



ACTION POUR LES FEMMES ET ENFANTS MARGINALISES

AFEMA-RDC

E-mail: afemardc1@gmail.com

www.afemardc.org

Tél : (+243) 998 13 20 24, 85 34 68 406,

CODE D'INTEGRITE DE L'AFEMA

Réviser en Janvier 2022

CODE D'INTEGRITE

S'il y a une chose qui nourrit et enrichit consciemment l'AFEMA-RDC c'est que nous travaillons avec des personnes, nous travaillons pour des personnes, et nous travaillons avec passion et avec le plus grand respect des personnes, Nous avons donc une obligation envers les personnes que nous servons ainsi qu'envers les personnes qui nous soutiennent.

Article 1 : Valeurs

Le respect, la transparence, l'honnêteté, et la durabilité sont nos valeurs clés ; ces valeurs sont le fil conducteur de notre organisation et sont la base sur laquelle nous méritons la confiance autour de nous et au tour de nos partenaires.

Nos valeurs forment la pierre angulaire de notre Code d'Intégrité de l'AFEMA-RDC, s'attend à ce que vous et moi, nous tous qui travaillons pour l'AFEMA-RDC.

Vivons ces valeurs, Nous nous attendons également à ce que tous ceux qui travaillent avec nous partagent ces valeurs, On attend de chacun d'entre vous de :

- Vivre nos valeurs et notre code d'intégrité ;
- Utilisez votre bon sens lorsque vous prenez des décisions et demandez conseil lorsque vous n'êtes pas sûr(e) de la façon de gérer une situation, votre environnement de travail peut parfois être difficile et, par conséquent, nos valeurs seront mises à l'épreuve de temps à autre.
- Signalez un comportement qui semble incompatible avec notre Code d'Intégrité.
- Réfléchissez bien à votre propre comportement au sein de l'AFEMA tout comme en dehors de notre organisation.
- Vous êtes un représentant de l'AFEMA et de ce fait vous êtes responsable de la bonne réputation de l'AFEMA et à l'extérieur.
- Œuvrons, dès lors, chacun d'entre nous dans cet esprit commun pour un environnement professionnel où nos valeurs « respect, transparence et durabilité » soient au centre de toutes nos actions.
- Les valeurs de l'AFEMA sont le respect, la transparence et la durabilité, Ces valeurs sont fondamentales pour nous, ils guident notre comportement et nos actions dans ce code, nous traduisons chaque valeur en principes qui guident éthiquement notre comportement et nos actions.

L'AFEMA-RDC est une organisation humanitaire de protection et de développement, indépendante, comme décrite dans sa Déclaration de Principes.

Article2 : Nous condamnons toute forme de violation de l'intégrité (par exemple, abus, fraude, corruption) tant au sein de l'AFEMA-RDC que parmi nos partenaires ou dans le cadre des interventions sur terrain ou celles que nous finançons.

Article3 : Pour qui ce code ?

Notre Code d'Intégrité et notre Déclaration de Principe sont d'application à toutes les personnes qui travaillent pour l'AFEMA-RDC à quelque titre que ce soit : employée, bénévole, stagiaire, membre du Conseil d'Administration, ...)

En outre, les tiers travaillant avec l'AFEMA-RDC sont tenus de respecter le Code d'Intégrité et la Déclaration de Principe, tels que nos partenaires locaux, les sous-traitants et les prestataires de services (par exemple, les consultants).

Article 4 : Prendre les bonnes décisions

Chez AFEMA-RDC, faire ce qui est juste est notre objectif. Si vous n'êtes pas sûr(e) de la conduite à suivre ou de la décision à prendre, utilisez votre bon jugement et faites participer d'autres personnes à votre réflexion et pesez-vous les questions suivantes :

- La conduite à suivre ou la décision est-elle conforme à nos valeurs, à notre Code ?
- Est-ce légal ?
- Soit-elle nos politiques et celles de nos partenaires ?
- Est-ce que la décision ne cause pas de préjudice à une personne ou à notre réputation ?
- Serais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques ?

Si vous n'êtes toujours pas certain de la distinction entre un comportement éthique et un comportement contraire à l'éthique ou de toute autre question relative à l'intégrité, vous pouvez demander de l'aide à votre supérieur hiérarchique, votre coordonnateur, votre superviseur...

1. **RESPECT** signifie que nous valorisons la diversité, l'égalité de traitement et l'inclusion. Ça veut dire qu'on n'abandonne personne. Cela signifie que nous ne discriminons pas.

2. Nous attendons de vous de :

- Promouvoir et mettre en pratique la diversité, l'égalité de traitement et l'inclusion dans nos programmes et activités.
- Mener votre travail sans discrimination, partialité, préjugé ou favoritisme fondé sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, le clan, la tribu, l'âge, l'affiliation linguistique ou sexuelle, le handicap,
- Vous engagez à éliminer la discrimination dans le recrutement et l'emploi.

RESPECT signifie que nous protégeons nos gens et nos bénéficiaires contre l'abus.

3. AFEMA-RDC privilégie un environnement de travail et des programmes sûrs et sans danger. Nous faisons la promotion d'un milieu de travail et de programmes de harcèlement moral et sexuel, ainsi que d'exploitation et d'abus.

- ❖ Nous considérons que toute forme de harcèlement moral ou sexuel, d'exploitation et d'abus des êtres humains, et des enfants en particulier, constitue une violation inacceptable de la dignité humaine.
- ❖ Nous ne tolérons aucun abus commis par une personne travaillant pour l'AFEMA-RDC et nous agissons en conséquence.

4. CE QUE Nous attendons de vous :

- D'adopter toujours un comportement respectueux de la dignité humaine à l'égard de vos collègues, de nos partenaires et de nos bénéficiaires.
- Faites votre travail tel que recommandé
- Travailler dans l'amour de servir les communautés pas l'AFEMA-RDC
- Être satisfait de votre fonction, pas envisager d'autres fonctions de vos collègues
- Connaître ce que vous faites
- Respecter les limites
- De ne pas exploiter la vulnérabilité des autres, ni de profiter de votre position pour votre profit personnel.
- De vous abstenir de participer à toute forme de traite d'êtres humains, d'esclavage ou d'acte terroriste.
- De ne pas tolérer ni de commettre des abus physiques ou psychologiques, de l'exploitation ou du harcèlement à l'encontre de toute personne ou bénéficiaires, en particulier les plus vulnérables comme les enfants.
- De ne pas avoir accès ni de posséder de la pédopornographie.

Article 5 : ACTIONS HUMANITAIRES

Les agents de l'AFEMA ne sont pas autorisés à avoir des relations sexuelles avec des personnes âgées de moins de 18 ans,

Les agents de l'AFEMA-RDC ne sont pas autorisés à demander des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, y compris lorsque ceux-ci sont destinés à aider des personnes dans le besoin.

Les travailleurs humanitaires exercent une influence dans la répartition des ressources matérielles, financières et des services. Ils sont donc en position de pouvoir vis-à-vis des personnes qui ont besoin d'aide.

Les agents de l'AFEMA sont tenus de mettre en place et de maintenir un environnement de travail propre à prévenir tout comportement sexuel inacceptable. Ils doivent encourager toute personne impliquée dans la réponse humanitaire à suivre les principes décrits dans leurs codes de conduite. Il incombe aux responsables de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.

RESPECT signifie que nous protégeons les données personnelles.

Nous traitons et protégeons les données personnelles conformément aux lois sur la protection des données personnelles.

Article 6 : GESTION DES DONNEES

5. Nous attendons de vous que vous :

- Garder la confidentialité des données personnelles de toutes les personnes, y compris nos bénéficiaires, avec lesquelles vous traitez.
- Ayez uniquement accès aux données personnelles auxquelles vous avez été autorisé à accéder et uniquement dans le cadre de votre travail.

RESPECT : signifie que nous nous soucions de la santé et de la sécurité des personnes.

Par nos actions, nous évitons de mettre en danger notre santé et celle des autres. Nous veillons à ce que la sécurité fasse partie de nos habitudes quotidiennes. En plus de respecter les règles de santé et de sécurité, chacun d'entre nous, à son

niveau, apporte des solutions raisonnables pour améliorer durablement la santé et la sécurité de chacun.

6. Nous attendons de vous que vous :

- Prenez très au sérieux votre santé et votre sécurité ainsi que celles de vos collègues et des autres personnes avec lesquelles vous interagissez.
- Agissez et vous comportez de façon responsable dans l'exercice de vos fonctions pour l'AFEMA-RDC Les collaborateurs doivent notamment respecter les valeurs et l'image de l'AFEMA-RDC et éviter de poser des actes qui pourraient mettre en danger ou discréditer l'organisation, notamment :
 1. Divulguiez les informations à n'importe qui
 2. Posez des mauvais comportements à l'égard des collègues, bénéficiaires à l'aux communautés
 3. Immoralité
 4. Irréprochable

Toutes personnes des qualités pareilles n'ont pas une place dans l'AFEMA-RDC
RESPECT signifie que nous protégeons l'environnement.

Nous nous efforçons de minimiser les impacts négatifs sur l'environnement.

7. Nous attendons de vous :

- D'examiner soigneusement les impacts environnementaux potentiels des activités de nos programmes. Par exemple, comportement de la population dans la zone d'intervention, coutume, langues...
- D'examiner attentivement votre manière de travailler et son impact sur l'environnement.

RESPECT signifie que nous n'acceptons pas la consommation de drogues, d'alcool ou d'autres substances illégales au travail.

- ❖ Nous reconnaissons que la consommation d'alcool ou de drogues peut créer de sérieux risques pour la santé et la sécurité et nous voulons que l'AFEMA-RDC soit un lieu de travail sans alcool ni drogues.
- ❖ Pendant que nous travaillons, nous ne consommerons pas d'alcool ou ne serons pas sous l'influence de l'alcool et nous ne consommerons pas ou ne serons pas en possession de drogues ou de substances illégales.

Article 7 : VIE PRIVEE

AFEMA-RDC respecte la vie privée de ses collaborateurs. Cependant, certains comportements en dehors du lieu de travail - comme le mariage d'avoir deux femmes, créer une organisation, des activités génératrices de revenu, gérer son salaire.

7.1. Nous attendons de vous de :

- Ne pas apporter d'alcool au travail, ni boire d'alcool au travail, ni d'être sous l'influence de boissons alcoolisées au travail.
- Une consommation modérée et responsable de boissons alcoolisées est acceptable lorsque l'alcool est servi lors d'un événement organisé par AFEMA-RDC.
- Ne pas posséder ou consommer de drogues au travail, dehors des heures de travail, notamment en mission hors de votre pays, limiter la consommation d'alcool à un niveau modéré et responsable afin de préserver la réputation et l'image de l'AFEMA-RDC.

7.2. **RESPECT** signifie que nous nous efforçons de trouver un équilibre entre votre vie privée et notre vie professionnelle.

Article 8 : AGIR ATANT QU'UN PROFESSIONAL

7.3. Ce que Nous attendons de vous de :

- Faire votre travail avec passion, enthousiasme et professionnalisme pendant les heures normales de travail, même si nous faisons parfois un effort supplémentaire.
- Planifier votre travail de manière à disposer suffisamment de temps pour votre vie privée.

RESPECT signifie que nous prenons en compte les connaissances, traditions, coutumes et croyances locales, tout en promouvant les droits humains fondamentaux (par exemple le droit de vivre dans la dignité, le droit à la sécurité, le droit à la protection...)

Article 9 : TRANSPARENCE

- Nous nous efforçons d'être une organisation transparente, une "maison de verre" où l'on peut voir à travers.
- Nous n'avons rien à cacher.

- Nous respectons les règles du jeu.
- Nous le faisons même lorsque personne ne nous regarde.

Article 10 : COMMUNICATION

TRANSPARENCE c'est communiquer entre nous de façon ouverte, efficace et efficiente.

Au sein de l'AFEMA-RDC, nous communiquons ouvertement, de manière efficace et efficiente, lorsque vous communiquez :

- Tenez compte de notre diversité.
- Le responsable de l'AFEMA vous informe régulièrement d'où nous en sommes et où nous allons.
- Communiquer selon l'échelon de fonction en respectant l'arbre à communication

Ce que Nous attendons de vous de :

- Donner à vos collègues l'information dont ils ont besoin pour comprendre ce qui se passe, au moment où ils en ont besoin.
- Si vous êtes chef d'équipe, d'impliquer vos collègues de manière ouverte et transparente dans la gestion de votre équipe et de votre département.
- Parler avec les personnes compétentes des questions ou situations susceptibles d'aller à l'encontre du présent Code d'Intégrité.

La communication avec nos partenaires et nos donateurs - sur nos finances ainsi que sur nos activités de programme, y compris la manière dont nous ciblons et sélectionnons nos bénéficiaires est réservé à la coordination sauf si vous êtes mandaté

Article 11 : A ne pas appliquez

- Lorsque vous communiquez avec les partenaires, donateurs et bénéficiaires, veiller à ne pas nuire à l'image de l'AFEMA Seuls les membres du personnel qui y sont autorisés peuvent prendre position et faire des déclarations officielles au nom de l'AFEMA-RDC les déclarations concernant les questions générales du programme sur le terrain peuvent être faites par le plus haut responsable de l'AFEMA-RDC dans les zones d'action.

Être prudent :

Lorsque vous êtes contacté par un partenaire, un journaliste. Vous adressez au responsable l'AFEMA-RDC le plus haut placé, ainsi qu'au service communication.

- Donner à nos partenaires techniques et financiers les informations dont ils ont besoin pour comprendre ce qui se passe, au moment où ils en ont besoin.
- Présenter des rapports et des données narratifs et financiers complets, exacts et opportuns à nos partenaires et à nos auditeurs.

Article 12 : GESTION DES BIENS DE L'AFEMA

TRANSPARENCE signifie que nous utilisons les biens de l'AFEMA de manière transparente.

- Nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées de gestion financière et à instaurer une culture organisationnelle de bonne gouvernance, de transparence et de responsabilité.
- Nous faisons preuve de transparence quant à l'utilisation que nous faisons des biens de l'AFEMA Nous suivons nos procédures.

Ce que Nous attendons de vous de :

- Suivre les procédures de l'AFEMA en matière de finances et d'achat et passation des marchés et permettre une comptabilité et une administration financière précises et complètes.
- Ne pas utiliser les biens ou les installations de l'AFEMA-RDC à des fins personnelles ou privées, sauf avec l'autorisation de l'AFEMA.
- Protéger les biens contre toute perte ou tout dommage.

TRANSPARENCE veut dire que nous ne tolérons pas la fraude, la corruption ni les pots-de-vin.

Article 13 : DURABILITE

Nous prenons en compte les progrès sociaux, économiques et environnementaux dans nos programmes, que nous nous efforçons d'assurer l'avenir de nos programmes et que nous veillons à améliorer continuellement notre expertise.

Nos programmes contribuent à améliorer durablement les moyens d'existence des populations les plus pauvres.

Nous nous assurons que les populations bénéficiaires et les acteurs locaux participent activement à l'évaluation initiale, à la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes. Les acteurs jouant un rôle crucial dans

la durabilité des bénéfices générés sont identifiés, leurs besoins précisés puis renforcés pour qu'ils assument efficacement leurs rôles une fois la contribution financière terminée.

Ce que Nous attendons de vous de :

- Tenir compte de notre stratégie de durabilité dans la conception et l'exécution de nos programmes.
- Ecouter les entités locales avec respect et humilité ; ne pas faire à la place des entités locales et ne pas s'y substituer.
- Soutenir les populations dans la gestion des crises et les aider à se remettre durablement des conséquences d'une crise.
- Renforcer les capacités des partenaires et des staffs locaux.
- Connaître et respecter le contexte local, and l'intégrer dans nos approche programme.
- Ne pas intervenir selon des approches qui mettent en péril l'environnement.

Article 14 : Pérennité de nos actions

. En développant en permanence notre expertise, nous nous assurons de la pérennité de notre organisation et de nos programmes.

Ce que nous attendons de vous de :

- Être ouvert à l'apprentissage et au développement continu.
- La capitalisation des connaissances acquises par l'expérience,
- L'utilisation des leçons tirées lors des suivi-évaluations des projets pour réajuster les stratégies et actions programmées,
- Le partage des connaissances avec les équipes de l'AFEMA, leurs partenaires et les stakeholders lors d'ateliers nationaux ou inter-régionaux et thématiques d'échanges,
- La promotion d'une culture d'apprentissage au sein de l'organisation pour stimuler l'auto-apprentissage, le partage spontané des connaissances et l'organisation d'ateliers de formation et d'échanges collectifs,
- Le stockage des connaissances sur le système d'enregistrement des documents « in the cloud ».

Article 15 : Alertes et plaintes de la part du personnel

Si vous observez un comportement qui vous perturbe ou qui peut sembler contraire à notre Code d'Intégrité ainsi qu'aux lois locales et internationales, il est de votre devoir de le signaler rapidement.

En cas de préoccupations ou de violations présumées mineures du Code d'Intégrité, soulignez le problème avec :

- votre supérieur hiérarchique et / ou • le conseiller en intégrité de votre région.

Protection des lanceurs d'alerte

AFEMA-RDC vise à créer une culture organisationnelle et des relations de travail où chacun se sent capable de faire part de ses préoccupations concernant une faute professionnelle.

AFEMA-RDC reconnaît que, dans certaines circonstances, des personnes peuvent éviter de faire part de leurs préoccupations par le biais des canaux de gestion et de communication habituels en raison d'une loyauté déplacée, de craintes ou de représailles ou pour diverses autres raisons.

Article 17 : Partenaires et bénéficiaires

AFEMA offre un environnement sûr et digne de confiance qui protège chaque bénéficiaire tout partenaire local avec lesquels AFEMA est en contact.

AFEMA dispose de politiques, procédures et mesures de sauvegarde adéquates pour protéger les personnes et s'assure que celles-ci sont partagées avec nos partenaires et bénéficiaires et sont comprises par ceux-ci. Il s'agit notamment de l'adoption et de la mise en œuvre de ce Code d'Intégrité, de séances de sensibilisation et de formations, de l'élaboration de mécanismes de signalement appropriés, de normes d'enquête renforcées ainsi que de mesures correctives visant à garantir une tolérance zéro pour tout abus.

AFEMA s'assure que les bénéficiaires et les partenaires locaux (ou autres) peuvent exprimer leurs doléances ou leurs préoccupations concernant les activités du programme (par exemple, la sélection des bénéficiaires).

10. Mesures disciplinaires

Toute infraction établie au présent Code d'intégrité peut être considérée comme une faute et peut entraîner des mesures disciplinaires.

En ce qui concerne les fraudes graves ainsi que les fautes et abus sexuels en particulier, une politique de tolérance zéro est maintenue. Dans ces cas, des plaintes criminelles seront également déposées.

Un employé qui fait des allégations dans une intention malveillante fera l'objet de mesures disciplinaires.

SIGNATURE PAR LE PERSONNEL

Je certifie par la présente avoir lu et compris le contenu du Code d'intégrité et la politique sur la fraude, la corruption et la dénonciation,

En signant le présent Code d'intégrité et la politique sur la fraude, la corruption et la dénonciation, je m'engage à respecter les normes et les valeurs qu'ils incarnent, et j'accepte la responsabilité d'être conscient et vigilant, de signaler tout comportement contraire au présent Code d'intégrité et à la politique sur la fraude.

NOM : _____

FONCTION : _____

PAYS D'OPERATION : _____

DATE : _____

SIGNATURE : _____

lu et compris le contenu du Code

Fait à Bukavu, le 15 Février 2022
Administration et RH/AFEMA-RDC
N°64 avenue Kasai1,Q/Ndendere, C/Ibanda, Ville de Bukavu,
RDC
Vous pouvez nous suivre : www.afemardc.org