



## CODE DE CONDUITE DE LA COMMISSION DES THONS DE L'OCEAN INDIEN (CTOI)

PREPARE PAR : PRESIDENTS DE LA COMMISSION ET SECRETARIAT

### OBJECTIF

S'assurer que la Commission fonctionne d'une manière permettant à toute personne d'y participer dans un environnement inclusif, respectueux et sûr, et que la Commission est soumise aux normes éthiques et professionnelles les plus élevées.

### CONTEXTE

À l'issue de la réunion de la Commission de 2023, la Présidente et les Vice-présidents ont identifié la nécessité de disposer d'un document de Code de conduite pour orienter le fonctionnement de la Commission.

## CODE DE CONDUITE DE LA CTOI

Le présent Code de conduite (« Politique ») vise à définir des attentes claires à l'égard du comportement professionnel des personnes (« Participants ») participant aux réunions de la Commission des Thons de l'Océan Indien, y compris aux réunions de ses organes subsidiaires, Groupes de travail et Comités Techniques, ateliers et autre forum et aux activités y afférentes, organisés, accueillis ou parrainés intégralement ou en partie par la CTOI, qu'ils soient virtuels ou en présentiel, afin de garantir une conduite éthique, professionnelle et inclusive offrant un environnement sûr et accueillant pour les discussions. La présente Politique s'applique à tous les Participants y compris les représentants des pays Membres, observateurs, membres du personnel du Secrétariat, sous-traitants externes et prestataires de services.

La CTOI accueille tous les Participants aux réunions de ses Groupes de travail ainsi que tous les Participants dûment autorisés aux réunions de la Commission et de ses Comités Techniques et célèbre la diversité des Participants sous toutes ses formes. La CTOI est déterminée à offrir un environnement inclusif qui est collaboratif, solidaire et stimulant pour tous les intervenants, et qui est exempt de discrimination, de harcèlement et de représailles.

### 1. Attentes à l'égard des Participants

Comme il est indiqué dans le [Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies](#), la discrimination, le harcèlement et l'intimidation de la part des et entre les Participants ne sauraient être tolérés. Les Participants auxquels il est demandé de cesser ce(s) comportement(s) sont tenus de s'exécuter immédiatement, quelle que soit leur intention.

La **discrimination** s'entend de tout traitement d'une personne ou groupe de personnes fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, l'âge, la situation matrimoniale, la grossesse ou le statut parental, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le handicap, l'apparence physique, le niveau socio-économique ou tout autre motif de distinction illicite donnant lieu à des opportunités ou avantages professionnels injustes, arbitraires ou différenciés.

Le **harcèlement** est toute forme de discrimination définie comme une conduite inconvenante ou indésirable, ou constamment blessante, diffamatoire ou hostile à l'égard d'une personne ou groupe de personnes fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, l'âge, la situation matrimoniale, la grossesse ou le statut parental, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le handicap, l'apparence physique, le niveau socio-économique ou tout autre motif de distinction illicite. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, comme par exemple, mais sans toutefois s'y limiter, une violence verbale ou écrite, telle que des insultes, épithètes, plaisanteries diffamatoires, messages directs injurieux en ligne, ou stéréotypes négatifs ; et une conduite non verbale, telle que des gestes obscènes ou l'affichage de contenus écrits ou graphiques diffamatoires ou insultants.

Le **harcèlement sexuel** est un type particulier de harcèlement et s'entend de toute conduite importune telle que des avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles ou de rendez-vous, commentaires sur l'apparence physique, discussions, commentaires ou plaisanteries de nature sexuelle et/ou tout autre harcèlement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut aussi prendre la forme de conduite non verbale, telle que tout contact physique importun ou toute violation de l'espace personnel de nature sexuelle. Toute conduite impliquant des propositions d'opportunités professionnelles en échange de faveurs sexuelles (« quid pro quo ») ou la création d'un environnement professionnel hostile constituent des exemples clairs de harcèlement sexuel.

L'**intimidation** s'entend de toute conduite verbale ou non verbale inconvenante ou déraisonnable de la part d'un individu ou groupe d'individus qui dénigre, intimide, humilie, injurie ou sabote le travail d'autrui et cause des préjudices physiques ou émotionnels dans un environnement professionnel. L'intimidation est un comportement le plus souvent agressif, persistant et qui fait partie d'un tout mais peut aussi se manifester par un acte flagrant isolé. L'intimidation est souvent associée à l'abus d'autorité ou de pouvoir professionnel ou de supervision. L'exercice de l'autorité appropriée, la direction des travaux d'autres personnes conformément aux responsabilités inhérentes à leur poste, une erreur commise de bonne foi et un débat scientifique respectueux sur les différences d'opinions ne sont pas considérés comme relevant de l'intimidation.

Dans le cadre des communications qui ont lieu lors de la présentation d'un événement et des discussions ultérieures tenues entre et parmi les Participants, les communications doivent être axées sur le sujet de l'événement en cours et tous les Participants doivent pouvoir et être invités à y participer de manière équitable et efficace. Les Participants peuvent de façon courtoise et respectueuse exprimer une opinion, soulever des projets de recherche ou décrire une expérience (« l'argumentation ») en désaccord avec l'opinion des autres. Cette argumentation doit faire partie d'une discussion pertinente sur le sujet en cours et être présentée d'une manière qui n'entrave pas la capacité raisonnable des autres à y participer pleinement. Dans un but purement scientifique, chaque individu a la liberté de ne pas souscrire à ou de contester les positions soutenues par la communauté dans son ensemble.

## 2. Réseaux sociaux

En assistant à un événement de la CTOI, les Participants consentent à l'utilisation de photos ou vidéos où ils apparaissent dans toute publication, support promotionnel, page de site web ou réseaux sociaux officiels de la CTOI. Les événements virtuels de la CTOI seront enregistrés par le Secrétariat de la CTOI. Seuls le Secrétariat et les parties qui demandent et obtiennent l'autorisation officielle du Secrétaire exécutif de la CTOI pourront (a) prendre/effectuer ou diffuser (sur tout support) des enregistrements audio ou visuels de l'événement ou des Participants ou (b) les diffuser (sur des réseaux sociaux ou d'autres moyens). Tout autre enregistrement des événements organisés par la CTOI est formellement interdit. Cela inclut l'enregistrement des événements, entièrement ou en partie, par le biais de vidéos et/ou d'enregistrements audios. Les Participants souhaitant partager des informations de l'événement et/ou publier, par le biais des réseaux sociaux, des captures d'écran de contenus présentés ou diffusés qui ne sont pas encore mis à disposition à travers le site web de la CTOI, qu'il s'agisse de leurs propres contenus ou ceux d'autres personnes, ne doivent en aucun cas porter atteinte à la vie privée.

Les discussions qui ont lieu lors d'une réunion sont considérées préliminaires et les points de vue et positions peuvent donc changer au fur et à mesure de la progression de l'événement. Les discussions tenues lors des sessions d'un événement ne doivent donc en aucun cas être publiées sur les réseaux sociaux, compte tenu du fait qu'elles pourraient porter préjudice aux délibérations en cours. Il est interdit de citer notamment certains participants ou certaines délégations sans le consentement exprès du participant/de la délégation. Même avec leur consentement, ces citations ne doivent être partagées qu'après la clôture de l'événement.

Les Participants sont tenus de respecter la vie privée des autres participants. Aucune photo ou enregistrement vidéo ne pourra être pris de l'écran d'un appareil professionnel/personnel d'un autre participant (y compris ordinateurs, téléphones ou tablettes), sans le consentement exprès du propriétaire du dispositif.

## 3. Responsabilité

Les CPC et les organisations d'observateurs sont responsables de la conduite de leurs représentants, sous-traitants et autre personnel d'appui. Toute conduite non conforme au présent Code de conduite pourra avoir un impact sur

le contrat ou la participation de la ou des personnes concernées et/ou de la Partie ou organisation d'observateurs concernée aux événements actuels ou futurs de la CTOI.

En fonction de la gravité de l'incident, le Président émettra un avertissement à la personne ou aux personnes responsables, ou dans un cas flagrant de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation, de discrimination ou de violence sous quelque forme que ce soit, le Président expulsera de la Session la personne qui en est responsable.

Le Secrétaire exécutif, en concertation avec le Président et les Vice-présidents de la CTOI pourra prendre les mesures suivantes :

- ouvrir une enquête ;
- demander à la personne/aux personnes concernée(s) de cesser immédiatement le comportement incriminé ;
- pour les Membres participants, demander la suspension ou l'interdiction de l'accès de la personne/des personnes concernée(s) à l'événement de la CTOI, en concertation avec son/leur Chef de délégation (le cas échéant) ;
- pour les observateurs participants, demander la suspension ou l'interdiction de l'accès de la personne/des personnes concernée(s) à l'événement de la CTOI, en concertation avec son/leur Chef de délégation (le cas échéant) et la révision potentielle du statut d'admission de l'organisation d'observateurs ;
- transmettre la plainte à toute autorité habilitée à prendre des mesures disciplinaires ou mener des investigations et ayant compétence sur la personne/les personnes concernée(s) ;
- transmettre à l'employeur ou à l'entité ayant compétence sur la personne/les personnes concernée(s) un signalement leur permettant de prendre les mesures de suivi appropriées.

En outre, le personnel du Secrétariat de la CTOI fera l'objet de toutes les dispositions pertinentes des règlements, réglementations et procédures applicables. Le Secrétariat de la CTOI prendra les mesures appropriées conformément aux dispositions pertinentes des politiques, procédures et règlements applicables.

#### **4. Procédure de plainte**

Tout participant qui estime avoir été victime de harcèlement lors d'un événement de la CTOI peut le signaler. Tout participant témoin de ce harcèlement doit en faire immédiatement le signalement. Les signalements peuvent être transmis au Secrétaire exécutif de la CTOI ([IOTC-Secretariat@fao.org](mailto:IOTC-Secretariat@fao.org)). Le plaignant sera tenu informé de la situation du signalement. La personne qui s'estime victime de harcèlement peut également solliciter l'aide d'autres autorités compétentes, comme la police locale, en gardant à l'esprit le cadre juridique applicable. Les participants ne se permettront en aucun cas de faire sciemment des allégations fausses ou trompeuses au sujet d'un comportement prohibé.

#### **5. Interdiction des représailles**

Les menaces, l'intimidation ou toute autre forme de représailles visant une personne qui a déposé une plainte ou fourni des renseignements à l'appui d'une plainte sont interdites.

### **RECOMMANDATION/S**

Que la Commission :

1. **PRENNE CONNAISSANCE** du document IOTC-2024-S28-06 concernant une proposition de Code de conduite de la CTOI et soumette des commentaires et révisions visant à améliorer le document en vue de le transmettre au Bureau juridique de la FAO pour commentaire et approbation potentielle.