

CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DES ORGANISATIONS MEMBRES DE CARITAS

METTRE NOS VALEURS EN PRATIQUE

Le présent Code de conduite spécifie les attitudes et le comportement dont l'ensemble du personnel¹ de Caritas est censé faire preuve. Le Code fait suite et est étroitement lié au Code de déontologie de Caritas, qui prescrit les valeurs et les pratiques institutionnelles des organisations Caritas.

L'ensemble du personnel de Caritas est censé :

I. Valeurs, conduite et éthique.

1. adhérer aux valeurs sociales et morales et à l'enseignement de l'Eglise Catholique, ou du moins les comprendre et les respecter.
2. garantir à tout moment que sa conduite personnelle et professionnelle est irréprochable, et qu'elle est perçue comme telle.
3. agir de bonne foi et traiter les autres avec dignité et respect, en créant un environnement propice à la diversité.
4. respecter les droits de l'homme dans leur ensemble, et bannir la discrimination, le harcèlement, les abus, la négligence et l'exploitation au détriment des droits d'autrui.
5. éviter « d'imposer sa foi aux autres... car un amour pur et généreux est la meilleure manière de témoigner du Dieu auquel nous croyons et qui nous conduit à l'amour »².
6. s'abstenir de faire, à titre privé ou public, des déclarations à caractère raciste, sexiste ou de toute autre nature offensive.
7. agir pour protéger autrui en cas de danger, dans les limites du raisonnable.
8. respecter les lois du pays dans lequel il travaille, dans les limites imposées par la conscience.
9. respecter et être sensible aux coutumes et culture locales, s'habiller de manière appropriée.
10. s'assurer que lui-même, et le personnel qu'il est éventuellement appelé à gérer, agissent conformément aux directives sanitaires et de sécurité, et s'efforcent de protéger les autres.
11. s'assurer que la réputation de Caritas n'est pas discréditée.
12. respecter la confidentialité à l'égard de toute information ou connaissance obtenues dans l'exercice de ses fonctions au sein de Caritas.
13. remplir ses fonctions de manière compétente et avec amour, en bannissant toute forme de discrimination ou de préjugé, et maintenir l'option préférentielle de Caritas pour les pauvres.
14. garder présentes à l'esprit les sensibilités locales lorsque les personnes expriment ou pratiquent leurs croyances respectives.
15. accueillir et construire des liens de solidarité et de coopération avec le personnel d'autres organisations Caritas.

II. Conflits d'intérêts, coercition et corruption

16. éviter de se servir du pouvoir conféré par le statut d'employé de Caritas pour exercer des pressions ou obtenir des faveurs ou des profits personnels sur le plan économique, professionnel, politique ou sexuel.
17. exposer par écrit à leur chef de service ou tout autre supérieur hiérarchique, tout conflit d'intérêts potentiel ou réel (financier, personnel ou familial) dans des domaines relatifs au travail de Caritas.

¹ Aux fins de ce Code, le « personnel » se réfère aux membres des Conseils, de la direction, aux employés, aux volontaires, aux stagiaires, aux bénévoles, aux consultants et à tous ceux qui interviennent en qualité d'acteurs de Caritas, à quelque niveau que ce soit.

² Deus Caritas Est, §31c

18. s'abstenir d'accepter des cadeaux³, des pots-de-vin ou toute autre forme d'enrichissement personnel de la part des bénéficiaires, partenaires ou parties contractantes, quelles que soient les circonstances.

III. Protection des biens de Caritas et gestion

19. s'assurer que les biens et la propriété intellectuelle de Caritas ne sont pas utilisés abusivement et sont à l'abri du vol, de la fraude ou d'autres nuisances.
20. maintenir les normes appropriées d'honnêteté et d'intégrité dans la gestion financière.

IV. Conduite personnelle

21. s'abstenir de porter des armes dans les locaux ou sites de Caritas (qu'elle en soit propriétaire ou locataire), y compris les logements/bureaux/véhicules, etc.
22. s'abstenir de consommer des drogues douces, illicites ou des quantités excessives d'alcool.
23. observer une conduite sexuelle appropriée à tout moment.

Obligation de rendre compte

Chaque membre du personnel est tenu de signaler immédiatement tout soupçon ou doute relatifs à d'éventuelles violations du présent Code. Dans la plupart des cas, il devra en référer à son supérieur hiérarchique direct. Il pourra le faire oralement ou par écrit, de manière détaillée, en apportant si possible des preuves à l'appui. Si pour quelque raison que ce soit (par exemple, le supérieur pourrait être impliqué) cela n'était pas possible, il devra en référer à un cadre d'un rang plus élevé, un membre du Conseil ou toute autre autorité appropriée.

Toutes les révélations seront traitées de manière confidentielle. Toute personne faisant part de doutes relatifs à des négligences graves sera protégée d'une éventuelle victimisation ou de tout autre traitement préjudiciable à son égard, à condition que les doutes soient bien fondés et aient été soulevés en toute bonne foi. Les fausses allégations délibérées constituent une infraction disciplinaire grave qui fera l'objet d'une enquête et sera traitée en conséquence.

Infractions au Code

Toute infraction au Code de Conduite fera l'objet d'une enquête et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

Date : 14 // 10 // 2019

Le Président de la Commission Episcopale pour la Pastorale Sociale
Président de Caritas Côte d'Ivoire

Mgr Gaspard BÉBY GNEBA
Evêque du Diocèse de Man

³ Afin de respecter les traditions nationales et locales et les conventions liées à l'hospitalité, il est possible d'accepter des cadeaux-souvenir de faible valeur au nom de Caritas, à condition de les déclarer.