



CODE DE CONDUITE

**Dernière mise à jour approuvée par le CA de décembre 2023 – Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024*

Introduction et champ d'application

Le Bureau international des droits des enfants (« Bureau » ou « IBCR ») noue des relations de travail, de partenariat et toute autre forme de collaboration avec plusieurs personnes et entités. IBCR veille à ce que ces relations soient respectueuses de plusieurs principes et engagements clairs, repris dans ce code de conduite, dans l'objectif d'être rassemblé autour d'une conduite respectueuse de sa vision, de sa mission et de ses valeurs.

Ce code de conduite :

- Est à présenter et à annexer au contrat de toute personne ou entité affiliée à IBCR, notamment :

| | |
|--|---|
| Personne employée | Toute personne liée au Bureau par la signature d'un contrat de travail |
| Personne stagiaire ou bénévole | Toute personne liée au Bureau par un contrat de stage ou une entente d'action bénévole |
| Personne coopérante | Toute personne liée au Bureau par un contrat de coopération volontaire; |
| Prestataire de service et fournisseurs de biens | Toute personne ou entité, fournissant une prestation de service ou des biens, lié par un contrat, un bon de commande ou toute sorte d'engagement financier en contrepartie d'un bien ou d'un service. |
| Partenaires de l'action du Bureau | Les partenaires sont les entités morales et individuelles qui bénéficient de l'appui technique et/ou financier du Bureau. |

Personne observatrice : toute personne effectuant une tâche ponctuelle aux activités officielles du Bureau (par exemple un journaliste ou un bailleur de fonds en visite sur une activité), et tout enfant associé à une activité officielle du Bureau, sont aussi considérés comme personnes affiliées au Bureau.

- Est à respecter et à appliquer par toute personne ou entité affiliée au Bureau, pendant toute la durée de sa relation avec le Bureau et dans toutes ses actions, sous peine de sanction ou de mesures correctives à la relation nouée.

Nos engagements collectifs

I. Un engagement pour les enfants

Toute personne ou entité affiliée à IBCR s'engage à respecter et appliquer le principe de « Ne pas nuire », ce qui implique notamment de :

- Veiller à avoir un comportement respectant le principe de « ne pas nuire » dans toutes leurs interactions directes ou indirectes, avec les enfants ou au sujet des enfants ;
- Assurer le respect de la sécurité et du bien-être des enfants ;
- Respecter un principe de non-discrimination et d'inclusion envers les enfants ;
- Se conformer au principe de confidentialité lié à tous leurs échanges verbaux et écrit, toute communication, tous documents et images/vidéos, réalisés dans le cadre de leur collaboration avec le Bureau. Ces informations doivent demeurer confidentielles et ne pas être diffusées à autrui sans l'accord préalable du Bureau, en particulier lorsqu'il s'agit d'informations concernant des enfants ;
- Éviter toute action ou omission entraînant une conséquence nuisible, négative ou dangereuse pour l'enfant; et par conséquent créent et préservent un environnement sûr qui prévient tout préjudice intentionnel ou non intentionnel à l'encontre des enfants ;
- N'engager les enfants dans aucunes formes de travail interdites par la Convention 182 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)¹ ;
- Ne commettre aucun acte, ni aucune forme d'omission, ou ne tiennent de conduite pouvant être associée à des violences sexistes ou sexuelles à l'encontre des enfants ;
- Ne diffuser, ni ne partager toute forme d'informations, d'images, de contenu vidéos d'enfants sans leur consentement et pouvant leur nuire.

II. Un engagement de lutte contre toute forme d'abus et de de violences

Toute personne ou entité affiliée à IBCR s'engage à respecter et appliquer le principe de prévenir toute forme d'abus et de violence, ce qui implique notamment de :

- Instaurer et préserver un environnement de collaboration permettant de **prévenir tout comportement abusif et toute forme de violence en milieu de travail**, incluant entre autres la prévention de toute forme de harcèlement psychologique et sexuel ;
- Ne jamais tenir **de conduite ou de comportement pouvant être associé** à une forme d'abus, de violence ou de harcèlement envers autrui ;
- Respecter le devoir de **rapporter** tout comportement portant préjudice à autrui en vertu du code de conduite ;
- Tenir une conduite **à la hauteur des valeurs du Bureau et n'entachant en rien** sa réputation d'acteur de promotion et de défense des droits de l'enfant ;
- S'engager à **ne jamais entreprendre toute action, conduite ou comportement** contraire aux valeurs et à la mission du Bureau ;

¹ [BIT Convention sur Les Pires Formes de Travail des Enfants, 1999 \(N° 182\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)

- Ne jamais être sous l'effet de substance affaiblissant les facultés (alcool, drogues...) au cours de toute activité faisant partie de la collaboration avec le Bureau ;
- Ne jamais **exploiter la vulnérabilité** d'une personne ni d'un groupe ;
- Ne jamais entretenir **de rapports amoureux ou/et intimes, ni de relations sexuelles** avec les bénéficiaires de l'action du Bureau ;
- S'engager à **déclarer toute forme de rapports amoureux et intimes** avec une personne employée, stagiaire ou coopérante du Bureau; et pour ces dernières, de déclarer toute forme de rapports amoureux et intimes avec une personne collaborant avec le Bureau et/ou impliquées directement et indirectement dans son action ;
- Ne jamais engager **d'activités sexuelles, et/ou rapports amoureux et intimes avec des personnes de moins de 18 ans** et ce, quel que soit l'âge légal du consentement ou l'âge de la majorité dans le pays concerné.

III. Un engagement envers l'intégrité physique et morale

Toute personne ou entité affiliée à IBCR s'engage à :

- **Ne pas s'exposer volontairement à des risques** mettant en danger son intégrité physique ou morale ;
- **Ne jamais causer ou exposer une autre personne à des risques** mettant en danger son intégrité physique et morale.

IV. Un engagement de redevabilité

Toute personne ou entité affiliée à IBCR s'engage à respecter et appliquer le principe de redevabilité, ce qui implique notamment de :

- Promouvoir un **environnement de collaboration** inscrit dans le respect de l'autre et **l'adoption d'une communication polie, intègre et non violente; par les propos et par le ton** ;
- S'engager à conserver **confidentiels** tous les échanges verbaux et écrits, formels et informels, imagés et rédigés obtenus dans le cadre de la collaboration avec le Bureau ;
- Promouvoir un **environnement exempt de racisme, de sexisme, et toute autre forme de discrimination et de préjugés**, dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité ;
- Promouvoir et respecter **une approche « tolérance zéro »** vis-à-vis de toute forme de fraude et de corruption ;
- S'engager à considérer et à traiter toute ressource (humaine, financière, matérielle) mise à disposition par le Bureau **avec raisonnable et responsabilité**, à des fins liées uniquement à l'action du Bureau et dans le respect des modalités contractuelles et du présent code de conduite ;
- S'engager à ne **jamais entreprendre d'action frauduleuse**, corrompue ni de relation associée à toute forme de **conflit d'intérêt** et/ou de **collusion** ;



- S'engager à **ne jamais participer au financement** d'activités liées au **terrorisme** ;
- S'engager à **ne jamais utiliser toute forme de matériel** (t-shirt, banderole ou autre) donné par le Bureau ou portant son logo, **dans toute forme d'activité contraire à sa mission et ses valeurs**, au cadre légal et/ou associé à une prise de partie religieuse, politique ou sociale ;
- S'engager à ne pas se livrer à des pratiques de **chantage, d'humiliation** ou toute pratique **dégradante** en contrepartie de l'assistance du Bureau ;
- S'engager à déclarer toute forme de relation amicale, intime, familiale avec une personne employée par le Bureau.

Signaler un acte ou comportement contraire aux engagements

Toute personne ou entité affiliée à IBCR, ayant connaissance ou ayant des raisons de croire qu'un acte ou un comportement contraire aux principes et engagements énoncés par ce code de conduite a été commis, a l'obligation de le signaler.

Pour tout signalement, envoi d'un mail à l'adresse suivante :

solidaires@ibcr.org

Les personnes employées, coopérantes et stagiaires du Bureau peuvent aussi le signaler oralement auprès de la direction des ressources humaines, de l'administration et de la sécurité (DRHAS).

Le signalement entraînera automatiquement son traitement selon la politique IBCR de gestion des plaintes.

Formalisation de l'engagement

Chaque contrat entre le Bureau et toute personne ou entité lui étant affiliée doit mentionner l'article suivant :

« Par la signature de ce contrat, étant en relation de travail, de partenariat ou de collaboration avec le Bureau international des droits des enfants (IBCR), à titre de _____, je déclare avoir lu et compris le code de conduite et ses principes, et m'engage à les respecter et à les promouvoir tout au long de ma relation avec le Bureau ».

Ce code de conduite est une annexe à toute forme de contrat, entente, et autre collaboration avec le Bureau.

Annexes

Mise en application

Le conseil d'administration est responsable de la validation du code de conduite et de sa cohérence avec la mission et les valeurs du Bureau.

La direction générale est responsable d'en assurer la diffusion, la compréhension et la bonne application.

Chaque membre du comité de direction et chaque personne gestionnaire d'équipe doit s'assurer que ce code de conduite a été diffusé et signé par toute personne ou entité affiliée à IBCR et en lien avec son département.

Toute personne ou entité affiliée à IBCR doit respecter le code de conduite, durant toute la collaboration avec IBCR.

Définitions

1) Principe de confidentialité

Le principe de confidentialité consiste à s'assurer que les informations/données/renseignements qui sont partagées par un tiers, soient ensuite utilisés et conservés dans le respect des personnes, et/ou entités, autorisées par ce dernier, à y avoir accès².

2) Principe du « ne pas nuire » ou « do no harm »

Définition tirée en intégralité du Projet d'Apprentissage Collaboratif (CDA) ³ :

L'application de Do No Harm aide les organisations à devenir plus efficaces, responsables et efficaces. Il soutient l'efficacité en encourageant les organisations à adapter leurs interventions aux contextes spécifiques dans lesquels elles sont mises en œuvre. Il soutient la responsabilité en exigeant qu'une organisation réponde à tout impact négatif involontaire créé par son intervention et en encourageant les voix et les priorités locales dans la programmation. Il favorise l'efficacité en aidant les responsables de la mise en œuvre à prévoir et à prévenir les impacts négatifs involontaires, afin que les plans puissent être mis en œuvre plus facilement et avec davantage de soutien de la part des communautés locales.

3) Violences

Cette définition est tirée du Gouvernement du Québec⁴,

Formes de violences

² Définition inspirée de : [Définition de la confidentialité des données - Glossaire #separator_saune CDP.com](#)

³ [Ne pas nuire - Collaboration CDA \(cdacollaborative.org\)](#)

⁴ [Formes de violences | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#)

Dans une interaction entre deux ou plusieurs personnes, il y a présence de violence lorsqu'un acte (paroles, écrits, gestes, qu'ils soient évidents ou subtils) est intentionnellement posé contre autrui et peut entraîner des conséquences sur celui-ci (anxiété, perte de biens matériels, traumatismes, dommages psychologiques, problèmes de développement, blessures physiques, décès).

Cela signifie que la manière dont on se comporte dans certaines situations peut être considérée comme de la violence. Par exemple, le fait d'insister fortement pour obtenir quelque chose d'une autre personne, même de façon virtuelle par des textos ou des courriels, peut être considéré comme de la violence.

4) Violences sexistes à l'encontre des enfants

L'IBCR⁵ entend par violences sexistes à l'encontre des enfants (parfois nommées « violences basées sur le genre »), tout type d'abus, d'exploitation ou de maltraitance de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique à l'encontre d'un enfant ou un groupe d'enfants, motivé par des considérations liées au genre. De telles violations des droits des enfants sont le fait d'adultes, d'autres enfants ou d'institutions.

Les violences sexistes peuvent notamment se manifester envers un enfant de manière directe, par pression ou intimidation, par défaut de le protéger, par privation de ressources ou encore d'accès à un service. Les violences sont caractérisées de sexistes, lorsqu'elles se fondent sur une vision des rôles et des attentes socialement attitrés à un genre, sur les inégalités entre les genres généralement au profit des hommes et des garçons, ainsi que sur le déséquilibre et l'abus de pouvoir en découlant.

Tous les enfants sont susceptibles d'être affectés par les violences sexistes sous de multiples formes, mais les filles en souffrent démesurément.

5) Violences sexuelles à l'encontre des enfants

Pour l'IBCR, les violences sexuelles à l'encontre des enfants réfèrent aux différentes formes d'abus sexuel et d'exploitation sexuelle, tant à caractère physique que psychologique dont peuvent être victimes tous les enfants⁶.

⁵ ¹ [Inspiré des ressources suivantes : ONU Femmes, en ligne : [Formes de violence | ONU Femmes – Siège unwomen.org](#), [consulté le 18 juin 2021]; UNFPA, *Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence*, disponible en ligne : [GBV E-Learning Companion Guide FRENCH.pdf \(unfpa.org\)](#) [consulté le 18 juin 2021]; Comité permanent inter organisations, 2015, *Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement*, disponible en ligne : https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VBG_version-francaise.pdf [consulté le 18 juin 2021]; HCR - *Violence sexuelle et sexiste (unhcr.org)*; UNICEF, *étude sur les violences de genre et les violences en ligne en milieu scolaire*, 2019m disponible en ligne : [Etude VGMS.pdf \(unicef.org\)](#) [consulté le 18 juin 2021]; Comité des droits de l'enfant, Observation générale n° 13 (2011) *Le droit de l'enfant d'être protégé contre toutes les formes de violence*, 18 avril 2011 (CRC.C.GC.13).

⁶ ² Groupe de Travail Interinstitutionnel sur l'exploitation sexuelle des enfants 2016, *Guide de Terminologie pour la Protection des Enfants contre l'Exploitation et l'Abus Sexuels*, disponible en ligne : [Guide de Terminologie pour la Protection des Enfants contre l'Exploitation et l'Abus Sexuels \(ecpat.lu\)](#), p. 18. [consulté le 18 juin 2021].

Les actes de violence sexuelle à l'égard des enfants ne s'accompagnent pas forcément de l'usage de la force ou de contrainte physique, mais impliquent une forme d'abus d'autorité ou de pouvoir, de contrainte, de tromperie ou de manipulation. Ces actes, gestes, paroles, comportements et attitudes à connotation sexuelle ne supposent pas un contact physique avec l'enfant ni une continuité dans le temps. L'enfant peut par ailleurs en tirer une certaine contrepartie, notamment financière, émotive ou l'accès à un avantage⁷. Ils n'en restent pas moins toujours préjudiciables pour l'enfant et constituent une atteinte à ses droits⁸.

Commis par une personne ou un groupe de personnes, les violences à caractère sexuel envers les enfants ont lieu dans tous les environnements, y compris virtuels. Parmi les auteurs se comptent fréquemment des membres de leur famille ou de leur communauté, des pairs, des partenaires intimes, ou des adultes avec lesquels ces enfants ont rapport de confiance ou d'autorité⁹.

6) Harcèlement psychologique ou/et sexuel

Le Bureau considère la définition de harcèlement psychologique ou sexuel tel que défini par les lois du travail et faisant foi pour toute personne signataire du code de conduite.

La définition est reprise dans son intégralité de la Commission des normes en santé et sécurité au travail du Québec¹⁰ :

C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- *Sont répétés*
- *Sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés*
- *Portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne*
- *Rendent le milieu de travail néfaste pour elle*

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

Du harcèlement psychologique ou sexuel peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise : entre gestionnaires, entre collègues, entre gestionnaire et membre du personnel. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc.

⁷ Fonds des Nations Unies pour l'enfance, *Agir pour en finir avec l'exploitation et les abus sexuels à l'égard des enfants, 2020*, p. 6 disponible en ligne : [CSAE-Summary-Fr.pdf \(unicef.org\)](#), [consulté le 18 juin 2021].

⁸ Comité des droits de l'enfant, Observation générale n° 13 (2011) *Le droit de l'enfant d'être protégé contre toutes les formes de violence*, 18 avril 2011 (CRC.C.GC.13), par. 25.

⁹ Fonds des Nations Unies pour l'enfance, *Agir pour en finir avec l'exploitation et les abus sexuels à l'égard des enfants, 2020*, disponible en ligne : [CSAE-Summary-Fr.pdf \(unicef.org\)](#), p. 5 et 8, [consulté le 18 juin 2021]; Déclaration de la société civile sur la violence sexuelle, disponible en ligne : [French-CSD.pdf \(4genderjustice.org\)](#), p. 5, [consulté le 18 juin 2021].

¹⁰ [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

7) Fraude et corruption

Les définitions suivantes sont citées dans leur intégralité de la Politique contre la fraude et autres formes de corruption du PNUD :

La définition de la fraude et de la corruption varie selon les pays et les juridictions, et ce terme est couramment utilisé pour décrire une grande variété de pratiques malhonnêtes. Les définitions suivantes s'appliquent dans le contexte de cette présente politique :

La fraude est tout acte ou omission par lequel un individu ou une personne ou entité fait une fausse représentation de la vérité ou la dissimulation d'un fait

a) pour obtenir un avantage ou bénéfice indu ou d'éviter une obligation pour elle-même, elle-même ou un tiers et/ou

b) de manière à amener une personne ou une entité à agir, ou à ne pas agir, à son propre détriment. De même, la définition commune de la fraude présumée pour le système des Nations Unies est la suivante : "Allégations qui ont été considérées comme justifiant une enquête et qui, si elles étaient fondées, établiraient l'existence d'une fraude entraînant une perte de ressources pour l'Organisation.

La corruption est le fait de faire quelque chose avec l'intention de donner un avantage inapproprié avec des fonctions officielles pour obtenir un avantage, nuire ou influencer indûment les actions d'une autre partie.

Les mesures prises pour inciter, aider, encourager, tenter, conspirer ou coopérer à un acte de fraude ou de corruption constituent également une fraude ou une corruption¹¹.

8) Le conflit d'intérêt

La définition est tirée dans son intégralité d'Educaloi¹² :

Un conflit d'intérêt est une situation dans laquelle un observateur externe peut se demander si un autre intérêt que celui de l'OSBL vous influence lorsque vous agissez pour l'organisme. Ceci inclut vos propres intérêts, mais aussi ceux d'une personne avec qui vous avez des liens importants, comme :

- *Un de vos proches,*
- *Votre employeur,*
- *Une société dans laquelle vous détenez des actions,*
- *Une autre organisation au sein de laquelle vous vous impliquez.*

¹¹ [AC Internal Control Framework Anti-Fraud Policy FR.docx \(live.com\)](#)

¹² [OSBL : Gérer les conflits d'intérêts | Educaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)