

CODE D'ETHIQUE ET DE CONDUITE

INTRODUCTION

Action Humanitaire Africaine est une organisation non gouvernementale, apolitique, non confessionnelle, non lucrative, elle a été créée en 2005 (Folio N°2176), qui a été reconnue ONG douze ans après (N°0015/DCSAHA/ONG/2017) pour intervenir au Tchad et en Afrique. Depuis 2017, elle est présente aussi au Niger. Dans le cadre de recherche de partenariat, elle a également ouvert une représentation associative en France en 2018. AHA est une structure de Développement qui balaye une large gamme de thématiques liées au développement allant de la préservation du Patrimoine, à la citoyenneté, de la cohabitation pacifique à la promotion de la paix...etc

Sa vocation est de sauver des vies en luttant contre le sous-développement, les situations de détresse qui menacent de mort des hommes, des femmes, des enfants sans défense. AHA intervient dans l'une au moins des situations suivantes : en cas de crise grave, d'origine naturelle ou humaine, menaçant la sécurité alimentaire ou provoquant une situation de famine, en cas de déstructuration du tissu social, liée à des raisons intérieures ou extérieures, plaçant certaines populations dans une situation d'extrême vulnérabilité, là où l'assistance humanitaire est une affaire de survie. L'action de l'organisation se situe alors soit pendant la crise elle-même (intervention d'urgence), soit appui au développement communautaire. Elle peut aussi intervenir dans la prévention des risques. Tous les programmes de AHA ont pour finalité de permettre à leurs bénéficiaires de recouvrer le plus vite possible leur autonomie et les moyens de vivre sans dépendre d'une assistance extérieure.

Dans son activité, AHA respecte les principes suivants :

- **Indépendance** De façon à préserver et à conserver sa liberté morale et financière, Action Humanitaire Africaine agit en fonction de ses propres principes et ne se détermine en aucun cas en fonction d'intérêts de politique, intérieure ou étrangère, ou d'un gouvernement, quel qu'il soit.
- **Neutralité** Une victime est une victime. AHA œuvre dans le respect d'une stricte neutralité et impartialité politiques et religieuses. Elle peut cependant être conduite à dénoncer les atteintes aux droits de l'homme dont elle est témoin, ainsi que les entraves mises au bon déroulement de sa mission humanitaire.
- **Non-discrimination** Action Humanitaire Africaine se refuse, dans son action, à toute discrimination de race, de sexe, d'ethnie, de religion, de nationalité, d'opinion ou de classe.
- **Professionalisme** AHA fonde la conception, la réalisation, la gestion et l'évaluation de ses programmes sur des exigences de professionnalisme et sur la capitalisation de son expérience, afin d'optimiser son efficacité et l'utilisation de ses ressources.

- Transparence Action Humanitaire Africaine s’engage, vis à vis de ses bénéficiaires comme de ses partenaires et donateurs, à respecter transparence et information dans l’affectation et la gestion de ses fonds, et à se doter de toutes les garanties visant à apporter la preuve de sa bonne gestion. Tous les membres d’AHA, dans le territoire national, adhèrent aux principes de la Charte et s’engagent à la respecter.

AHA met en œuvre une série de principes et de pratiques, sur la base d’une conception ambitieuse de la notion de partenariat :

- Connaissance des contextes d’action ;
- Connaissance mutuelle des acteurs ;
- Communauté d’objectifs et de valeurs ;
- Équité dans les relations ;
- Transparence et confiance ;
- Durabilité et caractère durable de la relation ;
- Capacités d’adaptation.

Ces principes et pratiques démontrent une réelle volonté structurelle de s’engager sur le long terme avec des organisations bien ancrées dans leur réalité sociale, afin d’apporter des bénéfices aux populations locales. Vu la nécessité d’agir sur les inégalités fondées sur le genre présentes dans le monde entier et dans pratiquement tous les secteurs de la société, s’est également doté d’une politique sur le genre comprenant une charte, un plan d’action et différents outils, dont la mise en œuvre est assurée par un groupe de travail composé d’employés de différents services. Ce code d’éthique et de conduite met en avant les normes requises auprès de tous les employés travaillant chez AHA ou représentant l’organisation.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de AHA, soit : les employés, les stagiaires, les volontaires, les consultants long terme, les chargés de mission et les membres du conseil d’administration d’AHA sont tenus d’accepter et d’adhérer aux normes définies dans ce Code d’éthique. Nous encourageons aussi nos partenaires et autres individus qui nous représentent à respecter l’esprit de ce Code lorsqu’ils travaillent avec nous. De ce fait, le Code d’éthique est disponible sur le site Internet de AHA.

NORMES

NORME 1 : Conformité avec l’ensemble des lois, politiques et règlements en vigueur

- AHA est susceptible d’intervenir dans tous les pays du monde avec des sources de financement public ou privé très diversifiées. AHA attend de ses collaborateurs qu’ils respectent toutes les lois, règles et réglementations locales, étatiques et fédérales des pays

dans lesquels ils travaillent. Les collaborateurs de AHA, soit : les employés, les volontaires, les consultants long terme, les chargés de mission et les membres du conseil d'administration de AHA, doivent se conformer aux règles et exigences des bailleurs de fonds des projets de l'ONG ainsi qu'aux politiques et procédures internes de AHA. Dans le cas d'un conflit évident entre les différentes lois, règles et réglementations et si les employés ne sont pas certains des mesures à appliquer, ils doivent en référer à leur responsable hiérarchique. Les membres du CA en référeront à l'AG et les volontaires en référeront au « Responsable mobilisation ».

— Les lois et réglementations en vigueur sont liées aux domaines suivants :

Droits humains :

De manière globale, SOS Faim se conforme à la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

Protection des enfants :

AHA interdit à ses collaborateurs de maltraiter, d'exploiter ou de négliger des enfants et se conforme à la Convention Internationale relative aux Droits de l'Enfant. AHA encourage des procédures de contrôle pour s'assurer de la sûreté des enfants et vise à réduire le risque de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants, y compris les interactions non surveillées avec des enfants, une exposition interdite à la pornographie, et une conformité avec les lois et usages concernant les photographies, les vidéos et autres moyens de capturer des images des enfants. SOS Faim s'assure que ses collaborateurs puissent identifier les actes de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants et qu'ils connaissent la façon de signaler une activité suspecte et/ou des abus manifestes.

Terrorisme : AHA s'engage et adopte les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elle ne fournit pas de soutien ni de ressources matérielles à un individu ou une entité qui s'engage, essaye de s'engager, soutient, facilite ou participe à des actes terroristes. Exploitation des êtres humains : AHA interdit l'utilisation du travail forcé, servile ou illégal, l'obtention d'actes sexuels rémunérés, l'utilisation du travail carcéral involontaire, la servitude domestique involontaire, le travail forcé des enfants, les enfants soldats, le trafic sexuel des enfants, ou d'autres formes d'exploitation des êtres humains par ses collaborateurs. De plus, AHA applique la tolérance zéro (dénonciation immédiate des accords de collaboration ou de partenariat) en matière d'exploitation des êtres humains de la part des participants aux projets ou des personnes engagées par ses partenaires.

Politique de lutte contre la corruption et la fraude : AHA s'interdit de rémunérer ou d'offrir des contreparties à des responsables de gouvernements ou à des privés (individus ou entreprises) dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou des privilèges. Les collaborateurs de AHA ne sont pas autorisés à participer à des actes de corruption, de pots-

de-vin, de récompenses, ou d'autres pratiques de corruption avec des responsables de gouvernements, d'autorités locales ou des privés.

NORME 2 : Gestion des ressources financières

— AHA maintient les normes les plus élevées en matière de gestion des ressources financières qui lui sont confiées (manuel de procédures, transparence des informations, contrôle interne, audit et révision des comptes).

— Les registres, les archives et les comptes de AHA sont complets et reflètent précisément la nature des transactions enregistrées et les collaborateurs de AHA déclarent honnêtement et précisément toutes les transactions de l'organisation.

— Tous les fonds acceptés par AHA sont uniquement utilisés pour leur usage prévu et les rapports financiers et autres rapports (tels que les comptes annuels) sont précis et complets. Chaque année un réviseur d'entreprise assure la fiabilité des comptes annuels de l'ONG afin qu'ils donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de l'entité.

NORME 3 : Équité et impartialité dans l'exécution du travail

— En bon gestionnaire de ses ressources, AHA met en œuvre des processus de prise de décisions justes, ouvertes et impartiales en matière d'approvisionnement et d'embauche. Les collaborateurs ne doivent ni abuser de leur position au sein de AHA, ni des biens organisationnels ou d'informations pour leur usage personnel.

— Les employés de SOS Faim doivent éviter les conflits d'intérêts qui surviennent lorsque leurs intérêts personnels perturbent les intérêts de l'organisation ou l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités de manière honnête, objective et efficace.

— La fraude est le fait de commettre délibérément un acte de tromperie pour conserver un chose qui a de la valeur. La tromperie comprend le mensonge, l'affirmation de quelque chose qui n'est pas vrai, ou la dissimulation de faits. Les exemples de fraude comprennent des fausses déclarations sur les dépenses, le vol, l'acceptation ou le don de pots-de-vin.

— Les employés de AHA doivent se protéger de situations dans lesquelles quelqu'un (ex : un ami, un conjoint, un membre de la famille, une connaissance professionnelle, un collègue, etc.) tente d'influencer excessivement une décision qui implique un contrat ou une décision de marché.

— Les employés de AHA n'offrent ni n'acceptent d'avantages pour influencer une décision. Les incitations peuvent comprendre des rémunérations en liquide, des pourboires, de l'hospitalité, des divertissements, des voyages et des transports, des faveurs, des contrats ou

des embauches. Les employés de AHA doivent prêter attention aux situations qui impliquent des représentants gouvernementaux belges ou étrangers ou d'autorités locales, le secteur des entreprises, des personnes physiques ou des représentants d'autres organisations non gouvernementales.

NORME 4 : Respect de la diversité

— AHA est une organisation multiculturelle qui tire profit de la diversité de ses employés. Les employés de AHA traitent les autres avec respect, indépendamment du sexe, de la race, de l'âge, de la couleur de peau, de la religion, de la langue, du handicap, de l'origine, de l'appartenance ethnique ou de l'orientation sexuelle. AHA encourage l'égalité des sexes, la non-discrimination et les droits humains dans son image, son comportement et sa culture d'entreprise, de même que dans ses approches, ses livrables et ses résultats. AHA s'efforce d'embaucher des employés provenant de milieux différents et à honorer les principes d'égalité des chances face à l'embauche.

NORME 5 : Engagement pour la santé et la sécurité

— L'organisation s'engage à éduquer, former et motiver ses employés à conserver un environnement de travail sûr et sain pour ses employés, ses organisations partenaires, et les hôtes qui visitent ses lieux de travail. AHA attend de ses employés qu'ils démontrent une responsabilité personnelle, apprennent et obéissent aux plans de sécurité de l'organisation et contribuent activement à la création d'un environnement de travail sûr et libre de violence, de menaces d'abus physiques ou verbaux, de harcèlement, d'intimidation, ou d'autre comportement abusif. AHA s'engage à promouvoir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée de ses employés et à maintenir des environnements de travail sans tabac ni drogue.

NORME 6 : Protection des informations confidentielles et sensibles

— AHA valorise, respecte et protège la confidentialité de ses employés, membres du conseil d'administration, clients, partenaires, bénéficiaires et donateurs. Les employés et membres du conseil d'administration ont régulièrement accès à des informations confidentielles relatives à des individus : rémunération, performance, niveaux de contribution, état de santé, stratégie concurrentielle, offres et données personnelles. C'est pour cela qu'ils doivent maintenir la confidentialité de toute information sensible et/ou individuelle, et ne divulguer ce type d'informations qu'à ceux qui en ont démontré le besoin pour servir la cause de AHA. AHA demande également à ses consultants de signer un accord de confidentialité et de non-divulgateion.

NORME 7 : Respect de la propriété intellectuelle

— AHA reconnaît et respecte les droits de la propriété intellectuelle et s’engage à remplir les obligations légales et éthiques en la matière. Les employés doivent protéger les atouts intellectuels de SOS Faim et ne doivent pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle de ses collaborateurs et de ses partenaires (co-traitants, institutions académiques, partenaires locaux, donateurs et entreprises).

— AHA autorise la diffusion, l’utilisation et la modification de ses déivrables à des fins non commerciales pour autant que son accord ait été obtenu au préalable et que la propriété intellectuelle lui soit rendue.

— Tous les rapports, les dossiers et les articles rédigés, écrits ou préparés dans le cadre d’un poste chez AHA, relèvent de la propriété intellectuelle de l’organisation.

NORME 10 : Gestion des ressources naturelles et de l’environnement

— AHA s’engage à réduire l’impact de ses activités sur l’environnement et sur le changement climatique. AHA cherche à atténuer son impact sur l’environnement et à créer un environnement de travail qui réduit la consommation d’énergie et la production des déchets. Cet engagement, répondant à la politique environnementale de AHA, concerne le choix raisonné des moyens de transport, le recyclage, la réduction de la consommation d’eau, d’énergie et des produits à base de papier, l’élimination appropriée des déchets, des ordinateurs et d’autres outils NTIC.

VIOLATIONS DU CODE D’ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

— AHA s’engage à prendre des mesures rapides, justes et appropriées pour répondre aux violations du présent Code d’éthique et de conduite. La violation de ces normes peut donner lieu à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu’au licenciement et/ou une action en justice.

SIGNALEMENT

— Chaque employé et membre du conseil d’administration doit signaler des violations soupçonnées, et exprimer ses préoccupations relatives aux pratiques éthiques. Dans le cas où un(e) employé(e) pense avoir été témoin d’un acte non éthique, il/elle doit informer immédiatement son responsable de la situation. Les responsables doivent immédiatement signaler toute plainte reçue de violation éthique au conseiller déontologique. Le conseiller déontologique est proposé par l’équipe, nommé et destitué par le CA.

— Si un(e) employé(e) n’est pas rassuré(e) à l’idée de partager ce problème avec son/sa responsable ou n’est pas satisfait(e) de la réponse de son/sa responsable, il/elle doit contacter

directement le conseiller déontologique. Les préoccupations du personnel doivent être signalées de façon confidentielle en contactant le conseiller déontologique de AHA à l'adresse e-mail [conseillerD@aha-international.org]

— Si ces premières actions sont jugées insatisfaisantes ou inappropriées, l'employé peut contacter le-la Président-e du conseil d'administration qui a été désigné comme le contact déontologique du CA de AHA.

— Les employés peuvent utiliser ce contact de manière confidentielle et sans représailles, pour signaler leurs doutes à propos de la conduite inappropriée d'un membre de l'équipe de AHA. Ils obtiendront une réponse à leur signalement le plus rapidement possible.

— Toute personne qui dépose une plainte doit agir en bonne foi et avoir des motifs valables de croire que l'information divulguée constitue un acte de violation éthique.

MODIFICATION ET MISE À JOUR DU CODE

AHA se réserve le droit de modifier ce Code si nécessaire. La version la plus récente de ce Code est disponible sur le site Internet de AHA.

CONCLUSION

— Les valeurs de base de partenariat, d'innovation, d'apprentissage et de responsabilité de AHA servent de fondement pour les pratiques éthiques au sein de l'organisation. Ce Code d'éthique est conçu comme un guide pour la prise de décision éthique au sein de l'organisation mais n'est pas forcément exhaustif de tous les problèmes éthiques qui pourraient survenir. La réputation et le succès de AHA en tant qu'organisation relèvent de la conduite quotidienne des individus qui y travaillent et représentent cette organisation. AHA cherche à attirer et fidéliser les individus avec des normes éthiques élevées. Les employés et les membres du conseil d'administration doivent agir avec intégrité pour défendre ces normes et servir de garant de bonne réputation et des valeurs de base défendues par AHA.

ACCEPTATION

— En acceptant un mandat d'administrateur, un contrat d'employé, de consultant ou de volontaire, chaque personne accepte de se conformer au présent Code de conduite et d'éthique de AHA.