



# Ethique et code de conduite



## **OBJET DE CE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DU PERSONNEL**

Qu'est-ce que le Code d'éthique et de conduite du personnel ?

Ce Code a été élaboré en combinant un code d'éthique et un code de conduite en un seul document régissant, qui décrit nos normes éthiques et sert de base à nos politiques, procédures et lignes directrices de l'organisation.

### **Pourquoi avons-nous un Code ?**

Ce document est une déclaration claire de ce en quoi nous croyons et de notre façon de travailler. Il s'agit d'une ressource cruciale destinée à nous aider à reconnaître les problèmes d'intégrité organisationnelle et à prendre les mesures appropriées en toute confiance.

## **2. APPLICABILITÉ**

Pourquoi avons-nous des dispositions communes avec la personnalisation des pays ?

Ce Code fournit un cadre éthique mondial pour guider notre conduite en fonction des valeurs fondamentales de l'organisation, en respectant toutes les lois et règlements applicables des pays où nous exerçons nos activités.

## **3. CHAMP D'APPLICATION**

Qui est visé par le Code ?

Le présent code s'applique à tous les employés, membres du personnel, conseil d'administration et à tous ceux qui ont un emploi et/ou une relation contractuelle avec l'organisation dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités, dans leur conduite personnelle à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail, dans l'exercice d'un emploi ou d'une activité à l'extérieur et après un emploi.

## **4. ACRONYMES**

CA : Conseil d'administration

SMT : Équipe de la haute direction (Senior Manager Team)

## **DEUXIÈME PARTIE : NOS VALEURS FONDAMENTALES**

### **1. NOS VALEURS**

**Intégrité** : Nous sommes honnêtes, disons la vérité, tenons nos promesses, admettons des erreurs, gagnons la confiance et agissons toujours professionnellement en étant responsables et transparents.

**Durabilité** : Nous planifions de façon responsable à long terme et nous nous engageons à accompagner le relèvement communautaire, la prospérité des communautés en matière d'aide, de gestion de l'environnement, de sécurité et d'économie.

**Partenariat** : Nous apprécions les diverses voix de nos parties prenantes internes et externes, et recherchons toutes les formes d'engagement, de collaboration et de travail d'équipe.

**Excellence et innovation** : Nous visons l'excellence en maintenant des normes élevées de rigueur scientifique, en encourageant activement l'innovation et la créativité, et en poursuivant notre intérêt pour l'apprentissage et la découverte.

## Intégrité

Nous nous conduisons avec  
L'honnêteté et l'équité.

Durabilité

Nous nous engageons à protéger

L'environnement et naturel

Ressources.

Partenariat

Nous travaillons avec d'autres

Développer notre plein potentiel.

Environnement.

Excellence et innovation

Nous aspirons à un leadership

Notre travail et nous-mêmes.

Diversité et inclusion

Nous apprécions et embrassons

Qualité d'être différent et

Aspirer à fournir un

Travail d'opportunité

Diversité et inclusion : nous apprécions et adoptons la diversité et l'inclusion par un dialogue proactif et des comportements inclusifs, nous promovons l'équité et l'équité, en évitant toutes les formes de discrimination et nous promovons les droits de la personne, y compris sous la forme de milieux de travail sûrs et respectueux.

## **TROISIÈME PARTIE : ÉTHIQUE**

Honnêteté et intégrité dans les méthodes de recherche : Nous nous engageons à veiller à ce que notre travail soit honnête en respectant les obligations et normes éthiques, juridiques et professionnels appropriés.

Objectivité et sans préjugés — conscients et inconscients : Nous nous efforçons de nous assurer que la recherche est conçue, menée et rapportée de manière transparente, et sans aucune dérogation à la vérité.

Respect de la paternité : plagiat, attribution et autorisation : Nous cherchons à définir les critères d'attribution de la paternité pour tous les résultats de la recherche.

Respect de la propriété intellectuelle : brevets, marques, droits d'auteur et transfert de technologie pour les inventions scientifiques : Nous nous engageons à assurer le référencement et la reconnaissance appropriés des sources d'intrants de propriété intellectuelle, des objets de recherche et une reconnaissance appropriée de la contribution aux résultats de la recherche, également conformément aux Principes du DEDUCE sur la gestion des actifs intellectuels.

Tenir ses promesses : confidentialité et anonymat : Nous protégerons la vie privée de ceux qui acceptent volontairement de participer à la recherche, conformément à toutes les lois et règlements applicables des pays où nous exerçons nos activités.

Les participants à la recherche et la protection des intervenants : Par l'entremise de sa Commission d'examen institutionnel et de sa politique d'appui, DEDUCE s'efforce d'assurer une évaluation appropriée des demandes de recherche qui impliquent des participants humains de la recherche et des intervenants, en tenant compte des risques et des avantages potentiels de la recherche pour les sujets, et de l'adéquation des protections contre le risque, du respect de la dignité humaine, de la vie privée et de l'autonomie.

Protection de l'environnement et des ressources génétiques : Nous nous engageons à protéger, restaurer et utiliser durablement la biodiversité et les ressources génétiques afin d'améliorer la conservation de l'environnement, la durabilité agricole et la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

L'intelligence artificielle et l'utilisation du « Big Data » : À DEDUCE, l'intelligence artificielle et l'utilisation du « Big Data » seront utilisées comme un outil de recherche visant à améliorer la qualité de vie des gens, en respectant la vie privée et la confidentialité des participants à la recherche et des parties prenantes.

## **QUATRIÈME PARTIE : INTÉGRITÉ ET CONFIANCE DANS LES OPÉRATIONS ET LA CONDUITE**

### **INTERPERSONNELLE**

Nous nous engageons à promouvoir une culture institutionnelle d'éthique, d'intégrité et de responsabilisation, et ainsi à accroître la confiance et la crédibilité de DEDUCE, tant à l'interne qu'à l'externe, dans le cadre du Cadre d'éthique du DEDUCE.

DEDUCE reconnaît que la conduite éthique de tous ceux qui sont couverts par ce code est fondamentale pour son succès en tant qu'organisation.

Cette section est essentiellement fondée sur les valeurs éthiques de DEDUCE et du DEDUCE. On s'attend à ce que tous les membres du personnel de DEDUCE lisent et adoptent tous les documents élaborés selon les normes correspondantes des pays où nous exerçons nos activités.

#### 1. Dignité et respect

Nous sommes profondément engagés à nous traiter les uns les autres avec compréhension, dignité et respect. Nous faisons preuve de politesse, de courtoisie dans le comportement et la parole dans toutes nos relations les uns avec les autres, et la conscience générale des droits et des préoccupations des autres.

Promouvoir des relations positives et assurer une expérience de travail paisible passe avant tout par notre organisation.

### **HUMAN RESOURCES**

#### 2. Discrimination, harcèlement, intimidation et abus de pouvoir

DEDUCE fait l'objet d'une tolérance zéro pour toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et d'abus de pouvoir. Des dispositions et des définitions spécifiques relatives au harcèlement sexuel, qui respectent les réglementations locales dans les pays où nous exerçons nos activités, sont traitées dans le cadre d'une politique sur le harcèlement sexuel.

La discrimination est tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondée sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou tout autre statut. La discrimination peut être un événement isolé touchant une personne ou un groupe de personnes situées de la même façon, ou peut se manifester par le harcèlement, l'intimidation ou l'abus de pouvoir.

Le harcèlement, une forme de discrimination, est tout comportement physique, verbal ou non verbal non invité non désiré qui fait qu'une personne se sent humiliée, intimidée ou offensée, et qui interfère avec le travail ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut consister en un incident unique ou répété. Un seul incident est considéré comme du harcèlement s'il a

des répercussions négatives sur une personne ou sur l'environnement de travail. Bien que le harcèlement ne soit pas toujours prévu, l'impact – et non l'intention – est un facteur clé.

Le harcèlement sexuel est toute avance sexuelle importune, toute demande de faveur sexuelle, de comportement verbal ou physique ou tout geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait raisonnablement être attendu ou être perçu comme une infraction ou une humiliation à un autre, lorsque cette conduite interfère avec le travail, est fait une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Les exemples d'association de conduite interdite avec le harcèlement comprennent, sans s'y limiter, les insultes, les stéréotypes négatifs, les épithètes raciales, ethniques ou religieuses, les documents écrits ou graphiques, les blagues offensantes, l'intimidation, les menaces ou les insultes non violentes, les dénigrements, les agressions, les abus ou les agressions, qu'elles soient émotionnelles, verbales ou physiques.

Au niveau de DEDUCE, nous nous efforçons de promouvoir et de protéger la santé, le bien-être et les droits de l'homme des populations, leur permettant de vivre à l'abri de tout préjudice, de toute exploitation et de tout abus. La sécurité et le bien-être des adultes et des enfants vulnérables sont de la plus haute importance et il est du devoir de tous nos employés de les protéger.

Conformité juridique et lutte contre la traite des personnes

Nous nous engageons à respecter des normes élevées d'éthique et d'intégrité et à respecter toutes les lois mondiales et locales applicables dans l'ensemble de nos activités mondiales, y compris l'interdiction d'actions qui appuieraient ou favoriseraient la traite des personnes.

La traite des personnes comprend le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception de personnes, par la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou d'une position de vulnérabilité ou de don ou de réception de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le contrôle sur une autre personne, à des fins d'exploitation.

L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail forcé ou les services, l'esclavage ou des pratiques similaires à l'esclavage, à la servitude ou au prélèvement d'organes.

#### 4. Sécurité, santé et durabilité environnementale

À DEDUCE, nous nous engageons à offrir à nos employés un environnement de travail sécuritaire et sain. Nous faisons la promotion de la durabilité et de la sensibilisation à l'environnement à tous les niveaux de l'organisation en nous conformant à toutes les exigences environnementales légales applicables ainsi qu'à nos politiques internes où une législation environnementale spécifique est inexistante ou insuffisante.

Nous nous assurons que nos employés sont conscients de l'impact environnemental de leurs activités de travail et les encourageons par une formation régulière afin de minimiser ces impacts.

Nous approuvons la protection et l'amélioration de la biodiversité et des écosystèmes par le biais de programmes de sensibilisation des employés et de l'engagement des intervenants et nous visons une amélioration continue de la performance environnementale de nos activités en examinant nos

Instruments internes, nos systèmes de gestion, nos objectifs et nos objectifs, nos politiques et nos pratiques.

#### 5. Effectuer à l'extérieur du travail et en service

Tous ceux qui sont visés par le présent code doivent savoir que leur conduite et leurs activités à l'extérieur du lieu de travail, même s'ils n'ont aucun lien avec les fonctions officielles, peuvent compromettre l'image et les intérêts de l'organisation. Tout en reconnaissant le droit du personnel de s'engager dans des activités personnelles, des sentiments nationaux ou leurs convictions politiques et religieuses, le personnel n'est pas autorisé à utiliser ou à représenter sa position ou sa capacité officielle dans ces activités, car celles-ci peuvent être en conflit avec leur emploi et peuvent refléter négativement l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité de l'organisation.

### **CINQUIÈME PARTIE : TRANSPARENCE DES RESSOURCES ET DU FINANCEMENT**

#### 1. Éviter les conflits d'intérêts : Personnel

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les intérêts personnels du personnel interfèrent ou risquent d'interférer avec les intérêts de DEDUCE. La façon dont nous nous conduisons dans nos relations d'affaires influence notre réputation et la confiance que nous entretenons avec les intervenants. En prenant des mesures proactives pour prévenir les conflits d'intérêts, nous envoyons un message clair sur le maintien de l'intégrité de l'Organisation.

Toute personne visée par le présent Code est encouragée à discuter de tout conflit personnel potentiel avec son superviseur, l'Unité des politiques en matière de ressources humaines et des relations avec les employés ou le Bureau juridique.

Ce qui suit sont plusieurs domaines où les conflits surviennent couramment ;

#### A. Cadeaux, honneurs et récompenses

Les cadeaux d'affaires et le divertissement peuvent favoriser la compréhension et la bonne volonté à condition que ceux-ci soient légaux dans le contexte opérationnel et qu'ils soient alignés sur les dispositions du présent Code. En tant qu'organisation humanitaire, nous opérons dans différentes zones où certaines activités sont l'expression de pratiques locales. Nous respectons les normes culturelles dans la mesure du possible en vertu des lois et règlements locaux par lesquels nous sommes régis, mais ces activités seront alignées sur les dispositions du présent code.

Il est permis d'échanger des cadeaux modestes avec une partie ou une entité extérieure tant qu'ils sont donnés librement, sans contrainte, d'une valeur nominale inférieure à 50 \$US et ne sont pas offerts pour affecter notre capacité de prendre des décisions d'affaires objectives et équitables, mais doivent être communiqués au superviseur correspondant.

Les dons d'une valeur de 50 \$US ou plus doivent être déclarés au bureau des RH qui tiendra un registre aux fins de transparence.

#### B. Emploi et activités externes

DEDUCE soutient et approuve généralement les activités qui contribuent au développement professionnel et à la poursuite de la mission de l'Organisation. Des activités rémunérées ou non rémunérées peuvent être entreprises à condition que le membre du personnel n'utilise pas les heures de travail pour ces tâches, qu'il n'utilise pas les installations ou les biens des bureaux et que ces activités et

Emplois extérieurs n'affectent pas le rendement de l'employé auprès de l'organisation, créent un conflit d'intérêts ou ne sont pas en conflit avec le calendrier d'emploi régulier de l'employé.

Les employés de DEDUCE qui cherchent à occuper un emploi à l'extérieur ou qui se livrent à des activités externes, qu'elles soient rémunérées ou non, sont tenus d'obtenir l'approbation préalable du directeur des ressources humaines.

Les employés doivent prendre les mesures appropriées pour identifier, divulguer et éviter les conflits d'intérêts potentiels dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

### C. Établir des relations personnelles et éviter le népotisme

Qu'est-ce qu'une relation personnelle étroite ?

Il s'agit d'une relation avec un membre de la famille, ou un autre personnel est proche de, qui pourrait nuire à leur objectivité lors de la prise de décisions d'affaires.

Les employés sont tenus de déclarer une relation personnelle étroite avec leur superviseur lorsqu'il y a un conflit d'intérêts réel ou perçu. Ce qui suit est plusieurs circonstances où une déclaration est requise ;

- Tout employé qui participe au recrutement du personnel doit informer son superviseur s'il entretient une relation personnelle étroite avec l'un des candidats à la nomination. Il ne devrait pas participer au processus de sélection.

- Tout employé qui entretient une relation personnelle étroite avec un entrepreneur ou un fournisseur lorsque le travail de l'employé lui permet d'avoir autorité sur l'entrepreneur ou le fournisseur doit déclarer la relation avec son superviseur.

- Un gestionnaire doit déclarer, au chef de département/unité, une relation personnelle étroite avec tout employé qu'il supervise (directement ou indirectement).

- Tout employé qui est impliqué dans une relation personnelle étroite avec un collègue, un entrepreneur ou un fournisseur ne doit pas permettre à cette relation d'influencer sa conduite au travail d'une manière qui pourrait être, ou être perçue comme étant, préjudiciable aux intérêts de l'Organisation ou d'autres employés.

Les conjoints, les partenaires reconnus et les autres membres de la famille peuvent être nommés employés de DEDUCE si certaines conditions sont remplies, auquel cas les lignes directrices prévues dans nos politiques pertinentes en matière de ressources humaines et les documents sous-jacents doivent être respectés.

Bien qu'il soit déconseillé d'établir des relations amoureuses en milieu de travail, les relations avec un subordonné ou quelqu'un de sa ligne de déclaration, ou lorsqu'il serait difficile de maintenir le professionnalisme et l'objectivité doivent être signalées au superviseur du membre du personnel ou à l'Unité des politiques en matière de ressources humaines et des relations avec les employés pour des mesures de suivi visant à assurer un climat de travail sécuritaire et approprié.

### Qu'est-ce que le népotisme dans les affaires ?

Le népotisme dans les affaires est l'acte de recevoir ou d'offrir des opportunités basées sur une relation personnelle étroite. DEDUCE s'est engagée à gérer le népotisme dans les affaires en mettant l'accent sur la création d'une culture institutionnelle qui décourage le traitement injuste.

#### D. Activité politique et engagement

Tout membre du personnel qui devient candidat à une charge publique de caractère gouvernemental doit immédiatement communiquer ces renseignements au directeur des ressources humaines.

#### E. Obligations et restrictions après l'emploi

Que le personnel démissionne, prenne sa retraite ou soit congédié involontairement, il demeure sous les obligations de confidentialité des renseignements qui lui sont parvenus grâce à son travail à DEDUCE.

### 2. Éviter les conflits d'intérêts : Finances et relations

#### A. Divulgations et déclarations

DEDUCE s'est engagée à maintenir et à accroître la confiance du public dans l'intégrité de l'organisation en gérant et en atténuant le risque de conflit d'intérêts personnel. Le personnel doit divulguer tout intérêt financier extérieur qui pourrait compromettre, ou avoir l'apparence de compromettre, leur jugement professionnel dans toute préoccupation commerciale. Il incombe à chaque membre du personnel d'être au courant des politiques de notre organisation en matière de divulgation financière et de se conformer à toutes les formations et rapports requis.

### 3. Intendance

Les fonds de DEDUCE sont reçus de bailleurs de fonds à des fins et des objectifs spécifiques et le personnel ne doit pas abuser des fonds de DEDUCE. On s'attend à ce que le personnel fasse preuve de respect, de tolérance et de comportement professionnel envers les bailleurs de fonds. Gardez à l'esprit que le comportement du personnel affecte notre crédibilité et notre réputation à l'échelle internationale et influence la volonté des bailleurs de fonds de continuer à soutenir nos efforts.

Nous mettons l'accent sur la recherche et visons à mener un suivi et une évaluation rigoureux afin d'assurer une reddition de comptes claire et transparente aux bailleurs de fonds.

L'efficacité devrait toujours être prise en compte dans toute activité de gestion des ressources, et la valeur ajoutée grâce à l'utilisation efficace et appropriée des ressources pour répondre aux priorités devrait être très préoccupante.

### 4. Obéir au droit des pays d'accueil, jouir de privilèges et d'immunités

Nous avons de grandes responsabilités dans n'importe quel pays où nous pouvons faire des activités. Nous sommes tenus de connaître et de nous conformer aux lois, règlements et coutumes de chaque pays d'accueil et communauté où nous exerçons nos activités.

Les privilèges et immunités dont jouissent les membres du personnel leur sont conférés uniquement dans l'intérêt de l'organisation. Ils n'exemptent pas le personnel de l'observation des lois locales, et ils ne fournissent pas non plus d'excuse pour ignorer les obligations juridiques ou financières privées. Les membres du personnel ne doivent pas abuser de leurs privilèges et immunités.

Dans tous les cas, lorsque des immunités sont invoquées, le fonctionnaire signale immédiatement l'affaire au directeur général, qui décidera si l'immunité doit être levée ou non.

## **SIXIÈME PARTIE : PROTECTION DES ACTIFS ET DES RESSOURCES**

Tout en travaillant avec DEDUCE, le personnel est responsable de l'utilisation et de la protection appropriée des biens et des ressources de l'Organisation. On s'attend à ce que le personnel utilise les ressources de DEDUCE au profit de l'Organisation et du public que nous servons, et pour prévenir les déchets ou les mauvais usages.

Nos actifs comprennent, sans s'y limiter, l'argent, les articles physiques, le temps, l'information et technologie et les actifs intellectuels.

### **1. Prévenir la fraude, le gaspillage, les abus et la corruption.**

DEDUCE a une tolérance zéro à l'égard des pratiques frauduleuses malhonnêtes et corrompues. Tous ceux qui sont visés par le présent code doivent savoir que leur conduite et leurs activités doivent être exercées équitablement et honnêtement avec les normes d'intégrité les plus élevées. Les contrôles internes, les procédures opérationnelles et les initiatives de formation de l'Organisation visent à prévenir, détecter, signaler, minimiser et traiter les activités inappropriées et l'utilisation abusive des ressources de l'Organisation.

Nous avons le devoir de signaler toute activité frauduleuse qui pourrait compromettre ou avoir l'apparence de compromettre les ressources de l'Organisation.

Nous nous conformerons aux politiques, aux codes et à la législation applicable de DEDUCE lorsque nous exerçons nos activités et sommes responsables de la bonne gestion des ressources de l'Organisation. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la Politique sur la fraude de DEDUCE.

### **2. Exactitude des livres et des dossiers**

Chacun de nous doit s'assurer que tous les dossiers commerciaux sont conservés conformément à la loi et aux politiques de gestion des dossiers de l'organisation.

Le personnel doit se préparer et traiter tous les dossiers honnêtement, et signer ou entrer des dossiers uniquement à l'extension du personnel savent qu'ils sont corrects et ont l'autorisation de le faire. Ne pas endommager, supprimer, dissimuler ou créer des enregistrements faux ou trompeurs de l'Organisation.

### **3. Protéger la confidentialité**

Nous respecterons et protégerons les informations confidentielles et nous respecterons toutes les lois régissant la possession, la gestion, l'utilisation et le stockage de ces informations. Les renseignements confidentiels ne doivent être divulgués que lorsque cela est légalement autorisé ou requis. Nous n'utiliserons pas les renseignements de travail confidentiels à des fins personnelles.

Nous serons certains de coder des renseignements confidentiels ou exclusifs, comme il le faut, afin de les protéger contre la divulgation intentionnelle ou par inadvertance.

### **4. Gestion des risques**

Nous nous engageons à identifier, gérer et traiter tous les risques par l'intermédiaire de l'Organisation, à encourager une gestion proactive et une prise de décisions stratégiques mieux informées, et à allouer et à utiliser efficacement les ressources pour le traitement des risques conformément aux dispositions de la Politique de gestion des risques.

Nous avons l'obligation d'atténuer les risques en signalant les préoccupations et en suivant le contrôle et d'autres mesures prescrites pour réduire l'exposition de l'Organisation aux risques.

## 5. Vérification et examen

DEDUCE s'engage à veiller à ce que tous les processus et transactions au sein de l'organisation soient représentés de façon équitable et précise. Les vérifications nous aident à identifier les possibilités d'amélioration et donc à améliorer nos pratiques, c'est pourquoi le personnel est censé coopérer pleinement, ouvertement et honnêtement avec les vérificateurs internes et externes.

## 6. Intégrité des achats

DEDUCE soumissionne de façon juste et éthique sur le travail potentiel et nous nous assurons que toutes les déclarations, communications et représentations aux clients potentiels sont exactes et véridiques. Lorsque des contrats sont attribués, nous devons nous conformer à toutes les exigences qui suivent la politique d'approvisionnement de DEDUCE.

## 7. Utilisation de la technologie

Les technologies de DEDUCE sont destinées à des fins commerciales officielles. L'organisation a le droit de surveiller l'information contenue dans ces systèmes.

Toute utilisation ou abus abusif est interdit. Le personnel doit contribuer au maintien de la sécurité des technologies et des systèmes de l'Organisation, ainsi que de ses dossiers et autres informations.

## 8. Médias sociaux, plateformes numériques, publications

Le personnel doit respecter les normes éthiques les plus élevées lorsqu'il participe aux médias sociaux, aux plateformes numériques, aux publications et aux publications publiques qui parlent de ses services professionnels, de ses compétences et de ses compétences ou de ses produits de travail. Les titres de poste ne doivent être utilisés que dans les communications liées au travail et à des fins officielles liées au travail. Cela empêche l'utilisation de titres officiels à des fins non liées au travail, comme dans les publications et les articles de journaux.

Si vous publiez sur les médias sociaux, partagez du contenu sur des plateformes numériques, parlez aux médias ou publiez dans le cadre de vos fonctions, cela devrait se faire à l'aide de comptes et de plateformes officiels. Votre point de vue personnel est une position qui n'est pas expressément soutenue, publiée ou approuvée par l'Organisation. Dans ces cas, il convient de mentionner clairement qu'une opinion personnelle est partagée, y compris qu'elle ne représente pas l'opinion de l'Organisation.

## **SEPTIÈME PARTIE : RÔLES ET RESPONSABILITÉS ET PRISE DE DÉCISIONS ÉTHIQUES**

### 1. Rôles et responsabilités

#### **A. Organisation du système**

- Embrassant activement le « ton du haut » leadership
- Approuver et réviser en consultation avec les intervenants du système du DEDUCE de temps à autre, le présent Code, un ensemble de codes de conduite et les politiques du DEDUCE sur des sujets précis liés à l'éthique.

- Agir conformément aux valeurs éthiques fondamentales du DEDUCE et promouvoir leur intégration dans la prise de décisions dans l'ensemble du système du DEDUCE.

### **B. Centres de recherche**

- Embrassant activement le « ton du haut » leadership.

- Agir conformément aux valeurs éthiques fondamentales du DEDUCE et promouvoir leur intégration dans la prise de décisions.

- Approuver et réviser, en consultation avec les intervenants du système du DEDUCE, les modifications apportées à ce code.

- Fournir des contributions aux attentes du système DEDUCE en ce qui concerne les normes éthiques.

### **C. Organes de gouvernance et fonctionnaires de gouvernance**

- Les activités de l'organe de gouvernance ont une surveillance des constitutions d'entités et du Manuel du Conseil d'administration de DEDUCE.

- Superviser la notification efficace, l'évaluation des risques et le renvoi de préoccupations ou de rapports éthiques spécifiques à l'appui d'une escalade éthique commune des plaintes et des préoccupations avec des contrôles appropriés.

- Établir et maintenir un programme stratégique de gouvernance de l'éthique conforme aux valeurs éthiques fondamentales du DEDUCE.

- S'engager dans une formation périodique en éthique et à un partage des connaissances sur les meilleures pratiques.

- Se tenir responsable et responsable de soutenir la conduite éthique aux niveaux individuel et institutionnel.

- Veiller à ce que des ressources adéquates soient mises à disposition pour appuyer la fonction d'éthique au sein de l'entité du DEDUCE.

Cette fonction est attribuée au conseil d'administration.

### **D. Leadership**

- Servir de modèle, en soulignant l'importance de la conduite éthique en tant que valeur opérationnelle et stratégique.

- Promouvoir la mise en œuvre du Code de déontologie et de conduite et de ses diverses composantes.

- Assurer des ressources budgétaires et humaines adéquates pour assurer la mise en œuvre réussie de ce code d'éthique et de conduite et de ses diverses composantes à chaque niveau organisationnel.

- Renforcer une culture organisationnelle éthique et adopter le meilleur leadership éthique.

- Parler régulièrement des implications éthiques de leur programme et partager avec les subordonnés leur prise de décision sur des choix éthiques difficiles.

- Prendre rapidement des mesures en cas de comportement contraire à l'éthique et d'inconduite, y compris des consultations et des conseils avec le conseil d'administration sur l'imposition de mesures disciplinaires importantes

Cette fonction est attribuée à l'équipe de la haute direction.

#### **E. Gestionnaires**

- On s'attend à ce que les gestionnaires donnent l'exemple d'un haut niveau de comportement professionnel et de conduite personnelle en modélisant le comportement approprié.
- Pour répondre aux demandes d'enquête sur un comportement contraire à ce qui est défini dans le code d'éthique et de conduite.
- Soyez vigilant afin de détecter rapidement les comportements qui vont à l'encontre des principes énoncés dans le code d'éthique et de conduite et conjointement avec les RH, prendre les mesures appropriées pour y faire face et s'assurer que des mesures correctives sont prises.
- Conseiller en cas de consultations ou de doutes ou lorsque l'orientation sur les questions éthiques est requise en ce qui concerne le comportement que le personnel de DEDUCE ou l'institution elle-même devrait respecter.
- Assure une sensibilisation maximale au Code d'éthique et de conduite à l'ensemble du personnel.
- Examiner en permanence la pertinence du Code de déontologie et de la conduite et présenter des recommandations pertinentes au bureau du directeur des ressources humaines.

#### **F. Membres du personnel, consultants, stagiaires et travailleurs contractuels**

DEDUCE fournit de multiples mécanismes pour aider les employés à prendre des mesures s'ils estiment être victimes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination, peu importe qui est le contrevenant présumé. Il s'agit notamment de le signaler au superviseur, à quelqu'un de l'Unité des politiques et des relations avec les employés des ressources humaines et de la ligne d'assistance aux dénonciateurs de DEDUCE.

Les administrateurs, les gestionnaires et les superviseurs ont un rôle clé à jouer dans cet effort en veillant à ce que tout incident de comportement inacceptable soit rapidement traité et que des mesures correctives soient prises.

DEDUCE poursuit sa pratique consistant à enquêter rapidement sur les préoccupations relatives aux comportements indésirables et, le cas échéant, à prendre des mesures correctives adéquates.

### 2. Prendre des décisions éthiques

#### A. Modèle de prise de décision éthique

Il n'est pas toujours facile de déterminer le meilleur plan d'action dans toutes les situations. Dans ces circonstances, le personnel peut utiliser le modèle ci-dessous comme guide pour prendre des décisions éthiques.

#### Obtenir des informations

Le personnel doit se familiariser avec le Code d'éthique et de conduite de DEDUCE. Le personnel devrait tenir compte de ces questions : Y a-t-il des règles et des lignes directrices précises pour cette situation? Est-ce conforme ?

Trouve

On s'attend à ce que le personnel prête attention et apprenne à reconnaître les situations qui peuvent impliquer leur propre conduite ou celle de quelqu'un d'autre. Le personnel devrait tenir compte de ces questions : quels sont les faits pertinents ? Qui pourrait être touché par cette décision ?

#### Demander conseil

Le personnel doit s'entretenir avec les superviseurs, l'Unité de la politique des ressources humaines et des relations avec les employés ou le Bureau juridique. Le personnel devrait examiner cette question : ai-je besoin d'aide pour décider quoi faire ?

#### Agir

Le personnel trouvera le courage de prendre les bonnes mesures.

### **B. Unité de la politique en matière de ressources humaines et des relations avec les employés**

L'Unité des politiques et des relations avec les employés de DEDUCE est une ressource confidentielle, impartiale et professionnelle pour tout le personnel du monde entier. Ce bureau fait la promotion d'une culture institutionnelle d'éthique, d'intégrité, de responsabilisation et de respect mutuel.

Cette unité offre les services suivants :

1. Fournir des conseils et des conseils en éthique confidentiels.
2. Promouvoir la sensibilisation à l'éthique et former des initiatives sur l'éthique, les valeurs et les normes.
3. Fournir une protection contre les représailles.
4. Consulter, élaborer et clarifier les politiques, les principes et les normes en matière de ressources humaines.
5. Superviser l'élaboration du cadre et de la pratique liée à la justice interne : règlement des différends, griefs, discipline et appels.

### **HUITIÈME PARTIE : OBLIGATIONS**

#### 1. Que doivent faire les employés ?

Les employés de DEDUCE doivent connaître et se conformer aux politiques et aux exigences réglementaires de l'Organisation qui affectent leurs responsabilités professionnelles. Ils s'engagent à soulever toute préoccupation au sujet d'éventuelles violations de l'éthique et sont censés coopérer à toute enquête liée à un problème d'éthique.

#### 2. Que doivent faire les dirigeants ?

Les dirigeants de DEDUCE sont responsables de la création d'une culture de prévention, de détection et de réponse aux problèmes de conformité dans lesquels les employés se sentent à l'aise de soulever des préoccupations.

#### 3. Parlez de la culture

Nous encourageons les employés à soulever des questions ou des préoccupations. Nous les écoutons attentivement et leur offrons des conseils lorsqu'ils ont besoin d'aide, y compris l'identification des

ressources disponibles pour les rapports. Parlez si quelqu'un enfreint notre Code, quelle que soit la position de la personne au sein de l'organisation.

Les employés doivent être encouragés à faire des rapports de bonne foi sur des actes répréhensibles sans crainte de représailles, en s'appuyant sur notre politique détaillée de dénonciation, qui vise à fournir aux employés un moyen de soulever des préoccupations et de l'assurance qu'ils seront protégés contre les représailles ou la victimisation pour la dénonciation.

Nous fournissons également une ligne d'assistance anonyme en matière d'éthique et de conformité pour tout le personnel de DEDUCE.

## **PARTIE 9 : RESPONSABILISATION**

### **1. Responsabilité de non-respect du code**

Tout personnel reconnu coupable d'avoir violé le présent Code et d'autres documents sous-jacents et les lois locales peut faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement ou à la résiliation de son contrat, ou, selon la violation, même à une saisine des autorités locales pour d'éventuelles poursuites pénales.

### **2. Protection contre les représailles**

Le Code, nos politiques et d'autres lois et règlements applicables interdisent les représailles contre toute personne qui signale une préoccupation ou qui coopère à une enquête sur l'éthique.

Nous encourageons le personnel à s'exprimer, à prendre la parole et à soulever toute violation des règlements de l'Organisation et nous appuyons un environnement ouvert où ces rapports sont considérés comme une action positive parce qu'ils protègent les meilleurs intérêts de l'Organisation.

Nous nous attendons à ce que nos dirigeants appuient les employés qui se présentent pour discuter de questions ou de préoccupations au sujet de la conduite des affaires.

### **3. Pas de fausses accusations**

Nous prendrons grand soin de protéger les personnes contre les fausses accusations. Les employés qui soumettent sciemment un faux rapport feront l'objet de mesures disciplinaires.

## **PARTIE 10 : AUTRES RESSOURCES ET COORDONNÉES**

Bureau de l'éthique et de l'intégrité de DEDUCE

Adresse. 07 Av du 30 Juin – Goma. Rdc

[ethics@deduce-ong.org](mailto:ethics@deduce-ong.org)

## **PARTIE 11 : POLITIQUES/RÉFÉRENCES CONNEXES POUR PLUS D'INFORMATIONS**

- Politique d'éthique de la recherche
- Délégation de la politique de l'autorité
- Politique sur les dénonciateurs
- Politique du code de discipline
- Politique sur les griefs
- Politique de gestion des risques
- Politique sur les actifs intellectuels et les droits de propriété intellectuelle
- Politique de fraude
- Politique d'approvisionnement
- Politique de protection des données\*

## PARTIE 12 : APPROBATION ET EXAMEN DES POLITIQUES

Le présent code d'éthique et de conduite est approuvé par le conseil d'administration de DEDUCE et sera géré et examiné par les Ressources humaines. La date d'entrée en vigueur de ce Code révisé est le 21 septembre 2020.

Revisé par: Voir liste  
presence

Approuvé par: Martin Zdig



Direction Executive