

Code de conduite de la DAHW

(Association allemande enregistrée de lutte contre la lèpre et la tuberculose- Organisation non gouvernementale)

Domaine fonctionnel:	Développement des ressources humaines et de l'organisation
Propriétaire:	Gérance de la DAHW
Approuvé par:	le gérant/le comité directeur/le conseil de surveillance en 2017
Prochaine révision:	cinq ans après la date de validation
Langues:	anglais, allemand, espagnol, français et portugais
Applicable à:	tous les collaborateurs de l'ONG, c'est-à-dire: ses agents (en Allemagne et à l'étranger), les représentants de son comité directeur et de son conseil de surveillance, ses partenaires de projet, ses conseillers, les stagiaires et les bénévoles
Directives liées:	Gestion interne des réclamations Lignes directrices de lutte contre la corruption Conflits d'intérêts et fraude dans le cadre des activités réalisées par la DAHW Directive relative à la coopération avec des entreprises Digital Media Policy Règlement des affaires - audit interne de la DAHW Manuel de gestion de projets de la DAHW
Interlocuteur:	Gérant de la DAHW

Pour des raisons de clarté, le genre masculin est utilisé dans le présent document comme générique pour la désignation des fonctions et des postes.

1. Introduction

Vision de la DAHW. La DAHW a pour vision un monde où personne ne devrait plus souffrir de la lèpre, de la tuberculose et d'autres maladies liées à la pauvreté qui entraînent des handicaps, voire une exclusion de la société. Les hommes sont au centre des activités de la DAHW et ses membres apportent leur assistance à toutes les personnes concernées afin qu'elles puissent mener une vie saine et en toute dignité.

Depuis sa fondation en 1957, différents donateurs, des parrains et des organismes de soutien confient des fonds à la DAHW dans le but de promouvoir ses activités dans le cadre de centaines de projets répartis dans de nombreux pays du monde. Il est, par conséquent, crucial que notre organisation remplisse ses obligations de responsabilité en rendant des comptes à tous les intéressés et qu'elle puisse, dans le même temps, préserver sa renommée en matière de professionnalisme, d'intégrité et de conduite respectueuse tant envers les bénéficiaires d'une aide que vis-à-vis de ses partenaires et donateurs.

Tous les collaborateurs de la DAHW ainsi que tous les responsables en charge nommés par celle-ci, tels que les membres de son comité directeur et de son conseil de surveillance, par exemple, doivent garder à l'esprit que leurs actions et leur comportement peuvent porter préjudice à la réputation de notre organisation. C'est pourquoi, la DAHW a formulé un code de conduite devant leur servir de ligne directrice centrale et de référence. Ce code a pour but de leur apporter un soutien lors de leurs interventions et dans le cadre de la prise de décisions quotidiennes.

Il est attendu de tous les responsables en charge et de tous les collaborateurs de la DAHW qu'ils s'engagent officiellement à respecter ce code par la signature de celui-ci avec leur contrat de travail. Le présent code de conduite, qui est applicable à l'ensemble des collaborateurs de la DAHW, est fondé sur la vision adoptée par celle-ci ainsi que sur les valeurs, les statuts et les principes de l'organisation tels qu'approuvés par le comité directeur en mars 2016.

Le présent code de conduite fait partie intégrante de l'ensemble des directives de la DAHW et doit être intégré dans tous les règlements et dispositions spécifiques de chaque pays.

2. Domaine d'application du présent document

Le présent code de conduite s'applique à tous les collaborateurs exerçant des activités pour le compte de la DAHW, indépendamment du lieu et de la nature de leur mission. Au sens du présent document, le terme de «collaborateurs» regroupe l'ensemble des agents de la DAHW en Allemagne et à l'étranger, les membres de son comité directeur et de son conseil de surveillance, ses partenaires de projet, ses conseillers dans le cadre de missions de courte et de longue durée, ainsi que tous les stagiaires et bénévoles.

Le présent code s'applique à tous les collaborateurs et à tous les responsables en charge pendant les heures de travail officielles et pendant toute la période de leur affectation officielle, indépendamment du lieu où ils se trouvent.

3. Directives de la DAHW¹

Les responsables en charge et les collaborateurs de la DAHW

- 1) s'engagent à respecter la déclaration universelle des droits de l'homme;
- 2) apportent un soutien à tous les êtres humains et coopèrent avec eux, quelles que soient leurs origines ethniques, nationales et sociales, leur convictions religieuses et politiques, leur identité de genre et orientation sexuelle, leur âge, leur sexe, leur handicap et leur statut;
- 3) s'engagent à agir lors de leurs activités de manière politiquement impartiale et indépendamment de toute appartenance religieuse;
- 4) coopèrent étroitement avec les groupes cibles et leurs organisations et orientent les projets en fonction des besoins, des capacités potentielles et des priorités de ces derniers; leurs interventions étant dans ce contexte tout particulièrement focalisées sur des approches visant à améliorer la situation des groupes désavantagés et marginalisés de la population;
- 5) s'engagent à assurer un climat de respect mutuel et de transparence en tant que bases de leur responsabilité et co-responsabilité;
- 6) orientent leurs activités sur les politiques et priorités (inter-)nationales;
- 7) alignent leurs actions sur les stratégies de la Fédération internationale des organisations contre la lèpre (en abrégé ci-après l'«ILEP»), d'une part, et de l'OMS, d'autre part, en accordant un accent tout particulier au soutien des personnes/communautés concernées ainsi qu'à des contributions permettant de compléter des programmes nationaux ou des programmes d'insertion sociale en liaison avec les maladies dites négligées (NTD), la lèpre et la tuberculose;
- 8) déploient tous les efforts nécessaires pour éviter des doublons et s'emploient à la recherche de partenariats (stratégiques) ainsi qu'au développement de synergies.
- 9) respectent le principe de subsidiarité et se limitent aux opérations qui, directement ou au niveau local, ne peuvent pas être réalisées efficacement;
- 10) se concentrent sur des mesures destinées à donner aux individus la capacité de se prendre en charge au niveau personnel, communautaire et à l'échelon national;
- 11) placent les impacts et l'efficacité des mesures en faveur des bénéficiaires au centre de leur action;
- 12) s'efforcent d'adopter des démarches pertinentes en terme de coûts et d'efficacité, en faisant preuve de flexibilité tout au long de la poursuite des objectifs et des résultats fixés;
- 13) misent sur la durabilité de leurs interventions, ce qui signifie durabilité économique et environnementale, soutien stratégique, adéquation socio-culturelle, convenance technologique et promotion des capacités institutionnelles.

¹ Les directives de la DAHW reposent sur «les principes d'Istanbul pour l'efficacité du développement des organisations de la société civile (OSC)» et sur les critères de qualité du «Donor Assistance Committee» (DAC)

4. Bénéficiaires

- 1) Les collaborateurs et les responsables en charge de la DAHW reconnaissent les bénéficiaires comme partenaires à part entière dans le processus de développement. Leurs activités et leurs interactions assurent la protection fondamentale des droits de l'homme en défendant ces droits et en refusant toute contribution qui pourrait leur porter atteinte.
- 2) Une attention toute particulière est ce faisant accordée à la protection des droits des enfants et des groupes vulnérables comme les femmes, les populations autochtones et les personnes handicapées.

5. Collaborateurs

5.1. Égalité devant la loi et égalité des chances

- 1) La sélection de candidats et la promotion des collaborateurs de l'organisation s'opèrent suivant le principe d'égalité devant la loi de chaque individu. Ils obtiennent les mêmes chances quelles que soient leurs origines ethniques, nationales et sociales, leur statut, leurs convictions religieuses et politiques. La même chose s'applique en ce qui concerne leur identité de genre et leur orientation sexuelle, leur sexe, leur âge et un handicap quelconque, lesquels ne jouent aucun rôle dans le cadre de la sélection et de la promotion du personnel.
- 2) L'exploitation financière et personnelle de toute personne employée pour le compte de la DAHW dans un bureau ou dans un environnement domestique est interdite. Les salaires et prestations versés (voir aussi les dispositions nationales en la matière, comme celles régissant les salaires minima garantis) doivent être calculés de manière à ce que l'employé soit en mesure d'avoir un niveau de vie décent et de vivre en toute dignité.
- 3) Si de besoin, des mesures positives seront prises et des démarches préventives appropriées seront effectuées pour garantir l'égalité des chances en évitant toute discrimination illicite.

5.2. Comportement au travail

- 1) Le respect réciproque et la courtoisie vont de soi. Il y a lieu de respecter les différences individuelles ainsi que les diversités culturelles et ethniques.
- 2) La communication s'effectue de façon transparente, en toute collégialité et de manière telle qu'elle permette à chacun de remplir consciencieusement et efficacement les tâches qui lui sont confiées et d'assumer ses responsabilités.
- 3) Le traitement des données personnelles doit sauvegarder la sphère privée et la vie privée des collègues concernés.
- 4) S'il advient que les relations professionnelles entre collègues soient considérablement altérées, il conviendra d'introduire une procédure de médiation et/ou de contrôles.
- 5) Outre l'observance des règles et des directives internationalement admises, les collaborateurs de l'organisation doivent aussi tenir compte du fait que chaque pays

- a ses propres lois et ses propres normes en matière de comportement qualifié de correct (habillement, manières, morale, conduite et politique, compris),
- 6) L'usage, la possession, la vente et la distribution d'alcool ou de stupéfiants sont interdits dans l'enceinte du site de la DAHW. De même qu'il est interdit de se trouver sous l'influence d'alcool et/ou de stupéfiants pendant le travail.
 - 7) La possession non autorisée d'armes, d'explosifs et de munitions et leur utilisation sont en tout état de cause interdites aux collaborateurs de l'organisation.
 - 8) En périodes de conflits, de belligérance et en cas d'urgence, les collaborateurs de l'organisation sont tenus de faire preuve d'une extrême prudence pour assurer leur sécurité.
 - 9) Tous les collaborateurs de l'organisation doivent être conscients du fait que les projets qu'ils réalisent sont co-financés par des fonds publics et privés et qu'il leur incombe par conséquent de veiller à un usage correct de ces fonds et de leur dépense en assurant une responsabilisation solide et une transparence parfaite de la reddition des comptes.
 - 10) Conformément à la loi allemande relative à la protection des données, la DAHW s'engage à traiter les données personnelles de ses donateurs avec la plus grande circonspection et en toute responsabilité.

5.3. Après cessation des relations de travail

Après avoir quitté les services de la DAHW, l'exploitation abusive d'une ancienne fonction et d'une position ultérieure au sein de l'organisation ainsi que l'utilisation d'informations confidentielles dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi sont illicites.

6. Comportement sexuel

- 1) Il est interdit à tout collaborateur et à tout responsable de l'organisation d'exploiter sa position pour obtenir des faveurs sexuelles en échange de services d'aide ou de mesures ou pour s'assurer un traitement privilégié.
- 2) La DAHW proscrit toute exploitation sexuelle ou abus de personnes. Dans ce contexte s'inscrit également toute relation sexuelle qui serait fondée sur des rapports de force inégaux.
- 3) Toute relation sexuelle avec des enfants (c'est-à-dire avec des personnes de moins de 18 ans) est interdite, indépendamment de la fixation de l'âge de la majorité ou de la protection légale en vigueur localement. Une erreur d'appréciation sur l'âge de l'enfant ne saurait constituer un argument à décharge. Pour toutes questions en liaison avec le sujet concernant les «enfants», nous renvoyons à la politique de protection de l'enfant adoptée par la DAHW.

7. Travaux médiatiques

- 1) Toutes les mesures d'information, de communication et de publicité se réfèrent, d'une part à la directive de l'ILEP en ce qui concerne l'utilisation du vocabulaire, de

photographies et d'images² et, d'autre part, au code de l'association allemande de coopération au développement et d'aide humanitaire VENRO pour ce qui est des relations publiques liées au développement³.

- 2) La publication d'histoires et d'images requiert le consentement de chaque personne concernée.
- 3) Lors de l'utilisation des réseaux sociaux, il est attendu de nos collaborateurs qu'ils respectent la directive de la DAHW en matière de politique médiatique numérique⁴.

8. Responsabilisation et prévention des fraudes et de la corruption

La corruption existe sous différentes formes dans tous les contextes culturels. Elle peut se manifester sous la forme de détournement de fonds, d'obtention d'avantages financiers, de népotisme et s'étendre à des pots-de-vin et à des échanges de cadeaux et de faveurs à des fins privées. La DAHW s'engage à ce que les fonds qui lui sont confiés soient utilisés correctement et en toute transparence, en s'opposant à toutes les formes de corruption telles que formulées dans sa directive anti-corruption⁵ et dans son audit interne⁶.

La gestion interne des réclamations⁷ par la DAHW permet aux collaborateurs, conseillers, bénévoles et prestataires de service de formuler des plaintes légitimes en cas de corruption, de violations au code de conduite de la DAHW, d'agissements malveillants ou de fraude, sans craindre de récrimination.

En qualité d'ONG se consacrant à des fins humanitaires et à une politique de développement, la DAHW, ses responsables en charge et ses collaborateurs s'engagent à procéder à une mise en œuvre substantielle, responsable et hautement qualitative de projets en conformité avec les normes nationales et internationales [VENRO, DZI (Institut central allemand pour les questions sociales), CHS (Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité), normes Sphère et code de conduite du Mouvement international de la Croix Rouge et du Croissant Rouge].

Dans le but de garantir de manière transparente l'administration correcte des livres comptables, des fonds et des biens en empêchant les fraudes et la corruption, la DAHW a publié toute une série de directives⁸ relatives aux finances, à l'administration, à la comptabilité en bonne et due forme, la logistique, les voyages, la gestion des magasins, et l'approvisionnement ainsi qu'en ce qui concerne le personnel et la réalisation de projets avec des partenaires.

² <http://www.ilepfederation.org/wp-content/uploads/2016/10/ILEP-Policy-on-Language-and-Imagery-18Oct2016.pdf>

³ http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/Kodex_EBO_3aAuflage_v01.pdf

⁴ Voir le document Digital Media Policy de la DAHW

⁵ Voir les lignes directrices de la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts et la fraude dans le cadre des activités de la DAHW.

⁶ Voir le règlement des affaires - audit interne de la DAHW

⁷ Voir le document de la DAHW Gestion interne des réclamations.

⁸ DAHW Project Management Handbook (manuel de gestion des projets)

9. Durabilité environnementale

- 1) La DAHW s'engage à réaliser tous ses programmes et toutes ses activités de développement dans le respect de l'environnement.
- 2) Toutes les approches de programmes poursuivent une stratégie qui vise à éviter des dommages en s'efforçant de protéger et de renaturaliser l'environnement

10. Transposition

- 1) Des copies du présent code de conduite seront mises à disposition de chaque collaborateur de la DAHW, de chaque membre de son comité directeur et de son conseil de surveillance et le code intégral sera également publié sur le site internet de la DAHW.
- 2) Le code est joint à tous les contrats de travail et de missions.
- 3) Le code de conduite est expliqué aux collaborateurs de la DAHW et chacun d'entre eux est tenu de signer une déclaration d'intention par laquelle il s'engage à se conformer à ce code.
- 4) À l'échelon national et régional, le directeur du programme ou le représentant régional assume la responsabilité de garantir l'application des dispositions du code.
- 5) Le respect du code et l'évaluation de son impact feront l'objet d'un contrôle annuel et seront intégrés dans le plan d'action annuel.

Le présent code entend servir de ligne directrice, sans toutefois couvrir toutes les éventualités auxquelles pourraient être confrontés les collaborateurs de la DAHW. Chaque situation suscitant un doute de la part d'un collaborateur sur des sujets liés au présent code de conduite doit être discutée avec le directeur de programme ou les représentants régionaux et portée à la connaissance du gérant de la DAHW.

Toute préoccupation au sujet d'une violation présumée ou réelle du présent code de conduite par des collaborateurs doit être signalée aux services de gestion interne des réclamations⁹ de la DAHW.

Dispositions complémentaires

Le gérant de l'organisation prescrit qu'un audit périodique du code de conduite devra être effectué (tous les 5 ans) afin de prouver la pertinence de ce dernier. Toute modification du code doit faire l'objet d'une discussion et requiert l'accord du gérant et des membres du comité directeur de la DAHW.

⁹ Voir le document de la DAHW Gestion interne des réclamations.