



CODE DE CONDUITE



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
RÈGLES DE CONDUITE	4
HARCÈLEMENT SEXUEL, EXPLOITATION SEXUELLE ET ABUS DE POUVOIR	6
CONFLIT D'INTÉRÊT	6
CONFIDENTIALITÉ, UTILISATION DE RESSOURCES ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	7
DROITS HUMAINS ET ENVIRONNEMENT	8
MAUVAISE CONDUITE	8
FORMATION ET COMPLIANCE	8

POLITIQUE	Code de conduite
VERSION	2023.05v2
PROPRIÉTAIRE	Groupe international de gestion des ressources humaines (HR IMG)
APPROBATEUR	Comité exécutif international (CEI)
DATE D'EFFET	24 mai 2023
DATE DE RÉVISION	
SIGNATAIRES	Action Against Hunger Canada / Action contre la Faim Canada Acción contra el Hambre España Action Against Hunger India Action Against Hunger USA Action Against Hunger UK Aktion gegen den Hunger Deutschland

1. INTRODUCTION

- 1.1. Action contre la Faim est une organisation humanitaire mondiale qui lutte contre la faim et ses causes profondes dans le monde entier en s'engageant à respecter ses six principes fondamentaux (Charte des principes) d'« Indépendance », de « Neutralité », de « Non-discrimination », d'« Accès illimité à l'aide humanitaire », de « Professionnalisme » et de « Transparence ». Nous améliorons la vie des personnes touchées par la faim et la malnutrition en travaillant avec les communautés locales, les gouvernements et les partenaires afin de garantir que nos programmes et nos interventions soient durables et ont un impact à long terme.
- 1.2. En tant qu'organisation humanitaire mondiale, nous sommes dans l'obligation de respecter les normes de conduite les plus strictes. Autrement dit, nous nous devons d'être respectueux les uns envers les autres, de respecter le principe de « ne pas nuire » lorsque nous travaillons avec les participant/e/s aux programmes et les communautés que nous servons, ainsi que de respecter l'environnement et les contextes locaux dans lesquels nous œuvrons.
- 1.3. Le présent *Code de conduite (le Code)* s'applique à tout notre personnel et au personnel associé.
- 1.4. Le Code établit des lignes directrices qui définissent des règles de conduite, des normes éthiques et des principes visant à protéger nos équipes, à maintenir l'intégrité et le respect des personnes avec qui nous sommes en contact, à garantir l'efficacité de notre travail et à préserver la réputation de l'organisation. Le Code fournit un cadre de référence pour faciliter une prise de décision prudente, critique et analytique, cohérente avec nos valeurs organisationnelles et notre *Charte de principes*.
- 1.5. Chaque entité du réseau international d'Action contre la Faim peut enrichir le présent Code en conservant son règlement intérieur et adapter les valeurs et principes de l'organisation à ses lois et coutumes nationales. Les adaptations éventuelles ne doivent pas enfreindre ou contredire le présent Code.

¹ Personnes travaillant avec ou au nom d'Action contre la Faim non titulaires d'un contrat de travail. Aux fins du Code, ces personnes incluent les stagiaires, les volontaires, les membres du conseil d'administration, les ambassadeur/rice/s de l'organisation, les administrateur/rice/s et les consultant/e/s qui peuvent être associés à Action contre la Faim.

2. RÈGLES DE CONDUITE

A. RÈGLES GÉNÉRALES

- 2.1. Le comportement de toutes nos équipes et du personnel associé doit être conforme aux règles énoncées dans le présent *Code* et notre *Charte de principes* ; il ne doit en aucun cas nuire à la réputation de l'organisation ou la compromettre, l'intérêt supérieur de celle-ci devant lui tenir à cœur.
- 2.2. Les membres du personnel d'encadrement et de direction doivent donner l'exemple d'une conduite professionnelle et d'un comportement éthique, veiller à ce que les personnes qu'elles encadrent respectent le présent Code et s'assurer que celui-ci est appliqué si besoin.
- 2.3. Les équipes et le personnel associé sont tenus de signaler à leurs supérieur/e/s ou au comité d'éthique (ou à la plateforme équivalente), au responsable des lieux de travail, toute infraction éventuelle au présent Code, sans crainte de représailles.
- 2.4. Les équipes et le personnel associé doivent se conformer aux lois et règlements des pays dans lesquels ils travaillent pendant toute la durée de leur emploi, de leur affectation, de leur visite ou de leur déploiement.
- 2.5. Les équipes et le personnel associé doivent se conformer aux règles de sécurité, aux règlements et aux plans de sécurité qui leur sont applicables. Il/Elle/s doivent à tout moment faire preuve de vigilance et de discipline en fonction des circonstances, notamment lorsque l'organisation travaille dans des situations d'urgence et de conflit.
- 2.6. Les équipes et le personnel associé sont tenus de véhiculer une image professionnelle à travers leur conduite, leur tenue vestimentaire et leur langage afin de maintenir une attitude respectueuse à l'égard des croyances religieuses, des règles, des conventions, des pratiques et coutumes des pays dans lesquels il/elle/s travaillent pendant toute la durée de leur emploi, de leur affectation, de leur visite ou de leur déploiement.
- 2.7. En particulier dans le cadre des programmes, l'ensemble des équipes et du personnel associé doit s'abstenir de tout comportement reconnu comme inapproprié ou censé l'être, que ce comportement soit illégal ou non, dès lors que ce dernier apparaît comme inapproprié dans une situation particulière. Cette règle s'applique à la vie privée et en dehors des heures de travail.
- 2.8. Les équipes et le personnel associé doivent veiller à ce que leurs interactions avec les personnes avec qui il/elle/s entrent en contact, en particulier avec les participant/e/s à nos programmes, soient guidées par une réflexion et une volonté de respecter et/ou de restaurer leur dignité. Il/Elle/s doivent être conscients que leurs actions peuvent avoir un impact involontaire sur la vie de nombreuses personnes.
- 2.9. Au cours des événements liés à l'organisation, les équipes et le personnel associé qui choisissent de consommer l'alcool qui pourrait être servi doivent prendre leurs responsabilités, ne pas en consommer excessivement ni conduire sous son emprise. L'organisation ne tolérera aucun type de comportement inapproprié dû à la consommation d'alcool.
- 2.10. Conformément à notre principe de « *Neutralité* », les employé/e/s et le personnel associé doivent s'abstenir de faire des commentaires, que ce soit dans des communications officielles ou privées, sur des questions internes propres à l'organisation, ainsi que sur des questions politiques ou militaires qui pourraient nuire à la réputation d'Action contre la Faim ou entraver sa capacité à mettre en œuvre ses programmes. Cette règle s'applique à tout moment (24/7), aussi bien dans la sphère privée que lorsqu'un/e employé/e représente l'organisation en public.



B. RÈGLES SPÉCIALES

- 2.11. Les équipes et le personnel associé doivent faire preuve de respect et de sensibilité à l'égard des questions de genre et promouvoir l'égalité entre les genres dans tous les aspects de leur travail et de leur comportement, conformément à la *Politique d'égalité entre les genres d'Action contre la Faim*.
- 2.12. Les équipes et le personnel associé doivent se conformer à la *Politique internationale de Safeguarding d'Action contre la Faim* et contribuer à sa mise en œuvre.
- 2.13. Les équipes et le personnel associé doivent promouvoir et respecter les conventions internationales sur les droits sociaux fondamentaux et les droits du travail (comme le suggère le Pacte mondial des Nations Unies), conformément aux exigences légales de chaque entité juridique du réseau international.
- 2.14. Les équipes et le personnel associé doivent veiller à ne jamais détenir, transporter ou utiliser d'armes et/ou de munitions.
- 2.15. Il est strictement interdit à toutes nos équipes et au personnel associé de consommer, de fabriquer, d'acheter, de vendre, de posséder et/ou de distribuer des drogues, que celles-ci soient autorisées par la loi ou par la société.

3. HARCÈLEMENT, EXPLOITATION SEXUELLE ET ABUS DE

- 3.1. Le harcèlement sous toutes ses formes, y compris le harcèlement sexuel, est strictement interdit. Le harcèlement peut être considéré comme un comportement qui rabaisse, embarrasse, humilie, dérange, alarme ou maltraite verbalement ou psychologiquement une personne ; il s'agit d'un comportement reconnu comme importun ou supposé comme tel. Ces comportements s'expriment par des mots, des gestes, des brimades, de l'intimidation ou d'autres façons inappropriées d'agir.
- 3.2. Toute forme de violence est strictement interdite. La violence peut être considérée comme tout acte conduisant à maltraiter, menacer, intimider ou agresser une personne.
- 3.3. Il est strictement interdit de se livrer à toute forme d'exploitation et d'abus sexuels ou d'acheter des services sexuels, même s'il s'agit de coutumes sociales, de normes ou de pratiques légalement acceptables dans un pays donné. Action contre la Faim estime que les comportements qui menacent la liberté sexuelle sont totalement inacceptables, y compris les pratiques suivantes : exploitation sexuelle, abus sexuels, relations sexuelles avec des enfants, agressions sexuelles, ou toute forme de contribution au « marché du sexe ».
- 3.4. Les équipes et le personnel associé doivent faire un usage approprié de leur autorité et de leurs pouvoirs. Il/Elle/s doivent éviter tout abus de pouvoir, c'est-à-dire toute utilisation réelle ou toute tentative d'utilisation de leur position pour obtenir des faveurs de la part d'une personne subalterne. Cela inclut les situations où la personne à l'origine de l'abus profite financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation d'une autre personne.

4. CONFLIT D'INTÉRÊT

- 4.1. Les équipes et le personnel associé doivent éviter tout conflit d'intérêt - personnel et/ou professionnel - durant l'exercice de leurs fonctions.
- 4.2. Les équipes et le personnel associé ne doivent pas participer à des activités ou à des prises de décisions dans lesquelles leurs intérêts personnels, familiaux ou financiers pourraient compromettre leur capacité à prendre une décision impartiale à propos d'une transaction, d'un contrat ou d'autres arrangements proposés, ou les empêcher d'agir au mieux des intérêts de l'organisation.
- 4.3. Les équipes et le personnel associé doivent tenir compte des contextes culturels et juridiques des pays dans lesquels il/elle/s travaillent avant de s'engager dans des relations étroites avec d'autres staffs d'Action contre la Faim ou des personnes engagées dans un travail avec l'organisation et être conscients de l'impact que la relation peut avoir sur la réputation, la sécurité et l'efficacité de l'organisation.
- 4.4. Il est interdit aux équipes et au personnel associé d'accepter des dons d'argent.
- 4.5. Il est interdit aux équipes et au personnel associé d'accepter des dons en nature, à l'exception des présents de valeur symbolique offerts en accord avec les coutumes locales.
- 4.6. Il est interdit d'accepter des pots-de-vin ou d'en offrir à des fonctionnaires, à d'autres staffs ou à des tiers, même si l'objectif visé est une « bonne cause ». La corruption active ou passive est une mauvaise pratique qui est interdite par l'organisation.
- 4.7. *La politique internationale anti-fraude d'Action contre la Faim* interdit les pratiques malhonnêtes et frauduleuses, y compris, mais sans s'y limiter, la fraude, la corruption, le détournement de biens et les déclarations frauduleuses.

5. CONFIDENTIALITÉ, UTILISATION DE RESSOURCES ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

- 5.1.** Les équipes et le personnel associé doivent veiller à ce que toutes les données, tous les documents et toutes les informations reçus dans le cadre de leur travail ou de leur engagement auprès de l'organisation restent confidentiels et ne soient pas communiqués à des tiers sans l'accord écrit de leurs responsables hiérarchiques.
- 5.2.** Les équipes et le personnel associé doivent être conscients qu'une diffusion inappropriée d'informations confidentielles peut avoir un impact sur l'image de l'organisation ou sur leur propre sécurité.
- 5.3.** La diffusion d'informations, de commentaires ou d'images liés aux activités d'Action contre la Faim, qui ne sont pas de notoriété publique, via tout média audiovisuel, réseau social, blog, etc. est strictement interdite sans l'autorisation expresse d'Action contre la Faim.
- 5.4.** Les équipes et le personnel associé doivent utiliser les ressources de l'organisation de manière appropriée et s'abstenir de toute concurrence déloyale. En outre, les équipes et le personnel associé ne peuvent pas être impliqués dans une concurrence déloyale en utilisant les informations et les connaissances de l'organisation à des fins personnelles.
- 5.5.** Il est interdit aux équipes et au personnel associé d'utiliser le nom, l'image, les biens ou les ressources d'Action contre la Faim (y compris les données, les informations ou les documents produits au cours d'une relation contractuelle avec l'organisation) à des fins personnelles ou privées.
- 5.6.** Les équipes et le personnel associé doivent utiliser les fonds et les fournitures de l'organisation de manière appropriée, transparente et responsable, et les gérer avec soin et précision.
- 5.7.** Les équipes et le personnel associé ne peuvent contracter aucune obligation au nom de l'organisation sans l'autorisation officielle de leur Responsable.
- 5.8.** Les technologies de l'information d'Action contre la Faim ne doivent être utilisées par le staff et le personnel associé qu'à des fins professionnelles. Toutefois, l'utilisation personnelle de la technologie est autorisée, pour autant que cette utilisation :
- ne présente pas de risque pour la cybersécurité de l'organisation ;
 - n'interfère pas avec les devoirs professionnels de l'employé/e ou du personnel associé et n'entraîne pas de dépenses supplémentaires pour l'organisation ;
 - n'implique pas le téléchargement de logiciels, d'images, de sons ou de vidéos ;
 - n'implique pas le stockage excessif de données ou de messages personnels, ou la gestion de fichiers privés sur les systèmes d'information appartenant à l'organisation ;
 - ne contrevienne pas aux règles énoncées dans le présent Code ou à toute politique et/ou règlement interne en matière de cybersécurité établi par chaque entité du réseau international.
- 5.9.** Les employé/e/s et le personnel associé sont tenus d'utiliser exclusivement les outils de technologie de l'information autorisés ou fournis par Action contre la Faim lorsqu'il/elle/s accèdent ou échangent des informations relatives à l'organisation par voie électronique et de s'assurer que toutes les politiques et procédures de cybersécurité, telles qu'elles sont établies par chaque entité du réseau international, sont strictement respectées.
- 5.10.** Il est interdit de transmettre ou de stocker des informations nécessitant un traitement particulier, par le biais de solutions informatiques dont la sécurité n'a pas été garantie par l'organisation.

6. DROITS HUMAINS ET ENVIRONNEMENT

- 6.1. Compte tenu de la vulnérabilité des enfants et des adultes à risque, toutes les équipes et le personnel associé doivent s'engager à protéger les droits humains et les droits des enfants dans tous les domaines d'activité de l'organisation, conformément à la *Politique internationale de Safeguarding d'Action contre la Faim* et à la législation internationale pertinente en matière de droits humains.
- 6.2. Aucun staff, personnel associé ou personne avec qui nous sommes en contact ne fera l'objet de discrimination pour quelque raison que ce soit, notamment l'ethnie, la caste, la croyance, la nationalité, la religion, l'âge, le handicap physique ou mental, le genre, l'état civil, l'orientation sexuelle et/ou l'appartenance à un syndicat ou à une organisation politique.
- 6.3. Les équipes et le personnel associé sont tenus de faire preuve de respect et de sensibilité à l'égard de l'environnement naturel et de travailler dans le respect de la durabilité afin d'éviter les activités susceptibles de causer des dommages, que celles-là soient ou non interdites par les lois locales.

7. MAUVAISE CONDUITE

- 7.1. Action contre la Faim s'engage à répondre rapidement et de manière appropriée aux violations de ce Code en analysant en profondeur chaque faute et en évaluant les conséquences de la violation, en prenant en considération : le degré d'intentionnalité, les dommages causés aux intérêts et aux principes de l'organisation, les implications juridiques (nationales, internationales), les violations précédentes et le fait qu'il s'agisse ou non d'une violation répétée.
- 7.2. Les infractions au Code peuvent avoir des conséquences sur la relation contractuelle entre l'organisation et l'employé/e et donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à l'engagement d'une action en justice à l'encontre de la personne à l'origine de l'infraction.
- 7.3. Les infractions au Code peuvent avoir des conséquences sur la relation contractuelle entre l'organisation et le personnel associé et entraîner la résiliation de la relation contractuelle et l'engagement d'une action en justice à l'encontre de la personne à l'origine de l'infraction.
- 7.4. Les infractions au Code peuvent également être portées à l'attention de l'organisation par d'autres personnes qui ne sont pas des employé/e/s d'Action contre la Faim ni des membres du personnel associé.
- 7.5. Si un staff ou un membre du personnel associé enfreint le code ou a connaissance qu'une autre personne l'enfreint, il/elle est tenu/e d'en informer son responsable hiérarchique. Si le Code est enfreint par le/la responsable hiérarchique de l'employé/e ou du personnel associé, la violation peut être signalée au responsable hiérarchique de deuxième niveau ou aux ressources humaines, conformément aux procédures de signalement prescrites établies dans chaque entité du réseau international. Le fait de ne pas signaler une infraction au Code peut entraîner des mesures disciplinaires à l'attention du personnel ou la résiliation de la relation contractuelle pour le personnel associé.
- 7.6. L'organisation soumettra toute violation du Code à un examen minutieux conformément aux procédures disciplinaires applicables dans chaque entité du réseau international.

8. FORMATION ET COMPLIANCE

- 8.1. Action contre la Faim s'engage à informer toutes les équipes et le personnel associé du contenu et de l'application de ce Code organisationnel. Chaque entité du réseau international mettra en œuvre des processus et des mécanismes de contrôle pour garantir le respect du présent Code et examinera les questions qui s'y rapportent, conformément aux procédures et règlements internes existants.
- 8.2. Toutes les équipes et le personnel associé devront signer ce Code au début de leur relation contractuelle avec l'organisation.
- 8.3. Les lignes directrices énoncées dans le Code sont applicables pendant toute la durée de la relation contractuelle d'un staff et du personnel associé avec l'organisation, y compris en dehors des heures de travail.