



OHDEL
Oser pour changer

CODE DE CONDUITE

2022_VERSION 1.2

Résumé

Le Code de conduite de l'Organisation Humanitaire pour le développement Local (OHDEL) a pour objet d'aider tous les employés et employées de l'OHDEL à prendre des décisions éthiques dans leur vie privée comme professionnelle, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, et à mieux comprendre les obligations auxquelles leur conduite est soumise. Le présent Code porte sur toutes les formes d'abus de pouvoir et d'exploitation dans les relations de travail entre employés de l'OHDEL et avec les personnes qu'ils servent, dans les domaines de l'exploitation et de la violence sexuelles, du harcèlement, de la fraude et de la corruption, ainsi que des pratiques commerciales contraires à l'éthique. Tous les employés de l'OHDEL adhèrent au Code de conduite de l'OHDEL en sa qualité de document de politique générale. Chaque employé est tenu de signer le présent Code à la dernière page, indiquant par là qu'il comprend et approuve son contenu, ainsi que les implications possibles dans le cadre de la politique de tolérance zéro de l'OHDEL.

PRINCIPAUX UTILISATEURS

Obligatoire pour :	<ul style="list-style-type: none">• Tous les membres de comités directeurs et tous les employés de l'OHDEL;• Tous les bureaux de terrains et à la coordination nationale de l'OHDEL ;• Toutes les personnes travaillant pour OHDEL
--------------------	--

RESPONSABLE DU CONTENU

Fonction	Ressources humaines et développement de l'organisation
----------	--

PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT

Approuvé par :	Le Conseil d'Administration de l'OHDEL Ce document a été développé par les membres fondateurs de l'organisation avec la contribution des consultants externe.
Site web	https://ohdel.org/

I. INTRODUCTION :

L'Organisation Humanitaire pour le Développement Local (OHDEL) est une Organisation à but non lucratif agréée par l'Etat Tchadien le 21 mars 2014 et enregistrée le 19 avril 2014 au registre des associations par le Folio N° 4438 de l'Année 2014 (autorisation de fonctionnement). Suite à son Assemblée Générale extraordinaire tenue le 3 mars 2016 et après la révision des textes statutaires de base et compte tenu de ses expériences enregistrées dans le domaine du développement, OHDEL est érigée par la Direction de la Coordination et du Suivi des Affaires Humanitaires et des Activités des Organisations Non Gouvernementales (DCSAHA/ONG) en une ONG nationale dénommée «Organisation Humanitaire pour le Développement Local» (OHDEL) en date du 10 mai 2016 sous le N°0023/DCSAHA/ONG/2016 puis par, l'arrêté Ministériel N° 0117/ MEPD/SE/SPONGAH/2019 accordant le statut d'ONG National à l'Organisation Humanitaire pour le Développement Local (OHDEL). OHDEL respecte la diversité des religions et des cultures et travaille dans sept (7) provinces avec les communautés dont le développement bénéficiera de la mission de l'OHDEL.

Création	Elle est apolitique, créée sur l'initiative de quelques personnes mobilisées et engagées pour que les objectifs du processus du Développement Humain Durable soient atteints et que les personnes vulnérables (personnes âgées, femmes et enfants) soient protégées.
But et mission	Promouvoir le bien-être des personnes vulnérables dans les zones d'interventions et celui des enfants en particulier. En les assistant entre autres dans les domaines de la protection et du développement de la petite enfance, de la santé-nutrition, de l'éducation, de la gouvernance locale, la formation, la sécurité alimentaire, et l'amélioration du cadre de vie
Devise	Oser pour changer

II. CONTEXTE

Les engagements et principes éthiques fondamentaux doivent être mis en pratique dans le travail de l'OHDEL. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- Le respect de la diversité, de la pluralité et de la participation, ainsi que de la transparence et de la redevabilité
- Le respect de la dignité et de l'intégrité de tous les êtres humains ;
- Le traitement juste et équitable de tout individu, sans discrimination, exploitation ou harcèlement ;

- L'exercice responsable du pouvoir et la gestion consciencieuse des ressources financières et autres.

Toute personne employée par l'organisation est tenue de respecter ces engagements.

2.1 Aspects juridiques et éthiques

Il incombe à la coordination nationale de veiller à ce que l'ensemble du personnel prenne connaissance du présent Code de conduite, qu'il comprenne ses implications concrètes et qu'il applique ses dispositions dans le contexte des programmes et projets. Le personnel de l'OHDEL a pour responsabilités essentielles de veiller au respect de ces valeurs, de montrer l'exemple et de créer un environnement de travail stimulant qui renforce sa position.

2.2 Tolérance zéro

Le Code de conduite de l'OHDEL traduit une tolérance nulle à l'égard de l'exploitation et de la violence sexuelles, du harcèlement, de l'abus de pouvoir, de la fraude et de la corruption dans toutes les activités et responsabilités de l'OHDEL, tant au niveau de l'organisation que des programmes et projets dans le travail d'intervention humanitaire, de développement. Toute violation ou infraction est passible de sanctions conformément aux règles prévues à cet effet. En cas d'infraction au Code de conduite, les procédures et mesures disciplinaires adéquates s'appliquent conformément aux politiques du personnel de l'OHDEL.

III. DISPOSITIONS GENERALES :

Les membres du personnel de l'OHDEL sont tenus de :

- ☞ Respecter la dignité et la valeur de chaque individu ;
- ☞ Respecter et favoriser les droits fondamentaux de la personne sans aucune forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur la race, les origines ethniques, la langue, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la situation de famille, le statut socio-économique, l'origine nationale ou l'affiliation politique.
- ☞ Veiller au respect des normes les plus exigeantes de redevabilité, d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de transparence lorsqu'ils fournissent des biens et des services dans l'exercice de leurs fonctions.
- ☞ Créer et maintenir un environnement permettant de prévenir les abus de pouvoir et l'exploitation sexuelle, et de favoriser la mise en œuvre du Code de conduite. À tous les niveaux, le personnel d'encadrement a pour responsabilité d'appuyer et de mettre en place des procédures qui créent les conditions propices à un tel environnement, notamment contre les disparités hommes-femmes.
- ☞ Respecter et favoriser tous les aspects des droits des enfants. Les membres du personnel doivent veiller à ce que les droits, le bien-être et l'intégrité physique des enfants soient reconnus, préservés et protégés conformément aux normes internationales.
- ☞ Traiter tout collègue, toute personne avec qui nous travaillons et tout autre individu de façon juste, avec respect, courtoisie et dignité, et selon la législation nationale, le droit international et les coutumes locales applicables.
- ☞ Ne jamais se livrer à des actes d'exploitation sexuelle ou de harcèlement, sous quelque forme que ce soit.
- ☞ Ne jamais se livrer à des actes de fraude ou de corruption, ni à des pratiques commerciales contraire à l'éthique, notamment en situation de conflit d'intérêts sur le lieu de travail.

IV. DISPOSITIONS SPECIFIQUES :

4.1 Harcèlement :

Les employés de l'OHDEL ne doivent en aucun cas se livrer à une quelconque forme de harcèlement pouvant causer des torts ou des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique aux individus, en particulier aux femmes et aux enfants. OHDEL ne tolère sur le lieu de travail aucune forme de harcèlement – qu'il soit d'ordre sexuel, sexiste ou racial – d'intimidation ou de discrimination, c'est-à-dire tout propos ou comportement déplacé pouvant être considéré comme offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié portant atteinte à la dignité d'un individu.

Les employés de l'OHDEL sont tenus de respecter les obligations suivantes :

- ☞ Comprendre ce qui relève de l'intimidation, donner aux employés touchés les moyens d'agir, élaborer des stratégies pour réduire et supprimer cette pratique et prendre les mesures disciplinaires adéquates contre les personnes s'étant livrées à des actes ou des formes de harcèlement.
- ☞ Ne jamais adopter un comportement – qu'il soit délibéré ou non – pouvant susciter un sentiment de persécution, de vulnérabilité ou d'impuissance chez la personne à laquelle il s'adresse.
- ☞ Ne jamais utiliser Internet sur le lieu de travail à des fins contraires aux objectifs programmatiques de l'OHDEL (pornographie, jeux d'argent, etc.)
- ☞ Comprendre ce qui relève du harcèlement, en reconnaître les signes avant-coureurs (en particulier pour le harcèlement sexuel, sexiste et racial) et prendre au plus vite les mesures qui s'imposent pour éviter les situations de harcèlement et y remédier.
- ☞ Ne jamais se livrer à une quelconque forme de harcèlement, dans la mesure où celui-ci cause des torts ou des souffrances d'ordre physique, sexuel, psychologique et émotionnel chez les individus, en particulier chez les femmes, les enfants et les personnes handicapées.
- ☞ Ne jamais tolérer un quelconque comportement de violence, de harcèlement ou de discrimination à l'encontre d'un-e employé-e ou d'une personne issue des communautés avec lesquelles OHDEL travaille.
- ☞ Traiter chaque individu avec dignité et respect sur le lieu de travail, en s'adressant aux gens avec courtoisie et gentillesse, en écoutant avec attention et en veillant au bien-être d'autrui, y compris au contact des populations avec lesquelles travaille OHDEL.

4.2 Fraude et corruption :

Dans tous ses programmes et projets, OHDEL estime qu'il est important que des systèmes efficaces de prévention et de dissuasion de la fraude soient mis en place, tant sur le terrain qu'à la coordination nationale. Il s'agit notamment de mettre en place des systèmes de contrôle interne solides, une ligne hiérarchique efficace, un environnement de travail hautement professionnel et des systèmes d'évaluation des risques de fraude aux niveaux de bureaux terrains et à la coordination nationale.

Les employés de l'OHDEL sont tenus de respecter les obligations suivantes :

- ☞ Ne jamais se livrer à la falsification de documents ou de chèques, ni au blanchiment d'argent, ne jamais percevoir de commissions et ne jamais influencer les processus d'appel d'offre à des fins de détournement ou de vol.
- ☞ Favoriser un environnement de travail où les populations et les employés peuvent rapporter en toute sécurité et confidentialité un soupçon fondé de fraude ou de corruption et où les « dénonciateurs » sont protégés.
- ☞ Promouvoir une culture de l'honnêteté et de l'ouverture au sein du personnel du terrain et de la coordination nationale de l'OHDEL ;
- ☞ Ne jamais délibérément détruire, falsifier, modifier ou dissimuler de preuves pouvant étayer une enquête, ni livrer de fausses informations aux enquêteurs afin d'influencer ou entraver une enquête portant sur des allégations de corruption, de fraude, de coercition ou de collusion.

- ☞ Réaliser toutes les transactions financières à caractère professionnel dans la plus grande transparence.
- ☞ Ne jamais voler, utiliser à mauvais escient ni détourner des fonds ou des biens et veiller à ce que les ressources financières et autres soient destinées uniquement aux besoins prévus. Sont également concernés tous les autres revenus, comme les intérêts perçus sur les fonds.
- ☞ Mener les activités conformément aux pratiques et procédures acceptées et respecter les critères les plus élevés de redevabilité et de transparence en matière de finances, de gestion et de gouvernance, le cas échéant.
- ☞ Ne jamais soutenir en connaissance de cause des individus ou des entités impliqués dans des activités illégales.
- ☞ Ne jamais accepter, solliciter ni promettre aucune sorte de rétribution ou faveur illégitime et refuser catégoriquement toute pratique de ce genre.

4.3 Pratiques commerciales contraires à l'éthique :

OHDEL encourage les pratiques commerciales morales et éthiques, notamment les pratiques transparentes, redevables et honnêtes en matière de transactions financières, donations, cadeaux et gestion des ressources humaines. Les employés de l'OHDEL doivent éviter les conflits d'intérêt ainsi que les activités pouvant porter atteinte à la crédibilité et l'intégrité de l'OHDEL.

Les employés de l'OHDEL sont tenus de respecter les obligations suivantes :

- ☞ Déclarer tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel pour l'OHDEL (par exemple, une relation directe avec des prestataires de biens ou de services pour des programmes/projets de l'OHDEL ou des membres de la famille).
- ☞ Ne jamais prendre part à des activités générant des profits personnels, organisationnels ou collectifs, par exemple acheter ou vendre, lorsque ces activités sont susceptibles de porter atteinte ou donnent l'impression de porter atteinte à la crédibilité ou l'intégrité de l'OHDEL.
- ☞ Ne jamais recourir au travail clandestin, au travail des enfants ni au travail forcé, quelle que soit la nature du travail.
- ☞ Ne jamais procéder à un partage des bénéfices ou des excédents budgétaires pour octroyer des pots-de-vin, des réductions ou des rabais au profit d'un individu ou d'une organisation.
- ☞ Ne jamais utiliser ni accepter de pots-de-vin – qu'ils se présentent sous forme d'argent, de biens ou de services – pour sceller un accord de services avec des prestataires dans le cadre d'une activité humanitaire ou de développement.
- ☞ Ne jamais accepter de cadeaux ou d'autres faveurs pouvant influencer l'exercice des fonctions ou devoirs. Voici une définition non exhaustive de ce qui peut être considéré comme des cadeaux : services, voyages, divertissement, biens matériels, etc.
- ☞ Veiller, dans la mesure du possible, à ce que les biens acquis soient produits et livrés dans des conditions où personne n'a été victime d'abus ou d'exploitation et où les répercussions négatives sur l'environnement sont minimales.
- ☞ Ne jamais utiliser ni distribuer en connaissance de cause des produits dangereux dans le cadre d'activités humanitaires ou de développement.
- ☞ Toujours tendre vers les normes sanitaires, sécuritaires et environnementales les plus élevées dans toutes les activités du programme/projet.
- ☞ Toujours respecter les principes de transparence, de redevabilité et d'honnêteté lorsqu'ils reçoivent des fonds provenant de sources publiques ou privées destinés à des fins d'intervention humanitaire ou de développement.

4.4 Exploitation et violence sexuelles :

Par exploitation sexuelle ou harcèlement, on entend toute activité pouvant engendrer des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique chez des individus, en particulier des femmes et des mineurs. L'exploitation et la violence sexuelles peuvent survenir dans des environnements divers. Les personnes de sexe féminin sont souvent particulièrement vulnérables. La coordination nationale doit veiller à ce que des mécanismes efficaces soient en place pour prévenir et sanctionner l'exploitation et la violence sexuelles.

Les employés de l'OHDEL sont tenus de respecter les obligations suivantes :

- ☞ Ne jamais avoir de relations sexuelles avec des mineurs (moins de 18 ans), ni agir d'une manière qui puisse exposer un enfant à des abus, quel que soit l'âge de consentement localement. Une méprise sur l'âge d'un enfant ne saurait être utilisée à décharge.
- ☞ Ne jamais se livrer à des activités d'exploitation ou de violence sexuelles ni à l'égard d'un individu ou d'un groupe cible touché par une crise (femmes, hommes, filles et garçons), ni à l'égard d'un collègue. Tout agissement de ce type constitue une faute grave et justifie une rupture des relations de travail.
- ☞ Ne jamais exploiter la vulnérabilité d'un collègue, d'une population touchée par une crise ou d'un groupe cible, en particulier les femmes et les mineurs, et ne jamais laisser quiconque se retrouver dans une situation compromettante.
- ☞ Dans le contexte humanitaire, notamment, ne jamais abuser de sa position pour bloquer une aide, ni accorder de traitements préférentiels afin de solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, de l'argent ou tout autre type de faveurs personnelles. L'employé doit veiller à ne pas profiter de sa position.
- ☞ Ne jamais avoir de relations sexuelles avec des populations touchées par une crise ou des groupes cibles quand les rapports de force sont inégaux et qu'il existe un risque d'exploitation. Les relations de ce type sapent la crédibilité et l'intégrité du travail d'assistance humanitaire. Une exception peut être faite dans certains cas [marginiaux] sur le terrain quand, dans un couple issu de la population touchée par la crise ou d'un groupe cible, l'un des époux ou partenaires devient membre du personnel.
- ☞ Ne jamais donner de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange de relations sexuelles ou de faveurs sexuelles. Tout comportement humiliant, dégradant ou abusif est prohibé.

4.5 Protection de l'enfance :

Tous les enfants ont le droit d'être protégés contre toute forme de violence, d'atteinte ou de brutalités physiques ou mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation.

Les employés de l'OHDEL sont tenus de respecter les obligations suivantes :

- ☞ Favoriser des programmes/projets et environnements sûrs pour les enfants et adaptés aux enfants ;
- ☞ Veiller à ce que la protection et l'aide soient accordées aux enfants sans discrimination ;
- ☞ Maintenir une attitude professionnelle à l'égard des enfants ;
- ☞ Veiller à ce que les enfants soient représentés de façon réaliste et respectueuse dans toutes les communications.

4.6 En cas de violation du Code de conduite :

- ☞ Le non-respect des directives contenues dans ce document peut endommager gravement l'organisation d'un point de vue financier et en termes d'image. L'organisation, afin de protéger

son image et ses biens, se réserve le droit de prendre les mesures juridiques et légales nécessaires.

- ☞ Toute infraction au Code de conduite entraînera des mesures disciplinaires, conformément aux modalités prévues par l'OHDEL dans ses règlements.
- ☞ Les informations confidentielles, y compris celles qui concernent les violations du présent Code par des collègues, qu'elles proviennent de populations et communautés touchées ou de collègues, doivent être relayées correctement et traitées dans un souci de confidentialité absolue.
- ☞ En refusant de dévoiler ou en omettant sciemment une information portant sur un constat, une préoccupation ou un soupçon de violation du présent Code de conduite, les employés s'exposent à des mesures disciplinaires
- ☞ Tout employé de l'OHDEL portant délibérément de fausses accusations au sujet du comportement d'un autre employé de l'OHDEL qui aurait commis une infraction au Code de conduite sera soumis à des mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur, dans le respect des dispositions du droit du travail en vigueur.
- ☞ Tout employé de l'OHDEL constatant ou suspectant des brutalités physiques sur un enfant ou un manquement grave, quelle qu'en soit la nature, est tenu de le signaler à son supérieur.
- ☞ Toute violation du Code de conduite doit être signalée au plus tôt à la coordination nationale, à un collègue digne de confiance ou à la personne chargée de recevoir les plaintes, à un groupe désigné à cet effet, au responsable local des ressources humaines, qui seront tenus d'y donner suite dans les plus brefs délais.
- ☞ En cas d'infraction possible au Code de conduite, il est possible de déposer une plainte ou de signaler une infraction aux adresses ci-dessous :
 - plainte@ohdel.org
 - ohdeltchad@gmail.com
 - pca@ohdel.org

V. SIGNATURE DE L'EMPLOYE

Le signataire ci-dessous a lu, compris et approuvé le contenu du présent document – le Code de conduite de l'OHDEL – qui est régulièrement révisé et adapté. Le signataire accepte en outre les conséquences auxquelles il s'expose en cas d'infraction à une quelconque disposition du présent Code de conduite.

Nom:

Position:

Téléphone :

Lieu: Date:.....

Signature:.....