



ASSOCIATION SERACOM

BP 109 Djibo / Province du Soum

Tél. : 40 56 00 10 / 83

Email : seracomsoum@yahoo.bf

CODE DE CONDUITE

Introduction

Conformément à sa vision et à ses valeurs, SERACOM s'engage à maintenir le plus haut degré d'éthique parmi tout son personnel et le personnel associé. Pour aider à améliorer la compréhension, ce Code de conduite détaille les attentes des employés de SERACOM dans des domaines clés.

Portée et objet

Le présent Code de conduite s'applique à tout le personnel contractuel, international et local, employé par SERACOM. Ce code de conduite s'applique aux bénévoles, aux partenaires, aux entrepreneurs et aux fournisseurs.

Le présent Code de conduite a pour objet d'énoncer la conduite attendue du personnel de SERACOM lorsqu'il est sous contrat avec l'organisation, et fait partie intégrante de tous les contrats de travail. Le Code est applicable en tout temps. Les manquements au Code de conduite donnent lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout en reconnaissant que les lois et les cultures locales diffèrent considérablement d'un pays à l'autre, SERACOM est une organisation non gouvernementale, par conséquent, le Code de conduite est élaboré à partir de normes internationales et des Nations Unies. On s'attend à ce que le personnel de SERACOM respecte les lois locales partout où il exerce ses activités, sauf lorsque le Code de conduite est plus rigoureux, auquel cas le Code s'applique.

Mission et valeurs

1.1. Vision : La vision du SERACOM est d'être une organisation de référence pour le développement dans un environnement de paix.

1.2. Mission : La mission du SERACOM est de « Promouvoir le bien être des communautés du Sahel en les fournissant des services d'appui conseils et humanitaires »

1.3. Valeurs :

- ▬ **Engagement** : Nous nous engageons avec détermination à développer des réponses adaptées, durables et innovantes avec et pour les communautés.
- ▬ **Intégrité** : Nous agissons de manière indépendante ; professionnelle et transparente dans le respect de la dignité humaine.

1.4. Objectifs :

L'Association a pour objectif principal de contribuer au bien-être des communautés du SAHEL à travers :

- ❖ La promotion des services d'appui conseils aux organisations agro pastorales,
- ❖ La facilitation de l'accès des communautés à une sécurité alimentaire durable, aux services en eau-hygiène et Assainissement et à des services d'éducation.
- ❖ Promouvoir l'accès équitable et durable aux marchés et aux ressources économiques pour les hommes et les femmes vivant dans la pauvreté

Normes du Code de conduite

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

- SERACOM intervient dans les régions du Burkina Faso avec des sources de financement public ou privé très diversifiées. SERACOM attend de ses collaborateurs qu'ils respectent toutes les lois, règles et réglementations locales, étatique du pays. Les collaborateurs de SERACOM, soit : les employés, les volontaires, les consultants long terme, les chargés de mission et les membres du conseil d'administration de

SERACOM, doivent se conformer aux règles et exigences des bailleurs de fonds des projets de l'ONG ainsi qu'aux politiques et procédures internes de SERACOM. 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 en référeront à l'AG et les volontaires en référeront au « Responsable mobilisation ».

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

Droits humains :

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

Protection des enfants :

SERACOM 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'Enfant. SERACOM 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. SERACOM 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 :

SERACOM s'engage et adopte les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elle ne fournit pas de soutiens 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.

Politique de lutte contre la corruption et la fraude :

SERACOM 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 SERACOM 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.

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)

De manière générale, il est accepté que le travail de SERACOM place les membres du personnel en situation de pouvoir par rapport aux bénéficiaires de l'organisation ; ils ont l'obligation de ne pas abuser de ce pouvoir. Ce Code de Conduite doit servir de guide pour maintenir les fondations éthiques de la vision et des actions de l'organisation. Il sert aussi à soutenir les membres du personnel pour s'assurer que les personnes bénéficiaires de l'organisation et que les communautés au sein desquelles l'organisation travaille, ne soient pas exposées à des risques. Les employés de SERACOM, sont considérés comme les représentants de l'organisation à la fois durant et en dehors des heures de travail. Ainsi :

- Toute forme d'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) sont incompatibles avec les normes, valeurs, principes et standards universellement reconnus et sur lesquelles reposent SERACOM, et entame son intégrité et sa crédibilité.

-Au nom des valeurs de SERACOM, il est strictement interdit de se livrer à toute forme de comportement humiliant, dégradant ou de commettre tout acte d'abus sexuel et d'exploitation sexuelle envers qui que ce soit.

- Tout membre du personnel qui développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une situation d'EAS par un collègue, membre ou non de la même organisation, doit signaler ces inquiétudes via les mécanismes de signalement établis par SERACOM.

Tous les employés de SERACOM et le personnel connexe sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'EAS et promeut la mise en œuvre de Code de Conduite. Les responsables - à tous les niveaux -, exercent des responsabilités particulières pour soutenir et développer les systèmes qui maintiennent cet environnement.

- Tout membre du personnel s'engage aux standards de conduite suivants :

- Comprendre l'engagement de SERACOM à sauvegarder les droits et la dignité des enfants et des adultes bénéficiaires et à les protéger des abus et de l'exploitation, tels que définis dans le Code de conduite et la Politique PEAS de SERACOM.
- Ne pas s'engager dans des actes constitutifs d'exploitation ou d'abus sexuels.
- Ne pas profiter de la situation de vulnérabilité ou de faiblesse des bénéficiaires.
- Ne pas abuser de mon pouvoir ou de ma position professionnelle en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.
- Ne pas chercher à obtenir de relations sexuelles en échange d'argent, de biens, de services ou de travail avec qui que ce soit – y compris les bénéficiaires. De manière connexe, il est interdit de se servir des bénéficiaires pour obtenir d'un tiers des relations non consenties.
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec une personne âgée de moins de 18 ans, ni ne maltraite ou exploite un enfant de quelque façon que ce soit.

- Ne pas utiliser les ordinateurs ou autres équipements de l'organisation pour visualiser, télécharger ou créer du contenu inapproprié.

- Signaler tout acte, forme et situation d'exploitation ou d'abus sexuels envers toute personne bénéficiaire en suivant les canaux de signalement tels que définis par SERACOM, en maintenant une confidentialité stricte
- Poser à son superviseur, au personnel désigné des ressources humaines ou au point focal PEAS toute question en lien le PEAS.
 - o Suivre et participer aux diverses formations et sessions relatives aux EAS que proposera SERACOM
 - o Coopérer avec tout audit ou dans le cadre d'enquêtes en lien avec une situation d'EAS.

- o Ne commettre d'acte de représailles contre un membre du personnel ou un bénéficiaire qui signalerait une allégation d'EAS, ou qui coopérerai dans le cadre d'une enquête à la suite d'un signalement d'EAS.
- o Comprendre que le non-respect du [Code de conduite/de la Politique PEAS] et le non-signalement peuvent entraîner des mesures disciplinaires comprenant au moins une cessation d'emploi ou un licenciement, et même des poursuites judiciaires dans les cas échéants.
- o S'engager à partager avec les bénéficiaires les informations nécessaires liées aux standards de conduite des membres du personnel de SERACOM, ainsi que la façon de signaler toute situation abusive ou d'exploitation.

- Je ne me livrerai pas à des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans). La croyance erronée en l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense.

- Je n'échangerai pas d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou exploitant, est interdit. Cela inclut tout échange d'aide dû aux bénéficiaires de l'aide.
- Je ne m'engagerai pas dans des relations sexuelles avec les bénéficiaires de l'aide, puisqu'elles sont basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale.
- Je ne participerai à aucune activité d'exploitation commerciale avec des enfants ou des adultes vulnérables, y compris le travail ou la traite des enfants.
- Je n'agresserai pas physiquement un enfant ou un adulte vulnérable
- Je n'abuserai pas émotionnellement ou psychologiquement d'un enfant ou d'un adulte vulnérable.

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. SERACOM 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. SERACOM 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.

Gestion des ressources financières

SERACOM 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 SERACOM sont complets et reflètent précisément la nature des transactions enregistrées et les collaborateurs de SERACOM déclarent honnêtement et précisément toutes les transactions de l'organisation. — Tous les fonds acceptés par SERACOM 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.

Protection des informations confidentielles et sensibles.

SERACOM 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 SERACOM. SERACOM demande également à ses consultants de signer un accord de confidentialité et de non-divulgateion.

Equité et impartialité dans l'exécution du travail.

- Je déclarerai tout intérêt financier, personnel ou familial (ou toute relation intime étroite) dans les affaires officielles qui pourraient avoir un impact sur le travail de SERACOM.
- Je ne participerai pas à l'octroi d'avantages, de contrats de biens ou de services, d'emploi ou de promotion au sein de SERACOM, à une personne avec laquelle j'ai un intérêt financier, personnel, familial (ou une relation intime étroite).
- Je demanderai la permission avant d'accepter d'être nommé comme candidat potentiel ou autre rôle officiel pour un parti politique.
- Je n'accepterai pas de cadeaux importants ou de rémunération de la part des gouvernements, des communautés avec lesquelles nous travaillons, des donateurs, des fournisseurs et d'autres personnes qui m'ont été offerts à la suite de mon emploi au sein de SERACOM.

Respect de la diversité

SERACOM est une organisation multiculturelle qui tire profit de la diversité de ses employés. Les employés de SERACOM 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. SERACOM 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. SERACOM s'efforce d'embaucher des employés provenant de milieux différents et à honorer les principes d'égalité des chances face à l'embauche.

Gestion des ressources naturelles et de l'environnement

SERACOM S'engage à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement et sur le changement climatique. SERACOM 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 SERACOM, 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 TIC

Plaintes et rapports

Le personnel de SERACOM est tenu de porter à l'attention du gestionnaire concerné tout incident, abus ou préoccupation dont il est témoin, dont il a connaissance ou dont il est soupçonné et qui semble enfreindre les normes contenues dans le présent Code. Les membres du personnel de SERACOM qui signalent des problèmes sont protégés par la Politique sur la divulgation des pratiques répréhensibles en milieu de travail.

Les membres du personnel qui ont une plainte ou une préoccupation concernant une violation du Code doivent la signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique. Si le membre du personnel ne se sent pas à l'aise de faire rapport à son supérieur hiérarchique (par exemple s'il estime que le rapport ne sera pas pris au sérieux, ou si cette personne est impliquée dans le

problème), il peut le faire à tout autre membre du personnel concerné. Par exemple, il peut s'agir d'un cadre supérieur ou d'un membre de l'équipe des ressources humaines.

Les membres du personnel qui reçoivent des rapports ou des préoccupations sont tenus d'agir ou de renvoyer immédiatement le rapport conformément à la politique et aux procédures de traitement des plaintes de SERACOM.

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 du SERACOM/

Date : 2 Aout 2021

POUR LE SERACOM



DAO Alpha Ousmane