

Message du Secrétaire général d'ACT

Chers membres, partenaires et personnel de l'Alliance ACT,

J'ai l'honneur de vous contacter au sujet de notre engagement commun en faveur du Code de conduite révisé, une pierre angulaire de notre parcours collectif visant à favoriser un environnement de travail ancré dans l'inclusivité, la diversité et l'excellence déontologique. Dans ce Code mis à jour, l'Alliance ACT et ses organisations membres réaffirment ensemble leur dévouement indéfectible à l'égard de la création d'un lieu de travail qui tire parti de la force provenant de la diversité des membres de notre équipe pour prospérer.



La diversité, qui englobe les différences d'origines, de perspectives et d'expériences, est le pilier de notre force. Étant donné que nous observons les normes les plus strictes, j'appelle chaque membre du personnel, employé, bénévole et sous-traitant à promouvoir et embrasser de manière active la diversité, faisant preuve de respect pour l'ensemble des personnes, quels que soient leur race, leur ethnicité, leur genre, leur âge, leur orientation sexuelle, leur handicap, ou toute autre dimension liée à la diversité.

Cet engagement s'étend au-delà de la rhétorique, et se manifeste dans la création d'une culture inclusive qui accorde de l'importance aux contributions de tous les membres d'équipe et assure l'égalité des chances en matière de développement professionnel. En adhérant à ces principes, nous renforçons collectivement notre dévouement au service de l'innovation, de la créativité et de notre mission partagée.

J'incite vivement toutes les organisations membres d'ACT à donner priorité à la conduite déontologique au sein de leurs équipes respectives en s'assurant que chaque membre du personnel, bénévole et sous-traitant signe le Code de conduite¹. Cela s'aligne sur notre engagement à faire respecter les normes les plus strictes en matière de professionnalisme et d'intégrité. Il est par ailleurs demandé aux organisations de tenir à jour des archives complètes des Codes de conduite signés, démontrant ainsi un engagement ferme envers les principes déontologiques.

En outre, il est impératif que les organisations membres d'ACT favorisent une culture de la transparence et de la responsabilité en veillant à ce que leur personnel connaisse et comprenne le Cadre de qualité et de responsabilité d'ACT (QAF), et notamment la Politique générale en matière de plaintes. J'encourage les organisations à mettre en avant l'importance de signaler toute faute constatée ou soupçonnée. La tenue à jour d'archives complètes des plaintes renforce notre détermination collective à résoudre les fautes de manière systématique et rapide.

Notre engagement envers ces principes souligne notre dévouement à l'égard de la création d'un environnement de travail ancré dans la responsabilité, la transparence et les principes énoncés dans le Code de conduite. Ensemble, continuons à bâtir un lieu de travail qui reflète les valeurs qui nous sont chères et contribue de manière positive aux communautés auprès desquelles nous intervenons.

En solidarité,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rudelmar Bueno de Faria'. The signature is fluid and cursive, written over a light blue circular graphic element.

Rudelmar Bueno de Faria
Secrétaire général de l'Alliance ACT

¹ Il peut s'agir de leurs propres codes comportant des normes similaires

Alliance ACT

CODE DE CONDUITE

Pour la prévention de fautes telles que la corruption, la fraude, l'exploitation et les abus (notamment sexuels) ; et pour la préservation

À destination de l'ensemble du personnel permanent et temporaire des membres et du Secrétariat de l'Alliance ACT, y compris leurs personnes à charge, les stagiaires, les consultants, les observateurs, les bénévoles et toute personne travaillant pour les membres ou le Secrétariat de l'Alliance ACT ou chargée de les représenter

*Approuvé par le Comité directeur de l'Alliance ACT en mai 2024,
ce Code de conduite remplace celui adopté en octobre 2016.*

1. Introduction

Les membres de l'Alliance ACT et le Secrétariat d'ACT attachent une importance commune à la prévention des fautes et à la préservation des populations vulnérables. Les membres d'ACT, aux côtés de leurs partenaires, mettent en œuvre des programmes humanitaires, de développement et de défense des causes dans plus de 120 pays du monde entier. Le personnel des membres d'ACT et le Secrétariat d'ACT ont la responsabilité collective de faire respecter dans le cadre de leur travail les normes éthiques et professionnelles les plus strictes.

La direction de chaque organisation membre d'ACT et le Secrétariat d'ACT ont le devoir de veiller à ce que l'ensemble du personnel ait connaissance de ce Code de conduite, comprenne ses implications concrètes en termes de comportement et l'applique dans le contexte de leurs programmes. La diffusion de ce Code de conduite s'appuie sur les documents de politique et d'orientation de l'Alliance ACT, et notamment les Directives de l'Alliance ACT pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, le cadre de la politique relative à la préservation et le Document d'orientation de politiques d'ACT, la Politique générale en matière de plaintes et les Directives relatives au traitement des plaintes et aux enquêtes de l'Alliance ACT et les Directives pour les plaintes et les enquêtes du CHS.

L'ensemble des membres du personnel, y compris les membres permanents et temporaires, leurs personnes à charge, les stagiaires, les consultants, les observateurs et les bénévoles, ainsi que toute autre personne travaillant pour l'Alliance ACT ou son secrétariat ou chargée de les représenter, sont liés par les normes décrites ci-après.

1. Valeurs et principes

Les valeurs et la conduite attendue du personnel au sein de l'Alliance ACT sont étroitement imbriquées avec sa mission et ses opérations. L'Alliance ACT est un réseau confessionnel chrétien fondé sur les droits qui s'engage à œuvrer de manière œcuménique et inter-religieuse pour répondre aux défis mondiaux via l'assistance humanitaire, le développement durable et les campagnes de défense des causes.

Guidée par les valeurs chrétiennes, l'Alliance ACT met en avant une dimension fondée sur les droits dans son travail, qui s'appuie sur les principes de la diaconie² prophétique.

L'Alliance ACT fonctionne par l'intermédiaire d'un réseau de membres et de forums nationaux et régionaux, favorisant la collaboration et l'approche collective pour répondre aux problèmes urgents. L'Alliance donne priorité au service à l'humanité par rapport aux différences théologiques ou religieuses. En s'abstenant de souscrire à des interprétations théologiques spécifiques au sein du mouvement œcuménique et multiconfessionnel divers, l'Alliance ACT fait en sorte d'adopter une perspective inclusive et ouverte d'esprit dans son travail.

Les membres de l'Alliance ACT et le Secrétariat se composent d'une communauté diverse et inclusive. Embrassant toute la richesse de cette diversité, l'Alliance met en évidence l'importance de l'unité dans le

² La « diaconie » est un terme grec que l'on peut traduire par « service » ou « ministère ». Dans différentes traditions chrétiennes, la diaconie désigne le concept de service ou de ministère comme un aspect fondamental de la vie chrétienne. Elle inclut l'idée du service aux autres, et tout particulièrement ceux qui sont dans le besoin, en tant qu'expression de foi et que reflet des valeurs chrétiennes. La diaconie, qui implique souvent des actes de compassion, de charité et de justice sociale, est associée à la compréhension chrétienne de la concrétisation de l'appel à aider son prochain et à en prendre soin, en particulier les membres marginalisés et vulnérables de la société. Il est possible que les diverses dénominations interprètent et mettent en pratique la diaconie de manière quelque peu différente, mais l'idée centrale s'articule autour d'un service et d'un ministère désintéressés dans l'esprit de l'amour et de la compassion chrétiens.

respect de ses valeurs et principes partagés. Quelles que soient les croyances religieuses individuelles, il est attendu de tous les membres du personnel qu'ils adhèrent aux valeurs fondamentales d'ACT, favorisant un environnement inclusif dans lequel le respect mutuel, la compréhension et la collaboration prédominent. Cet engagement en faveur de l'unité au sein de la diversité renforce notre mission collective ainsi que les principes qui guident nos efforts humanitaires, de développement et de défense des causes dans le monde entier.

Principes

1. Les valeurs chrétiennes : l'Alliance ACT est ancrée dans les valeurs chrétiennes de la compassion, du respect, de la solidarité, de l'inclusion et de la justice, qui guident ses actions et initiatives.
2. L'orientation diaconique : l'organisation donne priorité à une orientation diaconique, mettant en avant le service pratique rendu aux personnes et aux communautés, ancré dans une perspective fondée sur les droits qui respecte l'autonomie et la capacité d'agir des individus. Ce faisant, l'Alliance ACT garantit un engagement inclusif et ouvert d'esprit qui respecte la diversité des droits et des perspectives des personnes auprès desquelles elle intervient, leur laissant la liberté de définir et d'exprimer leur foi sans l'imposition d'une croyance quelle qu'elle soit.
3. La diversité théologique : reconnaissant les diverses interprétations théologiques au sein du mouvement œcuménique, l'Alliance ACT embrasse cette diversité sans adopter d'interprétation spécifique.
4. La non-discrimination : l'Alliance ACT s'engage continuellement en faveur de la non-discrimination, rejetant les biais fondés sur la race, la couleur, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité ou l'appartenance politique. L'appartenance politique, dans ce contexte, désigne les croyances, affiliations ou idéologies politiques d'un individu ou d'un groupe. Le principe de non-discrimination permet de garantir que le travail de l'Alliance ACT est guidé par une perspective fondée sur les droits qui respecte les divers points de vue politiques des individus et des communautés, favorisant une approche inclusive et juste qui transcende les différences politiques.
5. L'égalité humaine : ancrée dans la conviction que tous les humains sont créés à l'image de Dieu, l'Alliance ACT plaide en faveur de l'égalité des droits inhérente des individus, quels que soient leurs origines ou leurs caractéristiques.

2. Portée et objectif

Ce Code de conduite a pour objectif principal de promouvoir une plus grande transparence et de définir les responsabilités fondamentales du personnel. Il cherche à protéger l'ensemble du personnel et des membres des communautés que l'Alliance ACT cherche à aider. L'ensemble des membres du personnel, y compris les membres permanents et temporaires, leurs personnes à charge, les stagiaires, les consultants, les observateurs et les bénévoles, ainsi que toute autre personne travaillant pour l'Alliance ACT ou son secrétariat ou chargée de les représenter, sont liés par les normes décrites ci-après.

Admettant que certaines organisations membres d'ACT disposent d'un code de conduite spécifique à leur organisation qui adopte les normes du Code de conduite d'ACT et dont les engagements peuvent correspondre aux engagements d'ACT ici présentés, voire les surpasser, les membres d'ACT sont encouragés à communiquer au Secrétariat d'ACT leur code de conduite en vue de la tenue d'une discussion et de la signature d'un accord

sur le document par le personnel de son organisation.

Afin de garantir la transparence et l'engagement communautaire, le Secrétariat d'ACT et le personnel des membres doivent mettre en avant une communication claire avec les communautés auprès desquelles ils interviennent au sujet du Code de conduite. Les informations sur le Code, ses principes et les mécanismes d'établissement de rapports doivent être diffusées de manière accessible afin de favoriser la compréhension et la participation active des membres de la communauté.

Lorsque le personnel diffuse des informations sur la manière concrète dont il compte intervenir auprès des différentes communautés, il est impératif qu'il formule des engagements publics au sujet de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Cet engagement assure la transparence et la responsabilité dans la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans le contexte de la mise en œuvre des projets.

3. Règles de comportement

Conformément aux règles éthiques de comportement et aux normes juridiques internationales les plus strictes, le personnel de l'Alliance ACT et ses organisations membres condamnent sans équivoque la participation ou le soutien à toute forme de violence illicite, d'extrémisme ou d'activités qui constituent une menace pour la sécurité ou le bien-être des individus et des communautés. Il est strictement défendu aux membres du personnel de participer ou de contribuer à des actes caractérisés comme des actes de violence, au crime organisé ou à tout comportement qui met à mal les principes de paix, de sécurité et de droits humains. Cela inclut notamment de s'abstenir de s'affilier à des organisations qui prennent part à de telles activités, ou de les soutenir.

L'Alliance ACT attache une haute importance au maintien d'une posture non-partisane afin de préserver son engagement en faveur des principes humanitaires, de développement et de défense des causes qui transcendent les affiliations politiques. L'Alliance ACT fait en sorte que ses opérations et initiatives demeurent centrées sur la promotion du bien-être des communautés et des individus, sans être infléchies par les influences ou biais politiques.

L'Alliance ACT donne priorité à la sûreté et à la sécurité de son personnel, de ses partenaires et des communautés auprès desquelles elle intervient. Adoptant des directives de sécurité complètes, l'Alliance ACT et ses organisations membres s'engagent à créer un engagement de travail sûr. Il est attendu des membres du personnel qu'ils se conforment avec application à ces directives, participant aux formations pertinentes et contribuant à la vigilance globale nécessaire à l'atténuation des risques de sécurité.

Conformément à l'engagement de l'Alliance ACT en faveur de la durabilité environnementale, celle-ci met en avant le rôle crucial de chaque membre du personnel dans la minimisation de notre impact environnemental. Les efforts consciencieux de tous, de la réduction de la consommation de ressources à l'adoption de pratiques durables, contribuent de manière importante à notre responsabilité collective en matière de protection de l'environnement. En favorisant une culture de la sensibilisation à l'environnement et de l'action dans ce domaine au sein de l'organisation, nous affirmons notre dévouement à conduire des opérations qui respectent et préservent le monde naturel.

Afin de promouvoir et de faire respecter les normes éthiques et professionnelles les plus strictes, le personnel doit en tout temps :

- a) respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne, sans discrimination, et faire preuve d'intégrité ;
- b) respecter les lois nationales et internationales ;
- c) traiter les communautés que l'Alliance ACT cherche à aider (notamment les populations en situation

- de crise, les personnes déplacées et les réfugiés) équitablement, avec respect, courtoisie et dignité, et conformément aux règles et normes internationales, garantissant une approche inclusive vis-à-vis de la programmation et le respect des besoins et capacités locaux ;
- d) maintenir un environnement permettant de prévenir les fautes et favorisant la mise en œuvre de ce Code de conduite. À tous les niveaux, le personnel d'encadrement a pour responsabilité d'appuyer et de mettre en place des systèmes propices à un tel environnement ;
 - e) prévenir l'utilisation des ressources à mauvais escient, quelles qu'en soient les fins, et observer des mesures strictes contre le terrorisme et le financement du terrorisme pour faire en sorte que les opérations demeurent dépourvues de toute association avec la violence ou les idéologies extrémistes ;
 - f) favoriser le signalement sécurisé et confidentiel de soupçons de faute, conformément aux recommandations de l'Alliance ACT ;
 - g) transmettre sans délai des informations, des motifs de trouble ou des soupçons fondés concernant une infraction à ce Code de conduite à son/sa supérieur(e) hiérarchique direct(e), conformément aux recommandations de l'Alliance ACT, sachant qu'en refusant de dévoiler ou en omettant sciemment des informations concernant un constat, des motifs de trouble ou des soupçons fondés d'infraction au présent Code de conduite, il s'expose à des mesures disciplinaires ;
 - h) coopérer si nécessaire à toute enquête portant sur des accusations de violations du présent Code de conduite.

4. Faute

Toute violation du présent Code de conduite constitue une forme de faute qui, si elle est avérée, donne lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture des conditions de travail et/ou à des actions en justice si nécessaire.

a) Violations des statuts et des règlements

Il est interdit d'enfreindre les dispositions des statuts et des règlements internes, notamment en ce qui concerne les points suivants.

Le personnel doit :

- i) s'abstenir d'utiliser ou de porter sur lui ou dans ses bagages des armes ou des munitions ;
- ii) utiliser les technologies informatiques à des fins professionnelles ou privées légitimes, en veillant à ne pas enfreindre le présent Code de conduite ;
- iii) suivre la Politique relative à la préservation d'ACT, s'assurer que les systèmes et processus de communication ne présentent de risques en matière de préservation pour quiconque, y compris le personnel et assimilés, les organisations membres, les communautés membres et les enfants ;
 - a) toutes les communications faisant figurer des enfants ou des adultes de la communauté sont soumises aux mesures de préservation appropriées et conformes aux normes pertinentes en matière de protection des données. Cela inclut de veiller à ce que les images et les informations aient été obtenues et publiées en ayant recueilli le consentement éclairé, à ce qu'elles ne fassent pas courir un risque d'être identifiées aux personnes qui y figurent, et qu'elles représentent les personnes y figurant d'une manière qui ne renforce par les stéréotypes négatifs.
 - b) lorsque les programmes d'ACT fournissent aux enfants et aux jeunes un accès aux réseaux sociaux, souvent via des sites hébergés par l'organisation, les environnements virtuels seront évalués comme étant sûrs, et modérés, afin de faire en sorte que les enfants et les jeunes continuent à être protégés et encouragés à se comporter comme des internautes responsables.

Il est interdit au personnel :

- iv) de montrer de la discrimination à l'égard d'une personne ;
- v) de consommer, d'acheter, de vendre, de posséder ou de distribuer des stupéfiants ;
- vi) de fréquenter des bars, des restaurants ou tout autre lieu où des mineurs sont sexuellement exposés ;
- vii) de conduire sous l'emprise de l'alcool ou d'autres substances ;
- viii) de consommer de l'alcool ou d'autres substances au point de compromettre son aptitude à exercer ses fonctions ou d'entacher la réputation de l'Alliance ACT.

b) Exploitation, abus et harcèlement sexuels

Afin de protéger toutes les parties prenantes, quelle que soit la situation, le personnel d'ACT, qu'il soit en service ou non, est tenu de respecter les règles de comportement suivantes.

Le personnel doit :

- i) informer son/sa supérieur(e) hiérarchique direct(e) lorsqu'il ou elle entame une relation durable avec un membre de la communauté qui bénéficie d'un programme de développement ou de défense des causes et/ou avec un autre membre du personnel de l'Alliance ACT, afin d'éviter de donner l'impression d'un conflit d'intérêts dans les pays où l'Alliance ACT et ses partenaires réalisent des activités de développement à long terme. La direction du membre de l'Alliance ACT concerné est seule compétente pour distinguer une situation de crise d'une situation de développement à long terme.

Il est interdit au personnel :

- ii) de se livrer à des actes d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel ;
- iii) d'avoir des relations sexuelles avec un ou des enfants, quel que soit l'âge local de la majorité ou du consentement. Une méprise sur l'âge d'un enfant ne peut être utilisée à décharge ;
- iv) d'agir de manière à faire courir un risque d'abus à un enfant, notamment en s'abstenant d'évaluer et de réduire les risques pour les enfants qui pourraient découler des activités mises en œuvre. Sont notamment interdits le recours à un vocabulaire ou à un comportement déplacé vis-à-vis d'un enfant, l'intimidation et le harcèlement verbal ou physique d'un enfant, les châtiments corporels et l'exposition d'un enfant à la pornographie, y compris la prédation en ligne (« grooming ») et la traite d'enfants. On évitera autant que possible de passer du temps seul avec un enfant ;
- v) de consommer, d'acheter, de vendre, de posséder ou de distribuer toute forme de pédopornographie ;
- vi) d'accorder de l'argent, du travail, des biens ou des services en échange de rapports sexuels, y compris de faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement à caractère humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation. De même, il est interdit d'acheter ou de profiter de services sexuels, ou d'utiliser l'aide due aux détenteurs de droits comme monnaie d'échange contre des faveurs sexuelles ;
- vii) d'exploiter la vulnérabilité d'un groupe cible dans le cadre du travail humanitaire, de développement et de défense des causes, en particulier les femmes et les enfants, ou de laisser une personne se retrouver dans une situation compromettante. On ne doit jamais abuser de sa position pour bloquer l'aide humanitaire ou au développement ou accorder un traitement privilégié, de manière à solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, un paiement d'une quelconque nature ou des avantages ;

- viii) d'avoir des relations sexuelles avec des personnes faisant partie des populations touchées par une crise, en raison de leur vulnérabilité accrue, car ce type de relation est fondée sur une dynamique du pouvoir intrinsèquement inégale et sape la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire.

c) Fraude, corruption et pratiques commerciales contraires à l'éthique

L'Alliance ACT et ses organisations membres reconnaissent le rôle critique que jouent les fournisseurs dans le respect des normes déontologiques et professionnelles exposées dans le présent Code de conduite. Tous les accords, contrats et engagements conclus avec des fournisseurs par l'Alliance ACT et ses organisations membres doivent faire référence aux dispositions exposées dans le présent Code de conduite, et les intégrer.

Le personnel doit :

- i) réaliser toutes les transactions financières à caractère professionnel avec transparence, responsabilité et honnêteté. Les excédents budgétaires doivent être réaffectés et approuvés de façon transparente ;
- ii) veiller à ce que les ressources financières et autres soient destinées uniquement aux fins prévues ;
- iii) conduire toutes ses affaires conformément aux lois et aux principes nationaux et internationaux ;
- iv) communiquer les attentes exposées dans le présent Code de conduite aux fournisseurs, en soulignant les engagements communs en faveur d'une conduite déontologique et professionnelle.
- v) déclarer tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel à son/sa supérieur(e) hiérarchique direct(e) (par exemple, une relation directe avec un prestataire de services ou un fournisseur de biens engagé dans des programmes humanitaires ou de développement, une relation familiale ou personnelle, etc.) ;
- vi) toujours tendre vers les critères sanitaires, sécuritaires et environnementaux les plus stricts dans toutes les activités de programme ;
- vii) veiller, dans la mesure du possible, à ce que les biens et services 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.

Il est interdit au personnel :

- viii) de voler, d'utiliser à mauvais escient ou de détourner des fonds, des biens ou d'autres revenus ;
- ix) de se livrer à des transactions abusives, de falsifier des documents, de blanchir de l'argent, de percevoir des commissions ou d'influencer des processus d'appel d'offres à des fins lucratives ou illicites ;
- x) de prendre part à des activités générant des profits personnels, organisationnels ou collectifs, par exemple l'achat ou la vente, lorsque ces activités pourraient nuire, ou donner l'impression de nuire, à la crédibilité ou à l'intégrité de l'Alliance ACT ;
- xi) de partager des profits tels que des dessous-de-table, des réductions ou des rabais à des fins personnelles ou organisationnelles illégitimes ;
- xii) d'accepter des cadeaux ou d'autres faveurs pouvant influencer l'exercice de ses fonctions ou devoirs. Sont considérés comme des cadeaux, entre autres, les services, les voyages, les divertissements et les biens matériels. Il est toutefois possible d'accepter des cadeaux de faible valeur afin de respecter les traditions nationales et locales et les conventions de l'hospitalité. Tout cadeau d'une valeur financière importante doit être signalé sans délais à l'autorité compétente au sein de l'organisation du membre du personnel ;

- xiii) de recourir au travail clandestin, au travail des enfants ou au travail forcé ;
- xiv) d'utiliser ou de distribuer en connaissance de cause des produits dangereux dans le cadre d'un travail humanitaire ou de développement.

5. Plaintes et procédures disciplinaires

a) Plaintes

Une plainte peut être déposée par courrier électronique ou postal, par téléphone ou en personne. Il est préférable de les envoyer par courriel à l'adresse complaintsbox@actalliance.org. Pour plus d'informations sur la procédure de plainte, consulter le site web de l'Alliance ACT, www.actalliance.org/complaints (en anglais).

Tout membre du personnel formulant délibérément des accusations fausses ou trompeuses concernant le comportement d'un autre membre du personnel commet une faute pour laquelle il encourt des mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur.

b) Absence de représailles et protection des lanceurs d'alerte

Les parties prenantes doivent pouvoir formuler leurs motifs de trouble sans crainte de représailles ou de traitement injuste. L'Alliance ACT fera tout son possible pour que les plaintes soient traitées en toute confidentialité, sans risque de répercussions sur l'emploi, de représailles et/ou de harcèlement sous quelque forme que ce soit à la suite de la mise en lumière d'un réel problème.

La confidentialité est cruciale pour obtenir des résultats satisfaisants, du fait qu'elle protège la partie plaignante, la partie visée par la plainte et les autres témoins. Les faits et la nature de la plainte, l'identité des protagonistes et les documents d'enquête doivent rester confidentiels. Ils ne doivent être communiqués qu'en cas de nécessité absolue, pour le bon déroulement de l'enquête administrative.

c) Casier judiciaire et plaintes antérieures

Toute personne doit informer son employeur potentiel des éventuelles condamnations ou poursuites judiciaires dont elle a fait l'objet avant d'être recrutée, ainsi que des poursuites judiciaires qui seraient engagées contre elle durant son contrat de travail. Toute personne doit également informer son employeur potentiel des éventuelles plaintes antérieures à son endroit concernant une faute présumée ou avérée.

d) Mesures disciplinaires

Les violations confirmées du présent Code de conduite ne seront pas tolérées et peuvent donner lieu, conformément aux règlements correspondants, à des mesures disciplinaires internes, à un renvoi ou même à des poursuites judiciaires. Ces mesures pourront être prises à l'encontre du personnel et des organisations elles-mêmes en fonction de la nature de la violation, des résultats de l'enquête et des mesures envisagées. Si le membre d'ACT en cause n'a pas procédé aux actions disciplinaires requises, des mesures pourront être prises au titre de l'accord en vigueur. S'il apparaît que le personnel d'un membre d'ACT est en infraction au Code de conduite applicable, le Secrétariat d'ACT entrera en relation avec le membre d'ACT pour assurer le suivi de cette affaire.

6. Connaissance du Code de conduite et responsabilité générale

Tous les membres d'ACT et le Secrétariat de l'Alliance sont tenus de veiller à ce que l'ensemble de leur personnel connaisse et comprenne le Cadre de qualité et de responsabilité d'ACT, y compris, mais sans s'y limiter, le Code de bonne pratique, le Code de conduite, la Politique relative à la préservation et la Politique générale en matière de plaintes de l'Alliance ACT. Le secrétariat d'ACT accompagne les membres de l'Alliance dans leurs efforts visant à mieux faire connaître ces documents au sein de leur personnel, par l'intermédiaire de différentes possibilités de formation et de communautés de pratique ainsi que via la plateforme ACT Learn (fabo.org) qui propose des formations d'e-learning sur le Code de conduite, la gestion des plaintes, la préservation, etc.

Les membres de l'Alliance ACT et le Secrétariat d'ACT ont pour responsabilité de veiller à ce que tout leur personnel ait connaissance de ce Code de conduite et qu'il comprenne ses implications concrètes sur le comportement de chacun et sur la mise en œuvre des programmes.

Chaque membre du personnel a pour responsabilité individuelle de se familiariser et de familiariser les personnes à sa charge avec le Code de conduite et son objectif.

Le Code de conduite constituera un élément obligatoire de la période d'initiation et de toute autre formation ou séance d'information à cet égard.

Tous les membres du personnel sont dans l'obligation de maintenir la plus grande discrétion et de s'abstenir de divulguer toute information confidentielle à des parties externes ou à des individus non autorisés par l'organisation. Cette interdiction court au-delà de la durée de l'emploi à l'Alliance ACT ou de l'engagement conclu avec celle-ci, ce qui souligne la responsabilité perpétuelle de maintien de la confidentialité et de protection des actifs détenus par l'organisation.

Ce document fait automatiquement partie intégrante des contrats de travail.

7. Observation du Code de conduite

Le Code de conduite de l'Alliance ACT s'applique jusqu'à ce que le membre du personnel concerné cesse de représenter le membre ou le Secrétariat d'ACT ou de travailler pour lui. Ce Code de conduite sera soumis à des révisions et réexamens périodiques. Le/la signataire accepte les conséquences d'une infraction à l'une des dispositions énoncées dans le présent Code de conduite de l'Alliance ACT. Tous les membres du personnel sont tenus de signer le Code de conduite.

Nom :

Poste :

Signature :

Date :

Lieu :

Termes clés et définitions

Abus sexuel : toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.

Consentement éclairé : autorisation accordée en ayant raisonnablement connaissance des risques impliqués, des conséquences possibles et des autres options disponibles.

Corruption : abus de confiance, de pouvoir ou de position visant à tirer un profit indu (ASDI, 2016).

Discrimination : exclusion, traitement ou agissement dont est victime une personne sur la base d'un ou de plusieurs critères, notamment le statut social, la race, les origines ethniques, la caste, la couleur de peau, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut marital, l'origine nationale, l'affiliation politique ou le handicap.

Enfant ou mineur : toute personne âgée de moins de 18 ans (selon la définition de la Convention relative aux droits de l'enfant).

Exploitation : fait d'utiliser une position d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources afin de faire pression, de contraindre ou de manipuler une personne en la menaçant de répercussions négatives, telles que la suspension de l'aide à un projet, le refus d'examiner les demandes de soutien au travail d'un membre du personnel, la menace d'accusations publiques mensongères contre un membre du personnel, etc.

Exploitation sexuelle : fait d'abuser ou de tenter d'abuser 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 (Circulaire 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels*, 9 octobre 2003).

Faute : toute violation du droit national ou international en vigueur commise par un membre du personnel ou toute infraction au règlement intérieur ou aux politiques générales de l'Alliance ACT, parmi lesquelles ce Code de conduite, les réglementations et autres consignes données par le responsable ou l'autorité compétent(e), notamment en ce qui concerne les dispositions de sécurité propres au contexte et les politiques relatives au harcèlement sexuel.

Fraude : déformation, distorsion, modification ou travestissement volontaire de la vérité ou abus de confiance, concernant les ressources financières, matérielles ou humaines, les actifs, les services et/ou les transactions de l'Alliance ACT, généralement à des fins de gain ou d'avantage personnel. Constitue une fraude toute manœuvre délictueuse ou tout recours à de fausses représentations en vue d'obtenir un bénéfice indu.

Harcèlement sexuel : désigne un type de harcèlement impliquant l'utilisation de sous-entendus sexuels explicites ou implicites, y compris les promesses non sollicitées et inappropriées de récompenses en échange de faveurs sexuelles.

Partie plaignante : personne à l'origine d'une plainte. Il peut s'agir de la victime présumée de la faute ou de toute autre personne ayant connaissance d'une faute possible.

Personne à charge : personne accompagnant un membre du personnel affecté à l'étranger et vivant dans des locaux dont l'organisation est locataire ou propriétaire.

Personnel : ensemble du personnel permanent et temporaire de l'Alliance ACT, y compris les personnes à charge (au sens du présent document), les stagiaires, les consultants, les observateurs, les bénévoles et toute personne travaillant pour les membres ou le Secrétariat de l'Alliance ou chargée de les représenter. Cette liste n'est pas exhaustive.

Préservation de l'enfance : désigne l'ensemble des politiques, procédures et pratiques ciblées à usage interne utilisées pour veiller à ce que l'organisation soit sûre pour les enfants, c'est-à-dire :

- Toute personne représentant l'organisation adopte un comportement adéquat à l'égard des enfants et n'abuse en aucun cas de la position de confiance que procure sa qualité de membre de l'organisation.
- Toute personne associée à l'organisation est au courant des problématiques relatives à l'abus et à l'exploitation sexuelle des enfants et prend les mesures qui s'imposent en cas de besoin.
- La création d'un environnement sûr pour les enfants dans toutes ses activités est assurée en évaluant et en réduisant les éventuels risques pour les enfants.
- Le devoir de protection à l'égard des enfants est considéré comme une priorité absolue.

Préservation : la responsabilité des organisations de faire en sorte que leur personnel et assimilés, leurs opérations et leurs programmes ne nuisent pas aux enfants ou aux adultes à risque et ne les exposent pas aux abus, à l'exploitation, à l'intimidation ou au harcèlement.

Protection : garantie que les droits fondamentaux de la personne d'un individu, son bien-être et son intégrité physique sont reconnus, assurés et protégés conformément aux normes internationales.