

-----  
UNITE DE COORDINATION DU PROJET  
D'INVESTISSEMENT FORESTIER 2  
-----



**PROJET D'INVESTISSEMENT FORESTIER - PHASE 2**

-----  
**CODE D'ETHIQUE ET DE CONDUITE PROFESSIONNELLE DE L'UNITÉ DE COORDINATION DU  
PROJET D'INVESTISSEMENT FORESTIER 2**  
-----

Actualisé Mai 2025

## **PARTIE 1. POLITIQUE DU CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE**

### **1.1 Politique du PIF2 en matière de lutte contre la fraude et la corruption, la violence basée sur le genre et la maltraitance des enfants**

### **1.2 Objet de la politique**

Consciente et soucieuse des risques et des conséquences pour les ressources utilisées, son image et sa réputation, le PIF2 a choisi de prendre des mesures idoines face au phénomène de la fraude et de la corruption, du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et de Violences Contre les Enfants (VCE), en mettant en place une politique de lutte efficace. Cela requiert l'adoption de comportements à faire adopter non seulement à l'équipe de l'UCP-PIF2, mais aussi à toutes ses parties prenantes et sur les sites des activités mise en œuvre dans le cadre du PIF2. C'est à cette fin que le projet se dote d'une politique assortie d'un code d'éthique et d'un code de conduite professionnelle pour démontrer son intention et sa volonté de combattre ces fléaux.

### **1.3 Concepts et portée**

**La fraude** concerne les actes qui visent, par un contournement délibéré des règles internes, contractuelles et des lois, à obtenir un avantage matériel ou moral indu.

**La corruption dite « active »** se définit comme le fait de proposer un avantage indu à une personne ou de céder à ses sollicitations (tendant à lui fournir un avantage indu), pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte lié à sa fonction.

**La corruption dite « passive »** se définit comme le fait de solliciter ou d'accepter un avantage indu d'une personne, en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou un acte facilité par l'exercice de cette fonction.

La corruption, associée à d'autres comportements non éthiques, recouvre des pratiques diverses, notamment :

- Les conflits d'intérêts ;
- Les commissions frauduleuses ;
- Les cadeaux et invitations illicites ;
- Les extorsions, vols, détournements de matériels ou de fonds ;
- Les paiements de facilitation (les « paiements de facilitation » sont des « commissions ou cadeaux de faible montant offerts à des fonctionnaires par des individus ou entreprises privées de façon à faciliter, assurer ou accélérer l'exécution d'un acte ou d'une formalité administrative, qui devrait être obtenu par les voies légales normales ;
- Le blanchiment d'argent ;
- L'abus de pouvoir (l'acte d'une personne qui dépasse les limites légales de sa fonction, qui en fait un usage déloyal. L'abus de pouvoir peut se manifester par des actes d'intimidation, de harcèlement de toute sorte, de menaces, de chantage et de coercition).

**Un conflit d'intérêts** peut se définir comme une situation où une ou plusieurs personnes ou institutions sont au centre d'une prise de décision où leur objectivité et leur neutralité peuvent être remises en cause (situation dans laquelle un jugement concernant tout intérêt public risque d'être influencé par un intérêt privé).

**La violence basée sur le genre (VBG)**, parfois aussi appelée violence sexiste, se réfère à l'ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison de leur identité de genre. Elle prend racine dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes. Les cas de VBG pris en compte dans le cadre des activités du PIF2 et qui font objet de sanctions sont l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS). Ces actes sont de nature à mettre en péril la bonne exécution du projet s'ils ne sont pas dénoncés et sanctionnés.

**L'Exploitation et Abus Sexuel (EAS)** est le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (*Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6*).

**Le Harcèlement Sexuel (HS)** est une situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut se manifester par des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et peut intervenir dans le cadre d'activités menées en ligne ou de communications mobiles, ainsi qu'en personne (*Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale, 3ème édition 2022*)

**La violence à l'égard des femmes et des filles** se définit comme tout acte de violence basée sur le genre entraînant, ou pouvant entraîner, des souffrances ou des troubles physiques, sexuels ou mentaux. Cette définition inclut la menace de tels actes, la coercition ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. De même, la violence à l'égard des femmes et des filles englobe, sans s'y limiter, la violence psychologique, émotionnelle, violence physique et sexuelle.

**La maltraitance à enfant/ Violences Contre les Enfants** désigne les violences et la négligence envers toute personne de moins de 18 ans. Elle s'entend comme toutes les formes de mauvais traitements physiques et/ou affectifs, de sévices sexuels, de négligence ou de traitement négligent, ou d'exploitation commerciale ou autre, entraînant un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, **le travail des enfants** regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental. Le travail des enfants les expose à des risques et à des maladies graves.

Selon la *Convention relative aux droits de l'enfant adoptée par l'ONU en 1989* et ratifiée par 191 pays dont la Côte d'Ivoire, il est reconnu « le droit à l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. »

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit le travail infantile comme « un travail qui est mentalement, physiquement ou moralement dangereux et nuisible aux enfants ; et/ou interfère avec leur scolarité en les privant de l'opportunité d'aller à l'école ; les obligeant à quitter l'école prématurément ou exigeant d'eux de tenter de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement lourd et long ».

La fraude et la corruption, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels et la violence contre les enfants constituent des fléaux aux conséquences dévastatrices, silencieuses ou rendues silencieuses.

Face à cette situation, le PIF2 s'est imposé un devoir de vigilance sur les parties prenantes du projet, sur les sites d'exécution des activités financées par le projet, sur les bénéficiaires des activités ou des financements du projet et marque sa conviction par la déclaration d'une politique à faire connaître :

- à tout le personnel du PIF2 ;
- aux membres du Comité de pilotage et du comité technique ;
- à tout le personnel de toute entité (structures ou agence d'exécution de composante, centre de gestion) ;
- aux ONG, associations, groupements ou autre organe de la société civile travaillant avec le PIF2 ;
- aux consultants (individuels ou cabinets) nationaux ou internationaux et personnel des entreprises impliquées dans l'exécution des activités ou titulaires ou sous-traitants de marchés financés par le PIF2 ;
- à toute personne physique bénéficiaire directement ou indirectement du financement du PIF2 ;
- aux prestataires journaliers ou travailleurs occasionnels ;
- aux stagiaires du PIF2 ;
- aux personnes faisant des enquêtes ou des recherches scientifiques sur les sites d'activités financés par le PIF2.

#### **1.4 Dispositions matérielles et outils mis en place**

Le PIF2 ne tolère en aucune manière les pratiques de fraude, de corruption, de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de violence contre les enfants dans le cadre de la conduite de ses activités et met en œuvre des mesures pour en réduire les risques et les effets. En considérant les graves préjudices financiers, moraux et physiques causés, elle affronte ces phénomènes en adoptant des mesures préventives.

Il s'engage dans un effort constant de lutte contre la fraude et la corruption, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants partout où les activités du projet sont financées ou exécutées. Le projet se donne pour mission de favoriser l'appropriation par les parties prenantes des règles de bonne conduite.

Par cette déclaration de politique, du code d'éthique et le code de conduite professionnelle, le PIF2 a manifesté son intention et s'est donnée la charge et la responsabilité de lutter pour sa part contre la fraude, la corruption, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la violence contre les enfants, dans l'environnement direct ou indirect de ses interventions.

Par ailleurs, ce n'est un secret pour personne que la fraude et la corruption s'introduisent souvent dans le processus de passation des marchés publics, l'influencent et empêchent les fonds publics d'être utilisés pour répondre aux objectifs d'économie et d'efficacité et aux besoins réels de la société. La fraude et la corruption dans le processus de passation des marchés publics engendrent de mauvaises décisions, faussent la concurrence et augmentent artificiellement les coûts. Pour renforcer sa politique de lutte contre la fraude et la corruption, le PIF2 a élaboré en annexe au manuel de passation des marchés un code d'éthique et de déontologie dans la commande publique.

Le PIF2 diffusera partout où besoin sera et à toute personne physique ou morale citée plus haut, le mécanisme de gestion des plaintes prenant en compte un mécanisme de plaintes sensibles spécifiques pour les plaintes sensibles notamment les EAS/HS et facilitera son application.

Dans la limite de ses prérogatives et de ses moyens, L'Unité de Coordination du projet prendra les mesures adaptées en disséminant et en faisant signer de prime abord, à toutes parties prenantes, et à toute personne physique ou morale citée plus haut, la déclaration d'adhésion à la politique du code de conduite professionnelle du PIF2 avant toute intervention.

Les responsables à divers niveaux en relation avec le PIF2 dans le cadre de l'exécution des activités du projet sont tenus de sensibiliser sur les mesures pour lutter contre la fraude et la corruption, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la violence contre les enfants.

Le PIF2 conçoit trois supports de formation respectivement sur les thèmes : i) la fraude et la corruption, ii) la violence basée sur genre et iii) la maltraitance des enfants/ violences contre les enfants. Chaque support de formation exposera les concepts, les risques, les conséquences et les effets sur la société ainsi que les sanctions ou peines encourues par les auteurs de ces actes répréhensibles. Le PIF2 veillera à mentionner ces formations dans les conventions ou sous-conventions de financement d'activités avec les structures et agence d'exécution de composantes, les centres de gestion d'activités, les ONG, les Associations, les groupements ou autre organe de la société civile travaillant avec les communautés. L'exécution et le suivi de l'exécution de ces formations sont assurés par les Spécialistes Genre et Sauvegarde Sociale de l'UCP-PIF2.

Le PIF2 interdit toutes formes de travaux dangereux des enfants et s'aligne sur les dispositions de l'arrêté 2017-017 du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. Selon l'article 4 de cet arrêté, les âges minima pour les travaux pouvant être exercés par les enfants sont fixés comme suit :

- 18 ans pour les travaux dangereux ;
- 16 ans pour l'admission à l'emploi ;
- 14 ans pour l'admission à l'apprentissage.

**1.4.1 Dispositif d'alerte** : Le PIF2 met en place un dispositif institutionnel d'alerte, de dénonciation et de signalement. Le responsable de la sauvegarde sociale est le point focal pour le suivi les dénonciations d'actes répréhensibles. Il assure la gestion des outils de suivi des risques et des incidents liés à ces faits. A cet effet, un numéro vert sera communiqué pour enregistrer les plaintes et les dénonciations. Avant son fonctionnement ce numéro 05 84 29 75 75 a été mis en place pour la réception des plaintes. Quiconque estime qu'une règle de la présente politique (preuve ou soupçon d'actes de fraude et de corruption, de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance des enfants) n'est pas respectée ou est sur le point de ne pas l'être, doit dénoncer dans les meilleurs délais dans les canaux de dénonciations :

- Appel au **05 84 29 75 75**
- Par sms/ WhatsApp au **05 84 29 75 75**
- Par courriel au [plaintessensibles@pif2.ci](mailto:plaintessensibles@pif2.ci)
- Par **courrier adressé à l'Assistant(e) Genre** de l'Unité de Coordination du Projet d'Investissement Forestier Phase 2 (UCP-PIF2) : **06 BPV 1684 Abidjan 06**

La réaction du PIF2 doit être vive aux dénonciations, suspicions et cas avérés.

## **1.4.2 Régime disciplinaire-sanctions**

Le principe de « tolérance zéro » pour lequel l'UCP-PIF2 a opté, implique que des actions soient prises pour répondre à chaque suspicion ou incident avéré. Il s'agit de faire appliquer les lois et les règlements qui prévoient et punissent ces infractions.

Le PIF2 recensera de façon exhaustive et diffusera largement à toutes les parties prenantes d'activités, les lois et décrets qui répriment en Côte d'Ivoire les actes de fraude et de corruption, de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance des enfants.

Selon les cas et selon ses compétences, le PIF2 peut recourir à des sanctions disciplinaires, à des ruptures de contrats, et dans le respect des procédures légales, à des poursuites judiciaires envers les auteurs d'agissements répréhensibles.

L'arsenal juridique ivoirien présente en la matière :

- L'ordonnance N°2013-660 du 20 septembre 2013 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption et les infractions assimilés ;
- La loi N°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants et ses textes d'application ;
- Loi N° 98-756 du 23 décembre 1998 portant répression de certaines formes de violence à l'égard des femmes, modifiant et complétant la loi n°81-640 du 31 juillet 1981 instituant un code pénal.

En outre, la Côte d'Ivoire a ratifié quelques conventions des Nations Unies contre la corruption ainsi que la Convention africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption.

### **1.4.2.1 Objet de la procédure**

La procédure vise à harmoniser le traitement des cas de sanctions disciplinaires au niveau du PIF2 afin de limiter les éventuelles contestations. Il s'agit de décrire toutes les étapes à suivre en respectant les réglementations en vigueur.

### **1.4.2.2 Champs d'application**

La procédure s'applique à tout le personnel dans les zones d'interventions du PIF2. Elle sera adoptée en cas de dysfonctionnement suite à des fautes professionnelles constatées au niveau de chaque direction et/ou service dans le cadre du PIF2.

Le personnel de l'UCP-PIF2 s'entend des fonctionnaires de l'état affectés/détachés sur le projet et le personnel privé.

Les fonctionnaires intervenant sur le projet ne peuvent faire objet de licenciement par la hiérarchie de l'UCP-PIF2. La procédure sanction-disciplinaire s'applique à eux jusqu'à l'étape de l'exclusion où ils/elles seront mis.e.s à la disposition de la fonction publique indépendamment de poursuites judiciaires susceptibles d'être engagées.

Le personnel privé est soumis à la procédure sanction-disciplinaire dans sa globalité indépendamment de poursuites judiciaires susceptibles d'être engagées.

*Cas spécifique des membres du Comité Technique (Cotech) et du Comité de Pilotage (Copil) :*

Les membres du CoTech et du Copil doivent s'engager à respecter le code de conduite professionnelle de l'UCP-PIF2 dans l'exercice de leur fonction sur le PIF2. En cas de manquement à ce code, un rapport circonstanciel sera partagé au Cabinet

du Ministère des Eaux et Forêts. Le Ministre des Eaux et Forêts fera un retour au ministre du membre concerné pour que la sanction applicable soit mise en œuvre. Les procédures de sanction du Statut Général de la Fonction publique s'appliqueront en ses dispositions du **Chapitre V : la discipline** indépendamment de poursuites judiciaires susceptibles d'être engagées.

### 1.4.2.3 Règles de gestion

En cas de faute professionnelle, appliquer les sanctions suivantes :

- L'avertissement écrit ;
- La mise à pied temporaire de 1 à 3 jours sans salaire ;
- La mise à pied temporaire de 4 à 8 jours sans salaire ;
- Le licenciement ou l'exclusion avec ou sans préavis.

Respecter les dispositions suivantes dans l'application des sanctions :

**Tableau 1 : sanction applicable en cas de manquement**

Supérieur.e hiérarchique	Sanctions	Personnel Concerné par la sanction
<b>Au niveau de l'UCP</b>		
Spécialistes	- Avertissement verbal ; - Avertissement écrit.	Personnel placé sous leur Autorité
Spécialiste en Gestion Financière (SGF) après avis favorable de la Coordinnatrice de l'UCP-PIF2	- La mise à pied temporaire de 1 à 3 jours sans salaire. - La mise à pied temporaire de 4 à 8 jours sans salaire ;	Personnel du PIF2 excepté les Spécialistes
Coordinnatrice de l'UCP-PIF2	- La mise à pied temporaire de 1 à 3 jours sans salaire ; - La mise à pied temporaire de 4 à 8 jours sans salaire.	Spécialistes
Coordinnatrice de l'UCP-PIF2 après avis favorable du COPIL	- Licenciement avec préavis ; - Licenciement sans préavis ni indemnité,	Personnel non fonctionnaire

Supérieur.e hiérarchique	Sanctions	Personnel Concerné par la sanction
Coordonnatrice de l'UCP-PIF2 après avis favorable du COPIL	Exclusion	Fonctionnaires affectés/attachés
Cabinet du Ministre des Eaux et Forêts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mise à pied temporaire de 1 à 3 jours sans salaire ;</li> <li>- La mise à pied temporaire de 4 à 8 jours sans salaire</li> <li>- L'exclusion.</li> </ul>	Coordonnatrice de l'UCP-PIF2
<b>Au niveau des structures et agence d'exécution technique</b>		
Directeur Général/Directeur.trice-Pays (CARE International CI) après avis motivé des Coordonnateurs de composantes et Coordonnateur programme (CARE International CI) et information donnée à l'UCP-PIF2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avertissement verbal ;</li> <li>- Avertissement écrit.</li> <li>- La mise à pied temporaire de 1 à 3 jours sans salaire ;</li> <li>- La mise à pied temporaire de 4 à 8 jours sans salaire.</li> </ul>	Personnel placé sous leur autorité
Directeur Général/Directeur.trice-Pays (CARE International CI) après avis favorable du COPIL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciement avec préavis ;</li> <li>- Licenciement sans préavis ni indemnité,</li> </ul>	Tout le personnel excepté les fonctionnaires affectés/attachés

#### 1.4.2.4 Rédiger un rapport administratif de sanction retraçant les décisions prises.

**Tableau 2 : Processus des décisions à prendre en cas de sanction**

N°	Etapes	Responsables	Délai / Echéance	Documents d'interface
1	<p>Constater la faute professionnelle et collecter les informations auprès des autres collègues</p> <p>Transmettre les informations au SGF</p>	Supérieur hiérarchique	J	

N°	Etapes	Responsables	Délai / Echéance	Documents d'interface
2	Emettre une demande d'explication à l'employé	SGF	J	• Lettre de demande d'explication
3	Donner une réponse par écrit à la demande d'explication après 48 heures	Employé (qui peut être assisté par un collègue)	J+2	• Lettre de réponse
5	Analyser la lettre de réponse de l'employé par rapport au règlement intérieur et le convoquer en entretien	SGF	J+3	• Lettre de convocation
6	Tenir l'entretien et rédiger le PV d'entretien	SGF Employé (qui peut être assisté par un collègue)	J+7	• PV d'entretien
7	Pour les zones, transmettre le PV d'entretien au Directeur Administratif et Ressources Humaines (DARH)	SGF	J+8	• Lettre de transmission
8	Faire une analyse à partir du PV d'entretien et rédiger le rapport de sanction (avec une proposition de sanction) et le remettre au Coordonnateur de l'UCP/PIF-2	SGF	J+8	• Rapport de sanction
9	Établir et signer la lettre de sanction et la transmettre au SGF	Coordonnatrice de l'UCP/PIF2	J+9	• Lettre de sanction
10	Transmettre la lettre de sanction à l'employé (avec une copie à sa hiérarchie)	SGF	J+10	
11	Prendre toutes les dispositions nécessaires pour l'application de la sanction.	Supérieur hiérarchique	J+10	
12	Mettre à jour le dossier du personnel en fonction des sanctions	DARH	J+10	Dossier MAJ

NB : les voies de recours sont prévues dans le processus des sanctions et dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes.

### **1.5 Coordination et suivi de cette politique**

Pour soutenir l'engagement pris, le PIF2 met en place des mécanismes et des initiatives adaptés de coordination tels que le Mécanisme de Gestion de Plaintes sensibles, pour l'animation de la politique et la vérification de son application.

La coordination de cette politique, son suivi, son évaluation et son actualisation sont assurés par l'équipe de management du PIF2 spécifiquement la coordonnatrice et les spécialistes Genre, Sauvegarde Sociale et Gestion Financière.

## **Partie 2 : CODE D'ETHIQUE DE L'UCP-PIF2**

*L'unité de Coordination du Projet d'Investissement Forestier phase 2 (UCP-PIF2) s'engage à créer un cadre de travail qui est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.*

*Les actes de manquement à l'éthique, de Violences Basées sur le Genre, d'Exploitation d'Abus Sexuel, d'Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS), de Violences Contre les Enfants et de non-respect des mesures d'hygiène et de sécurité constituent une violation de cet engagement.*

*Le présent Code d'éthique s'applique non seulement à tout le personnel du PIF2, mais aussi à toutes les personnes qui collaborent directement ou indirectement avec le PIF2 et visées par le champ d'application.*

*Le Code d'éthique du PIF2 ne prétend pas être exhaustif. Il vise à rappeler aux membres du personnel, aux parties prenantes aux financements et activités du PIF2 les principes fondamentaux d'un comportement conforme à l'éthique et les normes de conduite qui doivent orienter leur comportement dans l'exercice des fonctions ou activités financées.*

*Le code d'éthique peut se présenter comme un document séparé du code de conduite professionnelle de l'UCP-PIF2 et sera affiché dans ses locaux et tous lieux où le projet intervient.*

### **2.1 Intégrité**

Le personnel du PIF2 et les parties prenantes s'engagent à se conformer aux principes d'éthique et à agir de bonne foi, en faisant preuve d'honnêteté intellectuelle et de probité et ne cédant en aucun cas à la corruption.

### **2.2 Responsabilité**

Le personnel du PIF2 et les parties prenantes s'engagent à répondre de leurs actes et de leurs conséquences. Ils s'engagent à :

- Exercer les activités du projet qui leur sont confiées de manière optimale à atteindre les objectifs fixés ;
- Veiller à ce que les ressources humaines, financières et matérielles qui leur sont confiées soient utilisées de manière optimale au profit du projet et de manière à atteindre les objectifs convenus avec efficacité ;
- Respecter les procédures établies, les accords de financement et les lois nationales.

### **2.3 Transparence (Conflit d'intérêt)**

Le personnel du PIF2 et les parties prenantes s'engagent à révéler rapidement et intégralement tout conflit d'intérêt ou conflit d'intérêt potentiel en le déclarant au supérieur hiérarchique et faire tout possible pour éviter de se faire récuser ou se retirer temporairement de la position de conflit (se retirer de toute discussion, délibération, décision ou évaluation en ce qui concerne la situation ou le sujet créant le conflit d'intérêts).

## 2.4 Respect de la dignité, de l'égalité et de la diversité

Le personnel du PIF2 et les parties prenantes s'engagent à :

- Respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et savoir-être en groupe ;
- Respecter et apprécier les différences ;
- Traiter les autres avec courtoisie et respect ;
- S'abstenir de remarques ou d'actes déplaisants ou désobligeants ;
- Maintenir un environnement professionnel caractérisé par de bonnes relations de travail et une atmosphère de courtoisie et de respect mutuel ;
- Éviter et décourager activement toutes les formes de harcèlement, y compris la violence verbale, non verbale, écrite ou physique.

Les rixes, les injures, les violentes discussions, les comportements agressifs ou provocateurs, les incivilités sont interdits sur les lieux d'exécution des activités du PIF2. Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe ou discriminatoire.

Toute manifestation ostentatoire d'appartenance religieuse ou politique est interdite sur les lieux d'exécution des activités du PIF2.

## 2.5 Conscience et responsabilité sociale

Le personnel du PIF2 et les parties prenantes s'engagent à ne jamais se livrer à des actes de harcèlement sexuel, de harcèlement moral ou d'abus sexuels, à des actes d'exploitation et de violence sexuelles ou tous actes de violence basée sur genre et signaler tout acte de ce type dont ils auraient connaissance.

Le Harcèlement sexuel (HS) est une situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) est le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

La violence basée sur le genre (VBG), parfois aussi appelée violence sexiste, se réfère à l'ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison de leur identité de genre.

Toute personne qui les subit ou est susceptible de les subir est priée de le dénoncer via ces canaux suivants :

- Appel au **05 84 29 75 75**
- Par sms/ WhatsApp au **05 84 29 75 75**
- Par courriel au [plaintessensibles@pif2.ci](mailto:plaintessensibles@pif2.ci)
- Par **courrier adressé à l'Assistant(e) Genre** de l'Unité de Coordination du Projet d'Investissement Forestier Phase 2 (UCP-PIF2) : **06 BPV 1684 Abidjan 06**

En cas de culpabilité après les enquêtes, la personne qui s'est rendue coupable est passible de renvoi ou d'exclusion de l'UCP-PIF2 ou de toutes activités la liant au

PIF2 indépendamment de poursuites judiciaires susceptibles d'être engagées. Le principe de la tolérance zéro sera appliqué.

## **2.6 Protection des enfants**

Le personnel du PIF2 et les parties prenantes s'engagent à ne jamais se livrer à des actes de mauvais traitements physiques et/ou affectifs, de sévices sexuels, de négligence ou de traitement négligent, ou d'exploitation entraînant un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité et signaler tout acte de ce type dont ils auraient connaissance.

## **2.7 Hygiène, sécurité et environnement**

Les règles élémentaires et légales d'hygiène, de santé et de sécurité doivent être respectées, ainsi que les consignes de sauvegardes environnementale et sociale.

Chaque acteur doit prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions sur les lieux de travail.

## **2.8 Engagement : Adhésion à la politique et au code d'éthique et de conduite professionnelle**

Chaque acteur relevant du champ d'application s'engage à adhérer à la politique et au code d'éthique et de conduite professionnelle et à déclarer toute situation non conforme.

En foi de quoi, avant d'occuper une fonction, d'obtenir un emploi, de conclure un contrat, une convention, d'exécuter une activité pour le compte du PIF-2, chaque acteur doit d'abord se faire lire clairement et intégralement la politique et le code d'éthique et conduite professionnelle et signer la déclaration d'adhésion.

## **PARTIE 3. CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE**

### **3.1 : Objectif du code de conduite professionnelle**

L'unité de Coordination du Projet d'Investissement Forestier phase 2 a pour objectif de contribuer à la conservation et à l'accroissement du stock forestier de la Côte d'Ivoire et à l'amélioration de l'accès aux sources de revenus provenant de la gestion durable des forêts pour les communautés dans ses zones cibles.

A ce titre, l'UC-PIF2 souhaite promouvoir l'égalité des genres, les droits de la personne et le développement durable à travers son travail avec son Ministère de tutelle à savoir le Ministère des Eaux et Forêts (MINEF), ses structures et agence d'exécution, ses fournisseurs, ses consultants, ses cabinets et firmes d'accompagnement ainsi que toute entité ou personne morale/physique travaillant sur le projet dans ses zones d'interventions.

L'objectif du code de conduite professionnelle de l'UC-PIF2 est d'établir une compréhension commune des normes de conduites professionnelles pour une conduite éthique et professionnelle qui est attendue de toutes les personnes employées, les membres, les partenaires, les consultants.es et autres représentants.es de l'Unité de Coordination impliquées dans la mise en œuvre du Projet d'Investissement Forestier phase 2 (PIF2). De façon plus spécifique, le code de conduite traduit l'engagement de l'UC-PIF2, des structures et agence d'exécution et des partenaires à assumer leurs responsabilités et de prévenir : (i) la fraude, la corruption, les conflits d'intérêt, l'abus de pouvoir ; (ii) la Violence Basée sur le Genre (Exploitation Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel) ; (iii) l'environnement et le social au service ; (iv) l'Hygiène, la Santé et la Sécurité au Travail (HSSE) et (v) la maltraitance des enfants.

### **3.2 : Comportements interdits**

- Les actes de fraude, de corruption, de conflits d'intérêt, d'abus de pouvoir sont interdits et répréhensibles ;
- Les actes de VBG/EAS/HS et de violence contre les enfants constituent une faute grave entraînant des sanctions disciplinaires (avertissement formel, suspension et licenciement), le cas échéant des poursuites judiciaires ;
- Les VBG/EAS/HS et la violence contre les enfants, y compris la sollicitation des enfants à des fins sexuelles sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail ou dans la communauté locale ;
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec les bénéficiaires. Ce comportement est interdit parce qu'il repose sur une dynamique intrinsèquement inégale de pouvoir. De telles relations minent la crédibilité et l'intégrité du travail. Cette consigne s'applique en tout temps, soit pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci ;
- Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils ;

- Ne jamais offrir d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles. Toutes formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites ;
- S'abstenir de toute forme d'harcèlement susceptible de causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique à d'autres, et plus en particulier aux femmes et enfants ;
- Ne jamais exploiter la vulnérabilité d'un groupe particulier, notamment les personnes en situation de handicap ; les femmes, les jeunes filles et les enfants, ni permettre qu'une personne soit placée dans une situation compromettante ;
- A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir des interactions sexuelles entre les employés de l'UCP-PIF2 (à quelque niveau que ce soit) ;
- La diffusion de rumeurs sur la vie sexuelle personnelle d'un individu est strictement interdite ;
- Il est formellement interdit la consommation d'alcool et des stupéfiants ou toutes autres substances pouvant altérer les facultés intellectuelles et physiques à tout moment pendant le travail.

### **Cas spécifiques des enfants de moins de 18 ans**

- Ne pas employer, à l'égard d'enfants, un langage ou des comportements inappropriés, harcelants, abusifs, sexuellement provocateurs, dégradants ou inadéquats sur le plan culturel ;
- Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et son consentement ne peuvent être invoqués comme moyen de défense ;
- Ne pas inviter des enfants non accompagnés dans leur maison, leur chambre d'hôtel ou autre logement à moins que ces derniers ne soient exposés à un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
- Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo, d'appareils photo numériques ni de réseaux sociaux de manière inappropriée et ne jamais exploiter ou harceler des enfants ni accéder, sur quelque plate-forme que ce soit, à du contenu où des enfants sont exploités ;
- Ne pas embaucher des enfants pour qu'ils exécutent des travaux domestiques ou autre travail qui ne serait pas approprié compte tenu de leur âge ou de leur stade de développement. Cette situation les priverait du temps dont ils disposent aux fins d'éducation et d'activités récréatives ou les placerait à grand risque de blessures ;
- N'exercer aucune punition physique sous aucun prétexte sur des enfants ;
- Ne pas dormir près d'enfants sans supervision ;
- Ne pas exploiter ou diffuser une photographie ou vidéo d'un enfant sans le consentement de son représentant légal (père, mère ou tuteur légal). Il est donc

indispensable de faire signer à l'autorité parentale, un Contrat de cession du droit à l'image.

### 3.3 Rôles et responsabilités

- L'UCP-PIF2 s'engage à instaurer une culture de tolérance zéro vis-à-vis de toutes formes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de maltraitance des enfants et de non-respect des normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS), des exigences en matière d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST) et des actes de fraude, de corruption, d'abus de pouvoir et de conflits d'intérêts dans toutes ses activités ;
- L'UCP-PIF2 s'engage à prendre les mesures correctives appropriées pour protéger l'intégrité des personnes, pour prévenir ces situations indésirables et les faire cesser dans tout cas avéré ;
- L'UCP-PIF2 doit veiller à ce qu'aucune personne exerçant des activités financées par le PIF2 ou stagiaire ne soit sanctionnée, licenciée ou être l'objet d'une intimidation pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel, moral, de fraude, de corruption, d'abus de pouvoir ou pour les avoir rapportés.
- Tout le personnel ainsi que toute personne intervenant sur le PIF2 signent la déclaration d'engagement au présent code pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et se conduisent en tout temps de façon respectueuse et civile dans la conduite des activités ;
- Tout le personnel ainsi que toute personne intervenant sur le PIF2 doivent suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler, pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS), des exigences en matière d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST), ainsi que du code d'éthique et de conduite professionnelle du projet. Cette induction doit être faite par la cellule sauvegarde environnementale et sociale spécifiquement par les spécialistes Genre, Sauvegarde Sociale et Sauvegarde Environnemental ;
- L'UCP-PIF2 doit mettre en place un mécanisme de gestion de plaintes sensibles pour la prise en charge et le suivi des cas d'EAS/HS et de violence contre les enfants ;
- Tout signataire de ce présent code doit signaler toute préoccupation ou tout doute concernant les agressions ou exploitations sexuelles ou d'actes contre l'éthique qu'un(e) collègue pratiquerait, que ce soit au sein de l'UCP-PIF2 ou non, par l'entremise des mécanismes de déclaration du projet et au besoin, collabore à l'enquête par suite d'allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de cas de fraude, de corruption, d'abus de pouvoir et de conflits d'intérêt ;
- Tout signataire du code d'éthique et de conduite professionnelle de l'UCP-PIF2 doit traiter toute information concernant la violence sexuelle (dénonciation ou plainte officielle) dans la plus grande confidentialité et ne la communiquer qu'aux personnes devant nécessairement être informées, c'est-à-dire les parties compétentes désignées ;
- Tout signataire du présent code doit décourager activement la banalisation de la violence sexuelle ou de l'abus de pouvoir (ex. : éviter d'appuyer des mythes et des stéréotypes autour du consentement ou de la violence sexuelle, ne pas nier ou minimiser la violence sexuelle, éviter de donner l'impression que

les survivants sont responsables de leur agression, éviter de faire des plaisanteries ou des commentaires sexistes, racistes, etc...).

### **3.4 Manquement au code de conduite professionnelle**

L'UC-PIF2 applique la tolérance zéro en cas de manquement au présent code de conduite professionnelle. Les sanctions sont d'ordre (i) disciplinaire au regard de la gravité de la situation et aussi d'ordre (ii) pénal en cas d'infraction de la loi comme décrites dans la partie 1 relative à la politique. L'auteur s'expose ainsi à des poursuites judiciaires.

**PARTIE 4. DECLARATION D'ADHESION AU CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE**

**4.1 Déclaration d'adhésion**

Je, soussigné(e) :

Fonction : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Lieu de travail

Reconnais avoir reçu, lu et compris le contenu et la portée du Code de conduite professionnelle de l'UCP-PIF-2 et m'engage par ma signature à en respecter les exigences.

En foi de quoi, je signe en toute liberté et en toute connaissance de cause le présent code.

Fait à .....le.....

(Signature, prénoms et nom)