

Code d'éthique et de conduite

INTRODUCTION

CREDEL (Centre de Recherche et d'Expertise pour le Développement Local) est une organisation non gouvernementale dont la vision principale est de promouvoir **un monde inclusif et résilient**. L'organisation œuvre pour la promotion des initiatives de développement intégré et durable au sein des communautés locales surtout des couches sociales vulnérables. Il s'investit activement dans l'éducation et la santé communautaire, le développement local, la protection et la sauvegarde de l'environnement, la gestion des changements climatiques et des risques associés auprès des communautés à la base.

Vision de CREDEL : Promouvoir un monde inclusif et résilient

Mission de CREDEL : Accompagner les communautés à la base dans le processus de développement local durable par la promotion d'une éducation inclusive, des modes de vie respectueux de l'environnement et résilients aux changements climatiques.

Objectifs de CREDEL :

- Contribuer aux changements des pratiques, mentalités et comportements des communautés rurales et urbaines pauvres, des institutions publiques et privées pour promouvoir un développement durable et résilient
- Assurer un environnement sain à travers la gestion rationnelle et durable des ressources naturelles et la réduction de la pollution ;
- Rechercher, Capitaliser et vulgariser les expériences de développement durable ;
- Capitaliser et vulgariser résultats de recherche et les innovations pour assurer le développement durable ;

L'ONG CREDEL intervient de façon active et efficace dans le renforcement des actions dans le domaine des changements climatiques, de l'assainissement, le développement communautaire afin de soutenir les populations vulnérables face aux conséquences des changements climatiques.

Les membres agissent pour sensibiliser et outiller les acteurs du développement, et pour influencer les politiques nationales et internationales de lutte contre le changement climatique et de préservation de l'environnement.

Principales activités :

- ✓ Production, valorisation et échanges de savoirs collectifs sur les pratiques liées au climat et au développement, à partir d'exemples concrets du terrain ;
- ✓ Sensibilisation des communautés aux enjeux du climat et du développement et renforcement de leurs capacités d'action (formations, capitalisation, échange de bonnes pratiques) ;
- ✓ Construction des positions collectives sur les enjeux liés à la lutte contre les changements climatiques dans les pays en développement ;
- ✓ Plaidoyer technique et dialogue avec les pouvoirs publics sur les enjeux du climat et du développement.

Ces activités s'intègrent dans plusieurs domaines telles que :

- ✓ Environnement ;
- ✓ Développement Communautaire ;
- ✓ Gestion des risques et catastrophes ;
- ✓ Gestion des Changements climatiques ;

- ✓ Eau-Hygiène et Assainissement ;
- ✓ Education inclusive ;
- ✓ Nutrition communautaire ;
- ✓ Assistance aux personnes vulnérables ;
- ✓ Appui à l'épanouissement des jeunes ;
- ✓ Lobbying et plaidoyer social.

Stratégie d'intervention

La stratégie du centre est orientée sur le renforcement des capacités techniques, matérielles, organisationnelles et l'élévation de la conscience environnementale des communautés à la base. Elle est centrée sur la participation effective des bénéficiaires à tous les niveaux (diagnostic, conception, réalisation et suivi évaluation des projets).

- La valorisation des connaissances endogènes ;
- La vulgarisation des résultats de recherche ;
- Le transfert de technologies ;
- Le renforcement de capacités des communautés à la base et des personnes vulnérables ;
- Le plaidoyer national et international

Les actions de CREDEL sont orientées vers les couches sociales pauvres ; les minorités démunies et marginalisées sans aucune forme de distinction.

Vu la nécessité d'agir sur les inégalités fondées sur le genre présentes dans le monde entier et dans pratiquement tous les secteurs de la société, CREDEL s'est également doté d'une politique sur le genre comprenant une charte, un plan d'action et différents outils, dont la mise en œuvre est assurée par un groupe de travail composé d'employés de différents services.

Ce code d'éthique et de conduite met en avant les normes requises auprès de tous les employés travaillant chez CREDEL ou représentant l'organisation.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de CREDEL, soit : les employés, les stagiaires, les volontaires, les consultants long terme, les chargés de mission et les membres du conseil d'administration de CREDEL sont tenus d'accepter et d'adhérer aux normes définies dans ce Code d'éthique. Nous encourageons aussi nos partenaires et autres individus qui nous représentent à respecter l'esprit de ce Code lorsqu'ils travaillent avec nous.

NORMES

NORME 1 : Conformité avec l'ensemble des lois, politiques et règlements en vigueur

- CREDEL est susceptible d'intervenir sur tout le territoire béninois avec des sources de financement public ou privé très diversifiées. CREDEL attend de ses collaborateurs qu'ils respectent toutes les lois, règles et réglementations béninoises. Les collaborateurs de CREDEL, soit : les employés, les volontaires, les consultants long terme, les chargés de mission et les membres du conseil d'administration de CREDEL, doivent se conformer aux règles et exigences des bailleurs de fonds des projets de l'ONG ainsi qu'aux politiques et procédures internes de CREDEL. Dans le cas d'un conflit évident entre les différentes lois, règles et réglementations et si les employés ne sont pas certains des mesures à appliquer, ils doivent en référer à leur responsable hiérarchique. Les membres du CA enrèfèreront à l'AG et les volontaires en enrèfèreront au « Responsable Administratif et Financier ».
- Les lois et réglementations en vigueur sont liées aux domaines suivants :

Droits humains :

De manière globale, CREDEL se conforme à la Déclaration universelle des droits de l'Homme¹.

Protection des enfants :

CREDEL interdit à ses collaborateurs de maltraiter, d'exploiter ou de négliger des enfants et se conforme à la Convention Internationale relative aux Droits de l'Enfant². CREDEL encourage des procédures de contrôle pour s'assurer de la sûreté des enfants et vise à réduire le risque de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants, y compris les interactions non surveillées avec des enfants, une exposition interdite à la pornographie, et une conformité avec les lois et usages concernant les photographies, les vidéos et autres moyens de capturer des images des enfants. CREDEL s'assure que ses collaborateurs puissent identifier les actes de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants et qu'ils connaissent la façon de signaler une activité suspicieuse et/ou des abus manifestes.

Terrorisme :

CREDEL s'engage et adopte les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elle ne fournit pas de soutien ni de ressources matérielles à un individu ou une entité qui s'engage, essaye de s'engager, soutient, facilite ou participe à des actes terroristes.

Exploitation des êtres humains :

CREDEL interdit l'utilisation du travail forcé, servile ou illégal, l'obtention d'actes sexuels rémunérés, l'utilisation du travail carcéral involontaire, la servitude domestique involontaire, le travail forcé des enfants, les enfants soldats, le trafic sexuel des enfants,

¹ Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948 à Paris

² La Convention internationale des Droits de l'Enfant (CIDE), ou Convention relative aux Droits de l'Enfant, est un traité international adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies, le 20 novembre 1989

ou d'autres formes d'exploitation des êtres humains par ses collaborateurs. De plus, CREDEL applique la tolérance zéro (dénonciation immédiate des accords de collaboration ou de partenariat) en matière d'exploitation des êtres humains de la part des participants aux projets ou des personnes engagés par ses partenaires.

Politique de lutte contre la corruption et la fraude

CREDEL s'interdit de rémunérer ou d'offrir des contreparties à des responsables de gouvernements ou à des privés (individus ou entreprises) dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou des privilèges. Les collaborateurs de CREDEL ne sont pas autorisés à participer à des actes de corruption, de pots-de-vin, de récompenses, ou d'autres pratiques de corruption avec des responsables de gouvernements, d'autorités locales ou des privés.

NORME 2 : Gestion des ressources financières

- CREDEL maintient les normes les plus élevées en matière de gestion des ressources financières qui lui sont confiées (manuel de procédures, transparence des informations, contrôle interne, audit et révision des comptes).
- Les registres, les archives et les comptes de CREDEL sont complets et reflètent précisément la nature des transactions enregistrées et les collaborateurs de CREDEL déclarent honnêtement et précisément toutes les transactions de l'organisation.
- Tous les fonds acceptés par CREDEL sont uniquement utilisés pour leur usage prévu et les rapports financiers et autres rapports (tels que les comptes annuels) sont précis et complets. Chaque année un réviseur d'entreprise assure la fiabilité des comptes annuels de l'ONG afin qu'ils donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de l'entité.

NORME 3 : Équité et impartialité dans l'exécution du travail

- En bon gestionnaire de ses ressources, CREDEL met en œuvre des processus de prise de décisions justes, ouvertes et impartiales en matière d'approvisionnement et d'embauche. Les collaborateurs ne doivent ni abuser de leur position au sein de CREDEL, ni des biens organisationnels ou d'informations pour leur usage personnel.
- Les employés de CREDEL doivent éviter les conflits d'intérêts qui surviennent lorsque leurs intérêts personnels perturbent les intérêts de l'organisation ou l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités de manière honnête, objective et efficace.
- La fraude est le fait de commettre délibérément un acte de tromperie pour conserver un chose qui a de la valeur. La tromperie comprend le mensonge, l'affirmation de quelque chose qui n'est pas vrai, ou la dissimulation de faits. Les exemples de fraude comprennent des fausses déclarations sur les dépenses, le vol, l'acceptation ou le don de pots-de-vin.
- Les employés de CREDEL doivent se protéger de situations dans lesquelles quelqu'un (ex : un ami, un conjoint, un membre de la famille, une connaissance professionnelle, un collègue, etc.) tente d'influencer excessivement une décision qui implique un contrat ou une décision de marché.
- Les employés de CREDEL n'offrent ni n'acceptent d'avantages pour influencer une décision. Les incitations peuvent comprendre des rémunérations en liquide, des pourboires, de l'hospitalité, des divertissements, des voyages et des transports, des faveurs, des contrats ou des embauches. Les employés de CREDEL doivent prêter attention aux situations qui impliquent des représentants

gouvernementaux belges ou étrangers ou d'autorités locales, le secteur des entreprises, des personnes physiques ou des représentants d'autres organisations non gouvernementales.

NORME 4 : Respect de la diversité

- CREDEL est une organisation multiculturelle qui tire profit de la diversité de ses employés. Les employés de CREDEL traitent les autres avec respect, indépendamment du sexe, de la race, de l'âge, de la couleur de peau, de la religion, de la langue, du handicap, de l'origine, de l'appartenance ethnique ou de l'orientation sexuelle. CREDEL encourage l'égalité des sexes, la non-discrimination et les droits humains dans son image, son comportement et sa culture d'entreprise, de même que dans ses approches, ses livrables et ses résultats. CREDEL s'efforce d'embaucher des employés provenant de milieux différents et à honorer les principes d'égalité des chances face à l'embauche.

NORME 5 : Engagement pour la santé et la sécurité

- L'organisation s'engage à éduquer, former et motiver ses employés à conserver un environnement de travail sûr et sain pour ses employés, ses organisations partenaires, et les hôtes qui visitent ses lieux de travail. CREDEL attend de ses employés qu'ils démontrent une responsabilité personnelle, apprennent et obéissent aux plans de sécurité de l'organisation et contribuent activement à la création d'un environnement de travail sûr et libre de violence, de menaces d'abus physiques ou verbaux, de harcèlement, d'intimidation, ou d'autre comportement abusif. CREDEL s'engage à promouvoir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée de ses employés et à maintenir des environnements de travail sans tabac ni drogue.

NORME 6 : Protection des informations confidentielles et sensibles

- CREDEL valorise, respecte et protège la confidentialité de ses employés, membres du conseil d'administration, clients, partenaires, bénéficiaires et donateurs. Les employés et membres du conseil d'administration ont régulièrement accès à des informations confidentielles relatives à des individus : rémunération, performance, niveaux de contribution, état de santé, stratégie concurrentielle, offres et données personnelles. C'est pour cela qu'ils doivent maintenir la confidentialité de toute information sensible et/ou individuelle, et ne divulguer ce type d'informations qu'à ceux qui en ont démontré le besoin pour servir la cause de CREDEL. CREDEL demande également à ses consultants de signer un accord de confidentialité et de non-divulgaration.

NORME 7 : Respect de la propriété intellectuelle

- CREDEL reconnaît et respecte les droits de la propriété intellectuelle et s'engage à remplir les obligations légales et éthiques en la matière. Les employés doivent protéger les atouts intellectuels de CREDEL et ne doivent pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle de ses collaborateurs et de ses partenaires (co-traitants, institutions académiques, partenaires locaux, donateurs et entreprises).
- CREDEL autorise la diffusion, l'utilisation et la modification de ses livrables à des fins non commerciales pour autant que son accord ait été obtenu au préalable et que la propriété intellectuelle lui soit rendue.

- Tous les rapports, les dossiers et les articles rédigés, écrits ou préparés dans le cadre d'un poste chez CREDEL, relèvent de la propriété intellectuelle de l'organisation.

NORME 10 : Gestion des ressources naturelles et de l'environnement

- CREDEL s'engage à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement et sur le changement climatique. CREDEL cherche à atténuer son impact sur l'environnement et à créer un environnement de travail qui réduit la consommation d'énergie et la production des déchets. Cet engagement, répondant à la politique environnementale de CREDEL, concerne le choix raisonné des moyens de transport, le recyclage, la réduction de la consommation d'eau, d'énergie et des produits à base de papier, l'élimination appropriée des déchets, des ordinateurs et d'autres outils NTIC.

VIOLATIONS DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

- CREDEL s'engage à prendre des mesures rapides, justes et appropriées pour répondre aux violations du présent Code d'éthique et de conduite. La violation de ces normes peut donner lieu à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement et/ou une action en justice.

SIGNALEMENT

- Chaque employé et membre du conseil d'administration doit signaler des violations soupçonnées, et exprimer ses préoccupations relatives aux pratiques éthiques. Dans le cas où un(e) employé(e) pense avoir été témoin d'un acte non éthique, il/elle doit informer immédiatement son responsable de la situation. Les responsables doivent immédiatement signaler toute plainte reçue de violation éthique au conseiller déontologique. Le conseiller déontologique est proposé par l'équipe, nommé et destitué par le CA.
- Si un(e) employé(e) n'est pas rassuré(e) à l'idée de partager ce problème avec son/sa responsable ou n'est pas satisfait(e) de la réponse de son/sa responsable, il/elle doit contacter directement le conseiller déontologique. Les préoccupations du personnel doivent être signalées de façon confidentielle en contactant le conseiller déontologique de CREDEL à l'adresse e-mail [credelong@yahoo.fr] ou par texto au +00229 95 84 90 77.
- Les employés peuvent utiliser ce contact de manière confidentielle et sans représailles, pour signaler leurs doutes à propos de la conduite inappropriée d'un membre de l'équipe de CREDEL. Ils obtiendront une réponse à leur signalement le plus rapidement possible.
- Toute personne qui dépose une plainte doit agir en bonne foi et avoir des motifs valables de croire que l'information divulguée constitue un acte de violation éthique.

MODIFICATION ET MISE À JOUR DU CODE

CREDEL se réserve le droit de modifier ce Code si nécessaire.

CONCLUSION

- Les valeurs de base de partenariat, d'innovation, d'apprentissage et de responsabilité de CREDEL servent de fondement pour les pratiques éthiques au sein de l'organisation. Ce Code d'éthique est conçu comme un guide pour la prise de décision éthique au sein de l'organisation mais n'est pas forcément exhaustif de tous les problèmes éthiques qui pourraient survenir. La réputation et le succès de CREDEL en tant qu'organisation relèvent de la conduite quotidienne des individus qui y travaillent et représentent cette organisation. CREDEL cherche à attirer et fidéliser les individus avec des normes éthiques élevées. Les employés et les membres du conseil d'administration doivent agir avec intégrité pour défendre ces normes et servir de garant de bonne réputation et des valeurs de base défendues par CREDEL.

ACCEPTATION

- En acceptant un mandat d'administrateur, un contrat d'employé, de consultant ou de volontaire, chaque personne accepte de se conformer au présent Code de conduite et d'éthique de CREDEL.

Fait à Abomey- Calavi, le 10 Mai 2022



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "S. B. B.", written over a faint grid background.