, les bénéficiaires, la presse et les médias, les organismes de contrôle et les autorités judiciaires :

1) Relations avec les Donateurs/Bailleurs

Les relations avec les donateurs sont fondées sur la plus grande correction et transparence et sur une information exhaustive.

En particulier :

- L'Organisation doit garantir aux donateurs une information complète et transparente sur l'Organisation, sur les initiatives à soutenir, sur les buts des collectes de fonds et sur les résultats obtenus ;
- Il est expressément interdit d'accorder, d'offrir ou de promettre de l'argent, des faveurs ou des bénéfices quelconques ;
- Il est expressément interdit d'exercer des pressions illicites afin d'inciter au don ;
- Il est interdit de faire des déclarations non-véridiques visant à obtenir des subventions publiques, des aides ou des financements ;
- L'Organisation s'engage à divulguer les dons reçus ;
- La provenance des dons doit être clairement établie ;
- L'Organisation assure à ses donateurs une totale confidentialité ;
- L'Organisation refuse tout don de matériel, de services ou d'argent provenant de sociétés qui violent manifestement les droits de l'homme, des travailleurs et de l'environnement, produisent ou commercialisent des armes, du matériel pornographique ou tout matériel voué à la dégradation de la personne humaine et de l'environnement ;
- Il est interdit d'affecter les sommes allouées au titre de subventions, d'aides ou de financements à des fins différentes de celles pour lesquelles elles ont été imparties ;
- Une gestion attentive des fonds est requise.

2) Relations avec les partenaires

Le choix des partenaires pour la réalisation d'activités communes est fondé sur les critères suivants :

- L'absence de buts lucratifs relatifs aux activités communes ;
- La souscription aux principes éthiques de l'Organisation, à sa mission d'émancipation sociale et de protection des droits humains en particulier des droits des femmes, enfants et minorités ;
- L'Organisation s'engage en outre à ne pas accorder, offrir ou promettre de l'argent, des faveurs ou des bénéfices quelconques.

3) Relations avec les fournisseurs

L'Organisation doit préférer les agents techniques et économiques des Pays d'intervention chaque fois que la qualité nécessaire des biens, du travail et du service fournis est garantie.

Dans le cadre des appels d'offre pour l'acquisition de biens et de services, le choix des fournisseurs s'effectue sur la base d'évaluations objectives et selon des critères de compétitivité, de qualité, d'économicité, de prix et de rectitude.

Il est expressément interdit d'accorder, d'offrir ou de promettre de l'argent, des faveurs ou des bénéfices quelconques.

Les fournisseurs sont tenus de respecter la législation locale.

4) Relations avec les prestataires de service, contractuels, les collaborateurs, les bénévoles et les organes statutaires

L'Organisation doit se conformer aux obligations suivantes :

- Respecter les standards minimum internationaux de conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs, en particulier : la liberté d'expression, d'opinion et de culte, le droit d'organisation, de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'égalité de chances et de traitement et toutes les autres normes promues et défendues par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Offrir à tous les opérateurs les mêmes opportunités de développement professionnel, basées sur des critères de mérite, sans distinction de sexe,

d'âge, de handicap, de religion, de nationalité ou d'origine, d'opinions politiques et syndicales ;

- Viser l'amélioration continue des compétences de chacun-e, en favorisant les parcours de formation et en perfectionnant les méthodes et les stratégies opérationnelles ;
- Garantir la reconnaissance et la mise en valeur des compétences et de la contribution de chacun-e à la réalisation des objectifs communs ;
- Garantir des conditions de travail fonctionnelles et appropriées ;
- Respecter les principes contenus dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, dans la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, dans la Convention internationale des Droits de l'Enfant, dans la Charte africaine pour la santé et le bien-être de l'enfant, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes et dans le Protocole de Maputo ;
- Garantir la diffusion du Code de Conduite et de ses procédures ;
- Garantir la protection de la vie privée ;
- Garantir le respect des normes de santé et de sécurité.

5) Devoir des opérateurs

Chaque opérateur doit :

- Respecter les droits fondamentaux de la personne, en veillant particulièrement aux droits de la femme, l'enfant et des minorités et à l'élimination de toute forme de discrimination ;
- Adopter un comportement et une tenue convenable, respectueux du contexte de travail, des collègues, des partenaires, des fournisseurs et des bénéficiaires directs ;
- Garantir la bonne utilisation des biens de l'Organisation ;
- Respecter les règles de conduite établies par l'Organisation en matière de sécurité, de confidentialité, de comptabilité et de contrat.

Il est formellement interdit à chaque opérateur, sans exception ni réserve :

- D'être impliqué dans des opérations de type militaire ;

- De posséder ou de détenir des armes dans les structures ou les véhicules de l'Organisation ;
- De se livrer à des agissements susceptibles de causer des dommages à l'Organisation ou d'altérer son image ;
- De recruter des travailleurs mineurs ;
- De faire usage de stupéfiants ;
- De se rendre coupable de violence morale et d'abus d'autorité, par la voie de menaces, de vexations ou de brimades qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité psychique et psychologique du personnel, ou contribuent à détériorer l'ambiance de travail ;
- De se livrer à toute forme de harcèlement ;
- D'entretenir des relations de nature sexuelle avec des mineurs ;
- D'être impliqué dans le proxénétisme ;
- De se livrer à des agissements frauduleux.

6) Relations avec les bénéficiaires

- Les mêmes règles s'appliquent aux bénéficiaires, qui doivent en outre bénéficier d'une information complète sur les activités, les donateurs et les ressources investies dans les activités qui les impliquent, et doivent approuver la mission d'émancipation sociale et de protection des droits humains de CPDEFM.
- Les bénéficiaires ont droit à un accès efficace et équitable aux ressources mise à leur disposition.
- L'organisation doit garantir la confidentialité des données personnelles des bénéficiaires.
- Le choix des bénéficiaires des projets de coopération et des actions de solidarité internationale de l'Organisation doit être dénué de toute discrimination sur des bases politiques, raciales, idéologiques, sexuelles ou religieuses.

7) Relations avec la presse et les médias

Toute communication externe doit être :

- Véridique
- Vérifiable

- Non-agressive
- Respectueuse des droits et de la dignité de la personne

8) Organismes de contrôle

Les relations avec les organismes de contrôle doivent être fondés sur des principes de :

- Célérité
- Correction
- Transparence
- Partage des informations

Les organismes de contrôle peuvent compter sur l'entière collaboration de l'Organisation, qui réproouve toute tentative d'obstruction. Il est interdit d'occulter des informations, de fournir une documentation fausse ou erronée, d'empêcher ou d'entraver le déroulement des opérations de contrôle et de révision.

9) Autorités judiciaires

Il est expressément interdit d'exercer de quelconques pressions sur une personne appelée à déposer devant les autorités judiciaires dans le but de l'inciter à délivrer des déclarations mensongères.

Il est expressément interdit d'aider tout contrevenant à la loi dans le but de contrecarrer l'enquête ou de le soustraire aux autorités.

Article 5 : Sanctions prévues en cas de violation du Code de Conduite

Toute violation présumée du Code doit être signalée au Bureau du Comité Exécutif.

L'Organisation, pour mieux protéger son image et son patrimoine, se réserve le droit d'appliquer les mesures légales (résiliation de contrat conformément au Code Civil ivoirien) ou disciplinaires nécessaires, comme prévu par les différents Statuts et Règlements de CPDEFM.

Article 6 : Gouvernance

L'Organisation se dote en gage de bonne gouvernance :

- D'un système de règles et de procédures qui encourage des comportements transparents et responsables ;
- D'un système de contrôle chargé de garantir la bonne exécution des fonds à travers le Commissariat aux comptes ou un autre Organe extérieur de gouvernance sollicité par les membres fondateurs.

Afin de garantir l'indépendance de l'Organisation, il est formellement interdit à tout membre qui a un rôle de direction que ce soit au niveau politique ou opérationnel au sein de l'ONG CPDEFM, d'avoir en même temps un mandat ou une position de gestion auprès des Organismes institutionnels ou des bailleurs de l'ONG.

En l'espèce :

A- Le/la Commissaire aux Comptes

Comme prévu dans les Statuts (art. 14.6), le/la Commissaire aux comptes est élu-e par l'Assemblée Générale pour un mandat de cinq ans renouvelable deux (2) fois. Il/elle :

- 1) Contrôle la gestion économique et financière de l'Organisation et vérifie son bon fonctionnement administratif et comptable ;
- b) Emet un avis sur le bilan ;
- c) Vérifie et donne son avis sur le programme économique et financier annuel.

B- L'Auditeur/Auditrice

Un-e auditeur/auditrice assermenté-e est sollicité-e par le Bureau Exécutif chaque 30 Décembre de l'année, après la première année de création de CPDEFM, afin de procéder à un audit annuel de la gestion de tous les fonds de l'Organisation.