

CODE DE CONDUITE DES ASSISTANTS TECHNIQUES D'ECHO**I. INTRODUCTION ET CHAMP D'APPLICATION**

Conformément à l'article 2 du contrat de travail, le présent code de conduite (ci-après le « code ») fait partie intégrante du contrat et est contraignant pour les assistants techniques (ci-après le « personnel » ou les « membres du personnel ») employés par la Direction Générale de l'Aide Humanitaire et de la Protection Civile de la Commission européenne (« ECHO »). Le présent code s'applique à leur vie professionnelle ainsi que leur vie personnelle.

Les clauses du présent code sont complétées par les articles pertinents des dispositions générales applicables aux contrats de travail des assistants techniques dans le cadre de l'aide humanitaire apportée par l'Union européenne aux pays tiers (ci-après les « dispositions générales »).

Les membres du personnel contacteront le chef de bureau, le chef d'unité (fonctionnel) ou le point focal du siège pour obtenir une aide s'ils ont besoin d'éclaircissements par rapport aux dispositions du présent code de conduite.

II. PRINCIPES EN MATIERE D'ETHIQUE ET DE CONDUITE DU PERSONNEL**1. Respect et dignité**

1.1 Les membres du personnel s'abstiennent de tout acte et de tout comportement susceptibles de porter atteinte à la dignité de leur fonction. Cette obligation a pour but de préserver l'intégrité et la réputation de la Commission européenne (ci-après la « Commission ») et de son personnel. Elle dépasse par conséquent l'exercice effectif de la fonction et s'étend à la vie privée, y compris aux faits antérieurs au recrutement par la Commission.

La Commission est en droit d'attendre de son personnel rien de moins qu'une conduite irréprochable. Ce très haut niveau d'exigence vis-à-vis du personnel justifie le recours à des sanctions pour tout comportement pouvant être perçu, tant au sein de la Commission qu'à l'extérieur, comme inapproprié de la part du personnel de la Commission.

1.2 Les membres du personnel respectent les besoins, les droits et la dignité de tous les individus et traitent chacun de manière équitable et respectueuse. Ils s'engagent à protéger les plus vulnérables, y compris les femmes et les enfants, et s'abstiennent de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ethnique, le sexe, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, l'état de santé, la fortune, la langue, le handicap ou toute autre situation.

1.3 Les membres du personnel doivent tenir compte des us et coutumes des populations locales, ainsi que de leurs croyances religieuses et éviter tout comportement inapproprié, en

particulier dans un contexte culturel, sans préjudice du droit international et des cadres en matière de droits de l'homme.

2. Loyauté et impartialité

2.1 Les membres du personnel ont droit à la liberté d'opinion et d'expression. Ils doivent toutefois respecter en toutes occasions les principes de loyauté et d'impartialité.

Le devoir de loyauté inclut l'obligation de s'abstenir de conduites attentatoires à la dignité de la fonction et au respect dû à la Commission. Les membres du personnel doivent donc avoir un comportement au-dessus de tout soupçon afin que les liens de confiance existant entre la Commission et son personnel soient toujours préservés.

Les membres du personnel doivent être impartiaux, ce qui signifie qu'ils doivent tenir compte des opinions de manière équilibrée et s'abstenir de prendre position qui n'est pas conformée à leurs obligations contractuelles. Chacune de leurs démarches doit par conséquent être impartiale.

3. Indépendance

3.1 Les membres du personnel remplissent leurs obligations en toute indépendance à l'égard des tiers, et plus particulièrement à l'égard des sociétés privées et d'autres organisations avec lesquelles ils pourraient avoir affaire dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que précisé à l'article 12 des dispositions générales.

3.2 La conduite et les décisions du personnel doivent être guidées par la nécessité de servir le bien commun et l'intérêt public et non par d'autres intérêts.

3.3 Les membres du personnel doivent, en toutes circonstances, respecter le caractère humanitaire du mandat d'ECHO. Celui-ci doit se refléter dans leur conduite quotidienne. Ils doivent s'acquitter de leurs fonctions officielles avec intégrité, s'abstenir de tout comportement malhonnête, ne faire preuve ni de favoritisme ni de népotisme, n'accepter ni ne proposer aucun dessous-de-table, refuser de se laisser corrompre et ne se livrer à aucune tentative de corruption.

III. COMPORTEMENT AU TRAVAIL

1. Matériel, informations et confidentialité

1.1 Les membres du personnel doivent traiter tout bien et tout document appartenant à la Commission avec soin et attention. Cela inclut, par exemple, les matériels de télécommunication et audiovisuel qu'ils utilisent, ainsi que défini à l'article 15 des dispositions générales.

1.2 Le matériel informatique de la Commission, le courrier électronique et l'internet, les téléphones fixes et portables, ainsi que les télécopieurs (TIC) sont destinés à un usage

professionnel. L'usage de ce matériel à titre privé n'est autorisé que sous les conditions fixées au préalable par ECHO. Les services informatiques de la Commission ne sauraient être utilisés à des fins illégales ou irrégulières, ni d'une manière susceptible de perturber le fonctionnement du service lui-même, ni encore d'une manière contraire aux intérêts de l'Union européenne.

À la fin de son contrat, tous les équipements, matériels et documents, y compris les rapports rédigés par le membre du personnel, doivent être rendus à la Commission.

1.3 Les membres du personnel sont tenus de traiter les fichiers électroniques et les archives de manière responsable. Aucune information au caractère jugé illégal, désobligeant ou inapproprié ne doit être traitée, téléchargée, stockée ou diffusée. En particulier, les membres du personnel ne peuvent produire, acquérir, diffuser ou utiliser du matériel pornographique dans les bureaux d'ECHO ni sur le matériel de la Commission, ce qui inclut l'interdiction de consulter des sites pornographiques ou des forums de discussion ou d'y naviguer ou encore d'envoyer des courriers électroniques à contenu pornographique.

1.4 Les membres du personnel observent la plus grande discrétion concernant tous les faits et informations dont ils prennent connaissance pendant ou concernant l'accomplissement de leurs fonctions. Cette obligation de discrétion reste valable après la cessation de leur activité. En aucun cas, ils ne doivent divulguer ni utiliser pour leur bénéfice personnel des informations qu'ils détiennent du fait de leur affectation auprès de la Commission.

En particulier, les membres du personnel ne doivent pas communiquer indûment des informations confidentielles liées à leur travail (des informations sensibles, par ex., comme les rapports de personnes ayant survécu à des violences à caractère sexiste).

1.5 Les membres du personnel veillent à ce que les bénéficiaires des actions financées par ECHO et les circonstances de ces actions soient représentés de manière équitable pour ce qui est de leurs capacités et de leurs lacunes. Tout doit être fait pour expliquer comment les photos et les histoires seront utilisées et pour obtenir la permission des bénéficiaires pour l'utilisation de leurs photos et de leurs histoires.

1.6 Les membres du personnel font preuve de prudence et de discrétion au sujet des questions politiques ou militaires dans leurs communications officielles ou privées, y compris dans leurs conversations téléphoniques, leurs messages radio, leurs courriers électroniques et leurs lettres.

2. Harcèlement, exploitation sexuelle et violence sexuelle

2.1 Les membres du personnel s'abstiennent de toute forme de harcèlement moral ou sexuel.

Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles ou des écrits, des gestes ou autres actes qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Par harcèlement sexuel, on entend un comportement à connotation sexuelle non désiré par la

personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant.

2.2 L'exploitation sexuelle et la violence sexuelle enfreignent des normes internationales en matière de droits de l'homme universellement reconnues, constituent des infractions pénales dans de nombreux pays et représentent un comportement inacceptable de la part du personnel de la Commission. En matière de violence sexuelle, ECHO applique la tolérance zéro.

Par exploitation sexuelle, on entend toute exploitation ou tentative d'exploiter à des fins sexuelles une position de vulnérabilité, d'inégalité des rapports de force ou de confiance, qui consiste, entre autres, à tirer profit sur les plans financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Par violence sexuelle, on entend tout acte ou toute menace d'agression physique de nature sexuelle, par la force ou dans des situations d'inégalité ou de contrainte.¹

2.3 Les membres du personnel s'abstiennent de commettre tout acte d'exploitation ou de violence sexuelle. Cette interdiction s'étend à toutes les formes d'exploitation et de violence sexuelles, conformément aux six principes clés du Comité permanent inter-agences (CPI) en matière d'exploitation et de violence sexuelles:

- l'exploitation et la violence sexuelles par des membres du personnel sont considérées comme des fautes graves passibles de rupture du contrat de travail;
- toute relation sexuelle avec des individus âgés de moins de 18 ans ou n'ayant pas atteint l'âge de la majorité sexuelle dans le pays considéré est interdite. La méconnaissance de l'âge réel d'un individu ne saurait être invoquée comme moyen de défense;
- il est interdit de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services;
- tout membre du personnel qui soupçonne un collègue de se livrer à une violence ou une exploitation sexuelle doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes créés à cet effet;
- les membres du personnel sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et toute violence sexuelles et à promouvoir la mise en œuvre du présent code. Il incombe en particulier aux chefs de bureaux de faire en sorte de préserver cet environnement.

¹ Bulletin du Secrétaire général des Nations unies – Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelle et la violence sexuelle (PEAS) ([ST/SGB/2003/13](#))

2.4 Cette liste de règles n'est pas exhaustive. Les interdictions en la matière concernent aussi le recours à des travailleurs du sexe et la pédopornographie. D'autres actions non citées expressément peuvent être passibles de sanctions disciplinaires, dès lors qu'elles ont trait à de l'exploitation ou de la violence sexuelle.

3. Environnement de travail et sécurité

3.1 Les membres du personnel doivent agir avec prudence afin de ne pas mettre leur sécurité ni celle de leurs collègues ou de tiers en danger.

3.2 Les membres du personnel doivent se conformer aux instructions du manuel d'ECHO sur la sûreté et la sécurité sur le terrain, ainsi qu'à toutes autres procédures ou instructions de sécurité pouvant être publiées.

3.3 Les membres du personnel doivent être vigilants avec l'alcool et éviter de recourir à toute autre substance intoxicante.

Ils ne doivent à aucun moment utiliser ni avoir en leur possession des substances intoxicantes interdites par la loi locale.

Les membres du personnel ne doivent en aucun cas conduire un véhicule en état d'ébriété ou sous l'influence de substances intoxicantes.

IV. OBLIGATIONS INDIVIDUELLES

1. Prévention des conflits d'intérêts

1.1 Les membres du personnel doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter d'éventuels conflits d'intérêts, voire un simple risque de conflit d'intérêts. Il y a conflit d'intérêts lorsque l'exercice impartial et objectif des fonctions de tout individu est compromis pour des raisons impliquant des intérêts économiques, des affinités politiques ou nationales, des liens familiaux ou émotionnels, ou tout autre intérêt partagé avec une autre partie.

1.2 Les membres du personnel ne peuvent exercer une activité professionnelle privée d'aucune sorte. Cette interdiction générale de cumul d'emplois s'applique à l'ensemble des membres du personnel, indépendamment de leur programme de travail. À titre exceptionnel et uniquement après en avoir obtenu au préalable l'autorisation expresse, les membres du personnel pourront exercer une activité professionnelle en dehors du lieu et pendant leur temps privé, aux conditions fixées à l'article 14 des dispositions générales.

1.3 Les membres du personnel ne doivent accepter aucune distinction honorifique, aucune décoration, aucune faveur, aucun don, aucune rémunération de la part d'un quelconque gouvernement ou de quelque autre source que ce soit en dehors d'ECHO sans en recevoir l'autorisation préalable, sauf s'il s'agit de petits témoignages de remerciement d'une valeur inférieure ou égale à 50 EUR. Toute somme d'argent doit toutefois toujours être refusée.

1.4 Si un éventuel conflit d'intérêts survient dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du

personnel renoncent aussitôt à traiter les fichiers ou source du conflit d'intérêts correspondants et en informent le chef de bureau, le chef d'unité (fonctionnel) et le point focal du siège.

2. Respect des lois et des pratiques

Les membres du personnel sont tenus d'observer la législation et les usages qui leur sont applicables, sans préjudice du droit international et des cadres en matière de droits de l'homme. Les membres du personnel veillent à être bien au fait de la réglementation, notamment dans les domaines relatifs à l'immigration, au séjour, au travail, ainsi qu'en matière douanière, fiscale et monétaire, conformément à l'article 13 des dispositions générales.

3. Obligation après la cessation des fonctions

Même après la cessation de leurs fonctions, les membres du personnel doivent faire preuve d'honnêteté et de délicatesse. Les anciens membres du personnel devraient refuser, après la cessation de leurs fonctions, des tâches ou des activités professionnelles qui seraient incompatibles avec les intérêts de l'Union européenne.

Si un membre du personnel entend exercer une activité professionnelle, rémunérée ou non, relevant de la compétence d'ECHO, dans les deux années suivant sa cessation de fonctions, il ou elle doit en informer la Commission.

V. TRANSMISSION D'INFORMATIONS

1.1 Les membres du personnel sont tenus d'informer les parties prenantes collaborant avec ECHO de l'existence du code de conduite et de les renseigner notamment sur les personnes à contacter et sur la procédure à suivre pour signaler toute faute ou tout manquement imputable à un membre du personnel d'ECHO.

1.2 Les membres du personnel informent un des acteurs suivants de toute faute connue ou supposée: leur chef de bureau, leur chef d'unité (fonctionnel), ECHO/C2, le Directeur-Général d'ECHO, ou le point focal du siège chargé du présent code de conduite. En tout cas, si les membres du personnel estiment qu'il est plus sûr de contourner la voie hiérarchique normale, ils sont en mesure de le faire. En cas des manquements professionnels graves, en particulier ceux qui sont susceptibles de porter atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne, les membres du personnel peuvent choisir de directement informer le Secrétaire-Général de la Commission ou OLAF.

Chacun des acteurs mentionnés ci-dessus rassura que la plainte fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme et que des mesures appropriées sont prises. Si un chef de bureau, un chef d'unité, quelqu'un à ECHO/C2 ou le Directeur-Général d'ECHO a été contacté, il est tenu d'informer le point focal du siège.

1.3 Si un membre du personnel soupçonne des partenaires, d'autres donateurs, des prestataires ou des consultants de s'être livrés à une exploitation ou à des violences sexuelles, que ce soit

dans le cadre d'un projet ECHO ou en dehors, il convient également d'en rendre compte en interne, ainsi qu'à tout mécanisme inter-agences éventuellement disponible sur le lieu de l'incident.

1.4 Le membre du personnel qui a communiqué de l'information mentionnée à 1.2 et 1.3 ne subit aucun préjudice ou représailles, pour autant qu'il ou elle ait agi de bonne foi. Des dénonciateurs sont protégés et leur identité reste confidentielle s'ils le souhaitent.

Des dénonciations malveillantes ou frivoles ne seront pas tolérées.

Toutes les plaintes doivent être traitées de manière confidentielle afin de protéger les droits des intéressés. Les droits de défense de toute personne impliquée par les incidents rapportés seront respectés.

Le point focal du siège et un remplaçant sont formés en vue de pouvoir traiter de manière adéquate les questions couvertes par le présent code, notamment certaines questions complexes comme l'exploitation et la violence sexuelles.

VI. PROCEDURE ET SANCTIONS

Tout manquement aux dispositions contenues dans le présent code, commis volontairement ou par négligence, expose un membre du personnel à une sanction disciplinaire conforme à ce que prévoit son contrat de travail.

La violation du présent code de conduite peut de même être considérée comme une faute grave pouvant conduire à une rupture du contrat de travail.

Une telle violation peut, en outre, donner lieu à une action en justice.

Des accusations et des rapports intentionnellement faux sont considérés comme une violation du code de conduite et peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Pour plus de précisions concernant la procédure et les sanctions, veuillez vous référer à l'article 19 des dispositions générales.

Accusé de réception

Je soussigné(e) _____, confirme avoir

lu et compris le présent code de conduite et m'engage à en respecter les dispositions.

Lieu

Date

Signature