

Un message du CEO de RI et du Président du Conseil d'administration

Chers membres de l'équipe,

Chacun d'entre vous est un membre estimé de Relief International, une organisation humanitaire et de développement sans but lucratif qui apporte une aide d'urgence, la reconstruction, l'aide au développement et des services de programme aux communautés du monde entier.

Relief International est spécialisé dans la réduction de la souffrance humaine et est apolitique et laïc dans sa mission. Au cours des 60 dernières années, Relief International a travaillé dans plus de 50 pays en Afrique, en Asie, en Amérique latine, aux Caraïbes et au Moyen-Orient pour répondre aux besoins des groupes les plus vulnérables et négligés, en particulier les femmes, les enfants, les personnes touchées par des catastrophes naturelles et des conflits civils, et les pauvres. Nous apportons une aide salutaire dans les situations les plus fragiles.

Chez Relief International, observer nos valeurs organisationnelles est essentiel pour créer un environnement de travail sûr et assurer la pérennité de nos programmes et de nos travaux. Relief International s'appuie sur le financement d'un large éventail d'organisations, dont les gouvernements américain et britannique, l'Union Européenne, les donateurs institutionnels, les agences de l'ONU, les ONG internationales et locales, et les dons privés. Nous sommes financés dans l'espoir que ce financement soit utilisé de manière responsable et transparente à la mise en œuvre de programmes indispensables. Ces attentes sont conformes à nos valeurs organisationnelles d'intégrité, d'adaptabilité, de collaboration, d'inclusion et de durabilité, enracinées dans l'éthique et le respect mutuel.

Nous reconnaissons qu'œuvrer dans ces situations fragiles peut être éprouvant. L'adhésion à notre Code de conduite qui guide notre travail et qui est basé sur nos « Politiques clés de conduite » dont nos politiques relatives à la protection, la sécurité, les délits financiers, les parties interdites, nous aidera à relever ces défis. Vous devriez lire attentivement le Code de conduite et ces politiques, en veillant à bien les comprendre et à les revoir chaque année. En signant la **reconnaissance et le pacte du Code de conduite**, vous démontrez votre engagement envers nos valeurs vis-à-vis non seulement de nos donateurs, mais également de nos partenaires et des communautés au sein desquelles nous travaillons.

Sincèrement,

Chip Levengood, Président du Conseil d'administration

Ann Koontz, CEO par intérim

Code de conduite

Date d'entrée en vigueur : 13 avril 2021
Approuvé par : Conseil d'administration
Approuvé le : 13 avril 2021
Version : 2.0

Remplace : Code de conduite de RI 03-16
Type de politique : Premier niveau
Numéro de la politique : POL-001
Équipe responsable : Éthique et conformité

Notre mission, notre vision et nos valeurs

Relief International, Inc. (États-Unis), Relief International – Royaume-Uni, Relief International – Europe (Belgique), et les organisations affiliées MRCA/Relief International - France (collectivement « Relief International » ou « RI ») est une organisation humanitaire et de développement sans but lucratif qui apporte une aide d'urgence, la reconstruction et l'aide au développement aux communautés du monde entier.

Mission	Vision
RI établit des partenariats avec les communautés en situation fragile pour sauver des vies, renforcer la résilience, la dignité et le bien-être à long terme.	Toutes les communautés en situation fragile peuvent parvenir au bien-être à long terme.

Guidé par les principes humanitaires d'humanité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance, ainsi que de « ne pas nuire », Relief International accorde de la **valeur** à :

Intégrité	Nous pratiquons la transparence et restons responsables en travaillant avec les participants, les donateurs, les membres de l'équipe et les communautés au sein desquelles nous travaillons.
Adaptabilité	Nous adoptons des approches de programme et méthodes de travail basées sur l'agilité et la réflexion innovante.
Collaboration	Nous exploitons les réseaux et expertises complémentaires pour que chaque problème, cas ou communauté obtienne les meilleures solutions disponibles.
Inclusion	Nous adoptons des pratiques et des politiques qui assurent l'accès à l'emploi, aux opportunités et aux ressources des personnes qui pourraient être exclues ou marginalisées autrement.
Durabilité	Nous aidons les communautés à développer leur propre résilience et bien-être à long terme tout au long de nos actions.

Notre mission, notre vision et nos valeurs nous aident à influencer de manière positive les communautés et une culture saine de l'organisation. En tant qu'employés, employés détachés, membres indirects du personnel, stagiaires, bénévoles, responsables et membres du Conseil d'administration de Relief International (collectivement « membre de l'équipe »), nous avons tous accepté de promouvoir la mission, la vision et les valeurs de Relief International. Nous avons également accepté d'observer le Code de conduite de Relief International.

Le Code de conduite expose les cinq principes qui guident les membres de l'équipe de Relief International dans la réalisation de notre vision tout en étant fidèles à nos valeurs.

Principes du Code de conduite

En signant le Code de conduite, chacun de nous s'engage à respecter les cinq principes :

1. Nous observerons les politiques clés de conduite, les lois et les réglementations applicables, ainsi que les obligations contractuelles.
2. Nous gérerons les fonds et les biens de manière responsable.
3. Nous contribuerons à un environnement de travail respectueux.
4. Nous protégerons la sécurité des participants et des membres de la communauté.
5. Nous protégerons la sécurité des autres et de nous-mêmes.

Faire le
bien

Principe 1 : Nous observerons les politiques clés de conduite, les lois et les réglementations applicables, ainsi que les obligations contractuelles.

Relief International pratique une politique de tolérance zéro quant à la corruption, le soutien aux parties interdites (intentionnel ou par inadvertance) ou le mauvais traitement des participants ou des autres membres de l'équipe. Nous demandons l'intégrité personnelle et professionnelle, et le respect de notre Code de conduite, ainsi que de toutes les lois et réglementations applicables, et des obligations contractuelles.

Chaque membre de l'équipe doit lire, comprendre et respecter les politiques clés de conduite, sur et hors du lieu de travail, et suivre les formations requises relatives à ces politiques dans les délais indiqués.

Une politique de gestion et de signalement des incidents en matière d'éthique et de sécurité

Politiques de protection

- Politique relative à l'exploitation et aux abus sexuels, et au harcèlement (SEAH)
- Politique de protection de l'enfance
- Politique relative à la lutte contre la traite des êtres humains

Politiques relatives aux délits financiers

- Politique relative aux escroqueries et à la corruption
- Politique relative au blanchiment d'argent

Politique visant à éviter le soutien aux parties interdites et les transactions avec elles (PPP)

Adhésion avant tout : le cadre de sécurité de RI Autres politiques clés, cadres et manuels

- Manuel de l'employé (Manuel de l'employé sur terrain pour le terrain)
- Politique relative aux conflits d'intérêts et formulaire de divulgation
- Politique relative à la protection des données
- Politique relative au dénonciateur
- Politique d'égalité des chances d'emploi
- Politique relative à l'acceptation de cadeaux
- Politique de lieu de travail sans drogue
- Gestion de programme dans un cadre fragile
- Cadre de responsabilité envers les communautés

Toutes ces politiques sont à la disposition des membres de l'équipe locale. Elles peuvent être également consultées sur l'Intranet de RI, RI-Connect, et dans notre système de gestion des documents en ligne (Box) sur [Box > Toolbox > Key Policies](#).

Toute question relative à l'applicabilité ou l'interprétation d'une loi, règle ou réglementation, ou des mécanismes de signalement des violations soupçonnées, doit être adressée au Chef du contentieux de RI.

Toute question relative à l'applicabilité ou l'interprétation du Code de conduite, des politiques clés de conduite ou d'autres aspects du programme d'éthique et de conformité de Relief International doit être adressée au Responsable des questions d'éthique et de la conformité de RI (« CECO »). Le CECO peut être contacté via ceco@ri.org.

Travailler de
manière
responsable

Principe 2 : Nous gérons les fonds et les biens de manière responsable.

Nous protégerons et ferons bon usage des informations, fonds et biens auxquels nous avons accès en tant que membre de l'équipe de Relief International. **Nous :**

- n'engagerons pas RI au point de vue financier ou autre sans autorisation expresse ;
- maintiendrons des registres précis en respectant les normes financières et comptables en vigueur et nous coopérerons avec les fonctionnaires et les auditeurs ;
- respecterons les exigences contractuelles et réglementaires, les obligations vis-à-vis des donateurs et les réglementations internationales relatives aux sanctions ;
- ne commettrons, en aucun cas, un acte frauduleux, une mauvaise gestion ou un abus de confiance (voir : Politiques relatives aux délits financiers pour des exemples) ;
- utiliserons uniquement les biens de RI (Ex. : locaux, actifs, équipements, fournitures, et équipement et outils informatiques) à des fins professionnelles. Les biens de RI ne peuvent pas être utilisés à des fins personnelles ou non autorisées.

Principe 3 : Nous contribuerons à un environnement de travail respectueux.

Les membres de l'équipe doivent se conformer à nos politiques et avoir une conduite propice à un environnement de travail favorisant la santé, le bien-être et la résilience du personnel. **Nous :**

- traiterons tous les collègues avec dignité et respect ;
- respecterons les droits de toutes les personnes, y compris en fournissant des infrastructures correctes aux personnes handicapées ou à besoins particuliers ;
- rejetterons tout abus de pouvoir et forme de violence ;
- effectuerons des embauches en fonction des compétences et du mérite de la personne et non de caractéristiques individuelles sans rapport avec le poste ;
- protégerons la vie privée du personnel et des participants, et les informations confidentielles ;
- nous abstiendrons de toute participation à des activités criminelles ou contraires à l'éthique, qui transgressent les droits de l'homme ou qui compromettent l'image et les intérêts de Relief International.

Respecter les
autres

Certains comportements ne sont pas propices à un environnement de travail sain. Ces comportements sont exposés en détail dans le manuel de l'employé et les autres politiques clés. D'autres comportements inacceptables sont exposés ci-dessous.

Nous :

- n'aurons aucune conduite indisciplinée, hostile ni agressive ;
- ne jugerons pas les personnes selon des facteurs sans rapport avec le travail comme son ethnie, sa religion, son sexe ou son orientation sexuelle ;
- n'émettrons aucun commentaire, plaisanterie, e-mail ou communication choquant ou désobligeant, y compris des photos ou une correspondance sexuellement explicites ;
- ne travaillerons pas en état d'ébriété ou sous l'influence de substances illicites.

Nous signalerons :

- les avances ou harcèlements sexuelles indésirables, déplacées ou irrespectueuses ;
- les brimades, les menaces perçues, l'intimidation, le favoritisme, le dénigrement, les violences verbales et physiques ;
- les situations menaçant la sécurité ou le bien-être du personnel ;
- l'hostilité envers des personnes en raison de leur race, religion, sexe, identité sexuelle, orientation sexuelle, handicap, statut d'ancien combattant ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Principe 4 : Nous protégerons la sécurité des participants et des membres de la communauté.

Relief International applique la tolérance zéro pour tout comportement inacceptable envers les participants, les membres de la communauté, les partenaires et les membres de l'équipe. L'exploitation et l'abus sexuels font référence aux abus commis par les employés d'une organisation humanitaire qui demandent des faveurs sexuelles en échange de l'aide humanitaire ou au développement.

Nous observerons la Politique relative à l'exploitation et aux abus sexuels, et au harcèlement (SEAH) qui suit les six principes fondamentaux du groupe de travail du CPI (Comité permanent interorganisations) sur la protection contre l'exploitation et l'abus sexuels.

Relief International tient à son approche des participants en tant que partenaires. Voilà pourquoi, RI utilise les termes participants, communautés partenaires ou parties prenantes de la communauté au lieu de bénéficiaires afin de promouvoir le respect mutuel à l'inverse d'une relation de dépendance. Nous devons traiter les participants avec courtoisie, professionnalisme et respect en se basant sur le Cadre de responsabilité envers les communautés de RI. Nous nous efforcerons de protéger les femmes, les enfants, les personnes handicapées, les LGBTQI+ et autres personnes en situation de vulnérabilité des violences sexuelles et basées sur le genre.

Principe 5 : Nous protégerons la sécurité des autres et de nous-mêmes.

Nous acceptons de suivre toutes les directives de sécurité de RI applicables à notre lieu, d'arrêter toute action qui devient dangereuse, et **nous** :

- ne feront preuve d'aucune négligence qui endommagerait ou détruirait les biens des participants ou de RI, ni mettrait en danger la vie ou la santé d'une personne ;
- ne continuerons pas à travailler pour RI si nous plaidons coupables ou sommes coupables d'un crime, ou avons été licenciés d'un autre poste pour faute professionnelle, ce qui indiquerait que nous ne convenons pas au poste ou constituons une menace pour la sécurité ou le bien-être des membres de l'équipe de RI, des participants ou des biens ;

- respecterons les procédures opérationnelles normalisées applicables au transport, à la sécurité et à la protection ;
- signalerons rapidement tout problème de sécurité ou la perte ou la défaillance connue de véhicules ou d'autres équipements.

**Signaler toute
faute
professionnelle
soupçonnée
sans peur de
représailles**

Nous signalerons les violations soupçonnées

Dans le cadre du respect des politiques clés de conduite, nous signalerons toute violation soupçonnée du Code de conduite, des politiques clés de conduite ou des lois et réglementations en vigueur. Il existe trois options de signalement :

Au responsable compétent	Via l'assistance en ligne de signalement des incidents	Au médiateur
<p>Au niveau du bureau local, nous signalerons par e-mail ou en personne au responsable compétent de notre équipe RI. Ce responsable se charge ensuite de noter les détails de l'incident, de les partager avec le directeur de pays et de les envoyer via le portail en ligne de signalement des incidents.</p>	<p>Si nous ne pouvons pas signaler un incident au responsable compétent de notre équipe pour une raison quelconque, ou si l'incident s'est produit au sein d'une équipe régionale ou du bureau des services généraux (GSO), nous devons le signaler directement via l'assistance en ligne. Cette déclaration peut être anonyme et réaliser de plusieurs façons :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sur un formulaire en ligne de signalement des incidents : bit.ly/RIIncidentsHotline 2. par e-mail : incidents@ri.org 3. en laissant un message téléphonique au : +1 (434) 288-0202 	<p>Si un incident signalé au responsable compétent ou via l'assistance en ligne de signalisation ne reçoit pas de réponse appropriée dans un délai raisonnable, il peut être déclaré au médiateur de RI par e-mail à ombudsperson@ri.org. Le médiateur est autonome par rapport à la Direction de RI.</p>

Tous les incidents signalés via l'assistance en ligne sont directement reçus par l'équipe de gestion des incidents de RI. Les rapports peuvent être anonymes, sans peur de représailles. Veuillez-vous reporter à la politique relative au dénonciateur sur l'absence de représailles en cas de signalement de violations. Tous les rapports de non-conformité et de violations présumées recevront une réponse appropriée, y compris une enquête sur le délit, les mesures correctives éventuelles et la divulgation auprès des donateurs et des autorités gouvernementales, le cas échéant. RI s'engage à coopérer pleinement avec les organismes gouvernementaux responsables des enquêtes ou des audits. Nous comprenons que Relief International peut discipliner, voire licencier, tout membre de l'équipe dont la conduite enfreint les lois et réglementations en vigueur, ou les principes de base du Code de conduite.

Reconnaissance et pacte

Chaque membre de l'équipe doit lire et accepter le Code de conduite et les politiques y afférentes avant sa prise de fonction et chaque année par la suite.

En signant, je reconnais avoir reçu et compris :

- le présent Code de conduite ;
- la Politique de signalement et de gestion des incidents en matière d'éthique et de sécurité ;
- les politiques de protection (Politique relative à l'exploitation et aux abus sexuels, Politique de protection de l'enfance et Politique relative à la lutte contre la traite des êtres humains) ;

- les politiques relatives aux délits financiers (Politique relative aux escroqueries et à la corruption et Politique relative au blanchiment d'argent) ;
- la Politique visant à éviter le soutien aux parties interdites et les transactions avec elles ;
- la Politique de l'adhésion avant tout ;
- les autres politiques clés, cadres et manuels (manuel de l'employé [Manuel de l'employé sur terrain pour le terrain], Politique relative aux conflits d'intérêts et formulaire de divulgation, Politique relative à la protection des données, Politique d'égalité des chances d'emploi, Politique de lieu de travail sans drogue, Gestion de programme dans un cadre fragile et Cadre de responsabilité envers les communautés).

J'accepte de respecter et d'observer ces politiques. Je comprends que selon le droit du travail en vigueur, RI disciplinera immédiatement, voire licenciera, les employés qui auront enfreint les principes de base d'intégrité et d'honnêteté professionnelles exposés dans le Code, les politiques de RI ou les lois applicables.

« Je, _____, soussigné(e), déclare par la présente que je suis prêt(e) à observer les règles énoncées ci-dessus. Je reconnais que si je ne respecte pas ces règles, le Directeur de pays ou le bureau des services généraux (GSO) a le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires qui peuvent inclure toutes les mesures nécessaires à mon retour immédiat dans mon pays d'origine. »

Nom du membre de l'équipe	
Signature du membre de l'équipe	
Date (MM/JJ/AAAA)	