



Code d'éthique et de conduite

INTRODUCTION

Le CERAR (Centre d'études et de recherche-action sur la Résilience) est une ONG française de Loi 1901 active depuis 2013 dans la recherche-action et le renforcement de la résilience de communautés marginalisées en zones de crises prolongées. Indépendant, privé et à but non lucratif, le CERAR œuvre dans le respect d'une impartialité politique et religieuse stricte, selon les principes de non-discrimination et de transparence, et les valeurs de responsabilité, d'impact, d'esprit d'innovation et d'inspiration.

Les objectifs poursuivis par le CERAR, tels qu'établis à l'article 3 de statuts de l'association, sont :

- *l'étude des enjeux liés à la résilience des populations en extrême vulnérabilité ;*
- *la conduite de recherches-actions sur des thèmes liés à la résilience et au renforcement des capacités ;*
- *la formation d'acteurs sociaux et humanitaires amenés à travailler sur des problématiques liées à la résilience ;*
- *l'audit, le monitoring et l'observation de problématiques liées à la résilience ;*
- *le montage de projets de renforcement des capacités et de renforcement de la résilience pour des populations en extrême vulnérabilité.*

Le CERAR n'a pas d'expatriés, mais est constitué d'une équipe d'experts, facilitateurs et chercheurs travaillant en étroite collaboration avec des partenaires locaux tels que les communautés, groupes et associations, dans une volonté d'engagement à long terme et de localisation afin de permettre aux acteurs locaux d'être acteurs de leur propre développement.

Dans son travail de renforcement et d'accompagnement d'acteurs locaux, Le CERAR met en œuvre une série de principes et de pratiques, sur la base d'une conception ambitieuse de localisation:

- *connaissance des contextes et contextualisation des actions*
- *reconnaissance mutuelle des acteurs*
- *construction sur les forces existantes et les savoirs locaux*
- *transparence et confiance ;*
- *capacités d'adaptation ;*
- *respect et promotion de la diversité*

Vu la nécessité d'agir sur les inégalités et marginalisations fondées sur le genre, l'origine ou les vulnérabilités, présentes dans le monde entier et dans pratiquement tous les secteurs de la société, le CERAR met en œuvre une politique et des outils permettant d'assurer le respect des principes d'inclusivité. Ce code d'éthique et de conduite met en avant les normes requises auprès de tous les bénévoles et associés travaillant pour le CERAR ou représentant l'association.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du CERAR, soit : les stagiaires, les bénévoles, les consultants long terme et les membres du conseil d'administration 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

Le CERAR est susceptible d'intervenir dans tous les pays du monde avec des sources de financement public ou privé très diversifiées. Le CERAR attend de ses collaborateurs qu'ils respectent toutes les lois, règles et réglementations locales, étatiques et fédérales des pays dans lesquels ils travaillent. Les collaboratrices et collaborateurs du CERAR doivent se conformer aux règles et exigences des bailleurs de fonds des projets de l'ONG ainsi qu'aux politiques et procédures internes de l'association. Dans le cas d'un conflit évident entre les différentes lois, règles et réglementations et si les collaborateurs ne sont pas certains des mesures à appliquer, ils doivent en référer à leur responsable hiérarchique ou au membres du CA. Les membres du CA en référeront à l'AG.

Les lois et réglementations en vigueur sont liées aux domaines suivants :

Droits humains :

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

Protection des enfants :

Le CERAR 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. Le CERAR 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 d'enfants. Le CERAR 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 suspecte et/ou des abus manifestes.

Terrorisme :

Le CERAR 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 :

Le CERAR interdit l'utilisation du travail forcé, servile ou illégal, l'obtention d'actes sexuels non pleinement consentis ou rémunérés, l'utilisation du travail carcéral involontaire, la servitude domestique involontaire, le travail forcé des enfants, les enfants soldats, le trafic sexuel des enfants, ou d'autres formes d'exploitation des êtres humains par ses collaborateurs. De plus, le CERAR

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



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

Le CERAR 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 du CERAR 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

Le CERAR maintient les normes les plus élevées en matière de gestion des ressources financières qui lui sont confiées (transparence des informations, contrôle interne, audit et révision des comptes).

Les registres, les archives et les comptes du CERAR sont complets et reflètent précisément la nature des transactions enregistrées et les collaborateurs du CERAR déclarent honnêtement et précisément toutes les transactions de l'organisation.

Tous les fonds acceptés par le CERAR sont uniquement utilisés pour leur usage prévu et les rapports financiers sont précis et complets.

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

En bon gestionnaire de ses ressources, le CERAR met en œuvre des processus de prise de décisions justes, ouvertes et impartiales. Les collaborateurs ne doivent ni abuser de leur position au sein du CERAR, ni des biens organisationnels ou d'informations pour leur usage personnel.

Les collaborateurs du CERAR 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 une chose de valeur. Les exemples de fraude comprennent des fausses déclarations sur les dépenses, le vol, l'acceptation ou le don de pots-de-vin.

Les collaborateurs du CERAR 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 collaborateurs du CERAR 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.



NORME 4 : Respect de la diversité

Le CERAR est une organisation multiculturelle qui valorise la diversité et la sensibilité culturelle de ses collaborateurs. Les collaborateurs du CERAR traitent les autres avec respect, indépendamment du genre, de l'origine, de l'âge, de la couleur de peau, de la religion, de la langue, du handicap, de l'appartenance ethnique ou de l'orientation sexuelle. Le CERAR promeut l'égalité de genre, la non-discrimination et les droits humains dans son image, son comportement et sa culture organisationnelle, de même que dans ses approches, ses livrables et ses résultats.

NORME 5 : Engagement pour la santé et la sécurité

Le CERAR s'engage à former et motiver ses collaborateurs à conserver un environnement de travail sûr, sain et libre de violence, de menaces d'abus physiques ou verbaux, de harcèlement, d'intimidation, ou d'autre comportement abusif.

NORME 6 : Protection des informations confidentielles et sensibles

Le CERAR valorise, respecte et protège la confidentialité de ses collaborateurs, membres du conseil d'administration, partenaires, bénéficiaires et donateurs. Les collaborateurs du CERAR doivent maintenir la confidentialité de toute information sensible et/ou individuelle. Le CERAR demande également à ses consultants de signer un accord de confidentialité et de non-divulgaration.

NORME 7 : Respect de la propriété intellectuelle

Le CERAR reconnaît et respecte les droits de la propriété intellectuelle et s'engage à remplir les obligations légales et éthiques en la matière. Les collaborateurs doivent protéger les atouts intellectuels du CERAR et ne doivent pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle de ses collaborateurs et de ses partenaires.

Le CERAR 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 projet du CERAR, relèvent de la propriété intellectuelle de l'association.

NORME 8 : Gestion des ressources naturelles et de l'environnement

Le CERAR s'engage à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement et sur le changement climatique. SOS Faim cherche à atténuer son impact sur l'environnement en adoptant le choix raisonné des moyens de transport, du travail à distance, du 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

Le CERAR 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, l'exclusion et/ou une action en justice.

SIGNALEMENT

Chaque collaborateur et membre du conseil d'administration doit signaler des violations soupçonnées, et exprimer ses préoccupations relatives aux pratiques éthiques. Dans le cas où une collaboratrice ou un collaborateur pense avoir été témoin d'un acte non éthique, il/elle doit informer immédiatement son responsable ou le conseil d'administration de la situation. Les responsables doivent immédiatement signaler toute plainte reçue de violation éthique au conseiller déontologique qui sera nommé et destitué par le CA.

Si une collaboratrice ou un collaborateur 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 conseil d'administration. Ces préoccupations doivent être signalées de façon confidentielle.

Si ces premières actions sont jugées insatisfaisantes ou inappropriées, la collaboratrice ou le collaborateur peut contacter le/la Président(e) du conseil d'administration qui a été désigné comme le contact déontologique du CA du CERAR.

Les collaborateurs 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 du CERAR. 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

Le CERAR se réserve le droit de modifier ce Code si nécessaire. La version la plus récente de ce Code est disponible sur le site Internet de l'association.

CONCLUSION

Les valeurs de base de partenariat, d'innovation, d'apprentissage et de responsabilité du CERAR servent de fondement pour les pratiques éthiques au sein de l'association. 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. Les collaborateurs 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 le CERAR.



ACCEPTATION

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

Approuvé par l'Assemblée Générale à Paris, le 8 septembre 2021