

# Code de conduite

## Table des matières

<b>PREAMBULE</b> .....	2
<b>Conformité avec les exigences des donateurs/bailleurs</b> .....	2
<b>Aucune corruption</b> .....	2
<b>Avoir affaire à des représentants du gouvernement</b> .....	2
<b>Conflits d'intérêts</b> .....	2
<b>Cadeaux et divertissement</b> .....	3
<b>Traiter les uns et les autres avec équité et respect</b> .....	3
<b>Exploitation, harcèlement et abus sexuels</b> .....	4
<b>Sécurité et protection</b> .....	4
<b>Lieu de travail sain</b> .....	4
<b>Antiterrorisme</b> .....	4
<b>Violations</b> .....	5
<b>Signalement de violations et enquête</b> .....	5
<b>Responsabilité des superviseurs</b> .....	5

## PREAMBULE

Le présent Code de conduite s'applique à tous les salariés, bénévoles, stagiaires, consultants et membres de Solthis qui doivent le signer. Il est en lien avec la Charte d'Ethique de Solthis.

Notre travail dépend de notre réputation à tous concernant tant notre intégrité que notre conduite professionnelle reposant sur des principes forts.

Il en va de la responsabilité de chacun d'entre nous de connaître et de respecter les principes et normes contenus dans ce Code qui vous aidera à savoir à qui adresser vos questions et problèmes.

### Conformité avec les exigences des donateurs/bailleurs

Nous nous engageons à respecter les obligations que nous prenons au nom de nos donateurs et bailleurs.

Lorsque vous travaillez sur un projet, vous devez comprendre les exigences pertinentes du donateur/bailleur. Par exemple, vous devez savoir quels coûts sont autorisés et appropriés pour tout projet donné et respecter toutes les règles applicables du donateur/bailleurs et les procédures de Solthis, y compris compléter les feuilles de temps.

### Aucune corruption

Soudoyer, offrir (ou accepter) des pots-de-vin ou d'autres paiements inappropriés (en espèces ou non, faveur de valeur) à des représentants du gouvernement, fonctionnaires, ou toute autre personne afin de les influencer dans la conduite de leur travail est illégal et est interdit en vertu de la politique de Solthis. Ceci comprend les paiements directs ou paiement effectués indirectement grâce à un agent ou un autre intermédiaire.

### Avoir affaire à des représentants du gouvernement

En tant qu'ONG à but non lucratif, Solthis n'effectue pas de paiements ni de contributions à des partis politiques, candidats au gouvernement ou campagnes.

De plus, nous devons faire attention à ne pas nous engager dans des activités de lobbying sans des instructions appropriées et une autorisation.

### Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque vos intérêts ou loyautés personnels interfèrent avec les intérêts de Solthis. Une situation de conflit peut vous poser des difficultés quant à l'accomplissement de manière objective de votre travail pour l'association.

De plus, même si vous êtes certain que votre jugement ne sera en aucun cas affecté par un intérêt extérieur, si d'autres personnes peuvent penser de manière raisonnable que l'intérêt est considérable, l'apparence d'un conflit existe. Les conflits peuvent inclure des situations dans lesquelles, par exemple, vous détenez une participation dans ou avez un emploi ou une relation de consultant avec une organisation qui travaille avec Solthis, comme un fournisseur. Les conflits surviennent également lorsque votre époux/épouse ou partenaire, vos enfants, parents, frères, sœurs, beaux-parents ou toute autre personne avec laquelle vous avez une relation familiale proche est soit un concurrent, fournisseur ou partenaire de Solthis soit est engagé par l'un d'eux – ou, si vous êtes tous les deux des employés de l'association, l'un d'entre vous se trouve dans la chaîne directe de rapports de l'autre.

En tant qu'employé, directeur ou Membre de Solthis, vous devez de manière éthique divulguer tout conflit actuel ou apparent entre vos intérêts personnels et l'association à votre Chef de Mission ou superviseur du Siège, selon le cas, et au Département de ressources humaines du Siège.

## Cadeaux et divertissement

### *Accepter cadeaux et divertissement*

Lorsque vous êtes impliqué dans la prise de décisions pour le compte de Solthis, vos décisions doivent être basées sur un jugement objectif et impartial. Accepter des cadeaux et d'autres bénéfices de la part de fournisseurs ou d'autres partenaires peut affecter votre jugement professionnel. Pour cette raison, les repas et divertissements ne sont autorisés que s'il s'agit de prestations courantes et habituelles, n'ont qu'une valeur symbolique et sont données et acceptées sans entente expresse ou implicite que vous vous êtes engagés de quelque façon que ce soit de par votre acceptation de ce cadeau. Les cadeaux en espèces sont interdits et doivent être renvoyés.

### *Offrir cadeaux et divertissement*

En tant qu'association à but non lucratif, Solthis déconseille fortement d'offrir des cadeaux ou divertissement aux autres. Dans ces situations inhabituelles dans lesquelles vous fournissez un cadeau ou une prestation en lien avec les activités de l'association, vous ne devez pas offrir ou fournir de cadeau dont la valeur est plus que symbolique.

Il existe des lois strictes qui dictent la distribution de cadeaux, repas ou autres choses de valeur aux représentants du gouvernement. Ne jamais rien offrir de valeur à des représentants du gouvernement, employés ou membres de leur famille en lien avec les activités de Solthis sans un accord écrit préalable de la part du siège de Solthis.

## Traiter les uns et les autres avec équité et respect

Nous sommes une organisation internationale et notre force de travail comprend des professionnels talentueux issus de cultures et d'horizons très divers. Solthis est un employeur souscrivant au principe de l'égalité. Les décisions concernant les emplois – telles que l'embauche, la promotion, le salaire et le licenciement – doivent être prises en se basant sur les qualifications, l'expérience, la capacité et la performance, et jamais sur la race, la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, l'état civil, l'origine nationale, l'identité sexuelle, la grossesse, la caractéristique génétique d'une personne ou toute autre caractéristique protégée par la loi applicable.

Solthis promeut un environnement de travail qui ne comprend ni harcèlement ni discrimination. Nous ne tolérerons pas de conduite inappropriée qui interfère avec la performance du travail, réduit la dignité de toute personne, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensif. Ceci inclut le harcèlement des employés ou autres personnes basé sur la race, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle ou toute autre classe protégée par la loi applicable.

Si vous pensez avoir été sujet d'harcèlement ou de discrimination de toute sorte, signalez rapidement l'incident à votre Chef de Mission, superviseur siège et au Département des ressources humaines au Siège.

## Exploitation, harcèlement et abus sexuels

Solthis condamne toute forme d'activité criminelle, illégale, ou constituant un abus ou une forme d'exploitation, notamment le travail des enfants, la pédophilie, la prostitution forcée, le trafic d'êtres humains, de marchandises ou de substances illicites/illégales.

L'exploitation, le harcèlement et les abus sexuels<sup>1</sup> de la part d'employés de Solthis sont absolument interdits.

Les activités sexuelles avec une personne de moins de 18 ans sont interdites quel que soit l'âge du consentement dans le pays en question. Une erreur sur l'âge de la personne ne peut être invoquée comme moyen de défense.

Il est également interdit aux employés d'avoir des relations sexuelles avec des bénéficiaires, car ces relations sont souvent basées sur des dynamiques de pouvoir inégales et peuvent miner la crédibilité et l'intégrité de notre travail associatif.

Plus globalement, il est interdit d'abuser ou d'exploiter les enfants, de quelque façon que ce soit, indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement localement. La mauvaise appréhension de l'âge d'un enfant ne peut être considérée comme une excuse.

Ces éléments constituent des fautes graves et sont par conséquent passibles de sanctions disciplinaires. Ils constituent des crimes dans les lois de nos pays d'intervention et des réponses pénales les sanctionnent.

Vous devez signaler toute suspicion d'exploitation, de harcèlement ou d'abus sexuel, qu'ils soient commis par un employé de Solthis ou d'une autre organisation (voir procédure plus bas).

## Sécurité et protection

Etant donné que notre travail nous mène dans des parties difficiles du monde, la sécurité et la protection de nos employés doivent être notre priorité absolue. Vous n'êtes jamais tenu de ni encouragé à compromettre votre sécurité ou celle de tout collègue, partenaire ou bénéficiaire. De plus, la possession d'armes à feu ou d'autres armes est interdite. Solthis a des politiques et protocoles de sécurité et de protection qui sont conçus pour assurer notre sécurité, ainsi que des formations sur ce sujet (notamment lors du briefing).

## Lieu de travail sain

Solthis s'engage à maintenir un environnement de travail sain et sûr sans l'influence de drogues ou d'alcool. Vous devez arriver sur votre lieu de travail sans être sous l'influence d'alcool ou de drogues.

## Antiterrorisme

Solthis s'engage à ne pas soutenir ni tolérer en connaissance de cause le terrorisme ou des activités de personnes pouvant avoir des liens avec le terrorisme.

---

<sup>1</sup> **Abus sexuel** : Atteinte physique réelle ou menace d'atteinte physique, de nature sexuelle, qui peut intervenir par la force ou dans des situations d'inégalité ou des conditions coercitives

**Exploitation sexuelle** : tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un différentiel de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris entre autres dans le but de profiter pécuniairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

Définitions proposées par les Nations Unies

## Violations

Nos missions exigent de chacun d'entre nous une conduite éthique et professionnelle irréprochable. Les principes et normes évoqués dans ce Code ne peuvent souffrir d'aucune violation. Solthis observe par ailleurs une tolérance zéro pour toute fraude, tout vol ou toute autre mauvaise utilisation intentionnelle de fonds.

Sous réserve des lois applicables, les salariés ne respectant pas le présent Code, d'autres politiques de Solthis ou plus globalement la loi peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Signalement de violations et enquête

Si vous êtes au courant ou suspectez une violation des termes de nos contrats ou financements, lois ou règlements applicables, le présent Code ou autres politiques de Solthis et plus généralement tout comportement soupçonné d'illégalité, il en va de votre obligation de signaler immédiatement cette information à votre manager, Chef de Mission (sur le terrain) ou directement au Département des Ressources Humaines (Siège).

Toute violation ainsi signalée fera l'objet d'une enquête appropriée et sera traitée de manière confidentielle dans la mesure du possible. Solthis déterminera comment et dans quelle mesure chaque enquête sera menée. Vous avez le devoir de communiquer avec honnêteté et de coopérer pleinement lors des enquêtes et contrôles de Solthis.

Solthis s'engage à préserver la confidentialité du signalement et à mener une investigation interne impartiale, sans toutefois se substituer aux enquêtes qui pourraient être menées par les autorités locales compétentes.

Solthis interdit formellement toutes représailles contre des salariés ayant signalé de bonne foi une mauvaise conduite soupçonnée.

## Responsabilité des superviseurs

Les cadres et en particulier les managers ont une responsabilité particulière: ils doivent donner l'exemple et créer un environnement de travail qui soutienne les collaborateurs et leur donne les moyens d'accomplir leur tâche. Ils doivent également soutenir les collaborateurs qui de bonne foi posent des questions ou signalent des problèmes.

Nom du salarié :

Poste occupé :

Date :