

## Code de bonne conduite

Annexe

---

### Préambule

Ce Code de bonne conduite (Code) contient un ensemble de normes et de valeurs éthiques mises en avant par Läkarmissionen en coopération avec des ONG et d'autres organismes dans le domaine du développement et/ou de l'aide humanitaire. Le propos de ce Code est de promouvoir la bonne gouvernance, la transparence et la responsabilité. Il s'agit également d'un effort visant à protéger et promouvoir le droit des employés et des bénévoles au service des autres.

Les signataires du Code en seront les porte-parole et prioriseront les besoins et les intérêts des personnes en situation de pauvreté et de vulnérabilité qu'ils serviront. Dans leur mission d'aide aux personnes afin d'améliorer leurs conditions de vie, le travail se fondera sur une participation active de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation du projet de la part de tous les actionnaires pertinents. Les projets doivent encourager l'indépendance et l'autonomie vis-à-vis à la fois de l'organisme et des bénéficiaires. Les projets doivent promouvoir les droits de l'homme, l'équité de genre et tenir compte du contexte culturel et historique.

Ce Code implique également que les signataires élaborent des directives et des politiques internes dans les domaines couverts par le Code, si celles-ci n'étaient pas déjà en place.

### Contenu

1. Gouvernance
2. Gestion
3. Gestion financière
4. Corruption
5. Travail et Ressources humaines
6. Santé et Sûreté / Sécurité
7. Environnement
8. Genre et Non-discrimination
9. Aide humanitaire

## Gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de l'établissement de la confiance et du respect au sein d'un organisme, parmi les partenaires et le public – et spécialement parmi ceux que l'organisme a pour but de servir. Le bon fonctionnement d'un organisme et un processus décisionnel transparent et démocratique permettra d'accroître l'efficacité et d'inspirer confiance et légitimité à tous les actionnaires. Le Code indique que:

- La gouvernance et la gestion devraient être conçues conformément à la législation nationale (c.-à-d. enregistrement et structure corrects, conformes au modèle organisationnel).
- L'organisme doit avoir des procédures de prises de décision claires et bien raisonnées, des mandats et des descriptions de rôles par lesquels se fasse la promotion d'une culture d'ouverture, de transparence et de responsabilité. Les employés doivent pouvoir exercer une influence dans le but de promouvoir l'apprentissage continu et le développement organisationnel. Les bénéficiaires devraient pouvoir partager les informations pertinentes, faire entendre leurs voix et avoir un feedback.
- Les employés devraient pouvoir communiquer librement et ouvertement des conditions de travail avec la direction sans crainte de représailles, intimidation ou menaces. Des informations précises sur les attentes du personnel, les politiques et les performances devraient être communiquées clairement.

## Gestion

Une bonne gestion permettra de mobiliser pleinement toute la capacité et les ressources de l'organisme afin de réaliser la mission et les objectifs de cette institution. Dans cette tâche, la gestion aura besoin de reconnaître et d'utiliser efficacement les fonctions d'imbrication de la dirigeance, de la direction, de l'organisation, du planning et du contrôle. Le Code indique que:

- L'organisme doit garantir une bonne gestion, une répartition claire entre le travail et la planification professionnelle de la conception des projets et des activités.
- L'organisme devra avoir des procédures satisfaisantes de surveillance et d'assurance qualité des projets.
- L'évaluation de la capacité organisationnelle et des projets devrait se faire régulièrement et, si possible, conjointement avec les bénéficiaires.
- L'organisme doit éviter le népotisme et le parti-pris lors du recrutement et de la sélection des employés et des bénéficiaires.

## Gestion financière

Les standards de haute qualité de la gestion financière devraient se caractériser par l'honnêteté, la transparence et la responsabilité. Ceci – ainsi que l'application des principes comptables reconnus habituellement qui assureront une sorte de règles communes afin de comparer – inspireront confiance aux partenaires extérieurs tels que

les donateurs, les autorités et le public. Le personnel en charge de la gestion financière et de la comptabilité devrait adhérer aux principes de compétence, d'intégrité, de confidentialité et d'objectivité dans l'exercice de leurs fonctions. Le Code indique que:

- L'organisme doit avoir une bonne gestion financière et un bon contrôle et garantir que le système comptable, les procédures des pratiques de classement et de travail de gestion des projets sont satisfaisants.
- L'organisme doit avoir de bonnes procédures de contrôle interne.
- Les fonds recueillis seront utilisés conformément à cet accord, pour les objectifs prévus et seront dûment signalés.
- L'organisme devrait faire un usage efficace des fonds recueillis. Les dépenses administratives, y compris les salaires des employés, devraient être modérées. Pour des raisons de sécurité, l'utilisation d'argent liquide doit être réduite au minimum. Les paiements des salaires devraient, si possible, être effectués par chèque ou par virement sur les comptes salaire.
- Les procédures d'achat du projet devront s'accorder avec celles de Läkarmissionen.
- L'organisme devra conduire un audit externe annuel dudit organisme. L'audit sera conduit par un expert-comptable, sera conforme aux normes d'audit habituellement reconnues et conforme aux instructions de Läkarmissionen. Pour davantage d'orientation sur les bons principes d'audit, nous vous renvoyons aux normes internationales d'audit tel que décrit par les Normes internationales d'audit (ISA).

## Corruption

La corruption est une violation des principes de morale, d'éthique et de démocratie. Tous les niveaux au sein d'un organisme ont l'obligation et la responsabilité de faire preuve de bonnes pratiques et de lutter contre la corruption. La corruption s'entend par abus de position de confiance à des fins personnelles. Il pourrait s'agir par exemple du détournement des fonds de l'organisme, donner ou accepter des pots de vins ou proférer des menaces ou exercer un chantage en échange de services ou d'autres faveurs. Il pourrait également s'agir de favoriser des membres de sa famille, des amis ou d'autres parents. Le Code indique que:

- L'organisme ne doit en aucun cas tolérer une forme quelconque de corruption et doit toujours enquêter sur des allégations de corruption. L'organisme doit garantir que les allégations ou les plaintes, faites par un quelconque employé au sein de l'organisme ou quelqu'un venant de l'extérieur, doivent être traitées rapidement, en toute intégrité, impartialité et confidentialité.
- L'organisme doit adopter des politiques visant à protéger les informateurs.

- Si les revendications de corruption présumée, ou de preuve de corruption, sont importantes, l'organisme devrait porter l'affaire devant l'organisme d'application de la loi.

## Travail et Ressources humaines

Un élément crucial pour la mise en oeuvre réussie de la vision et de la mission d'un organisme est une équipe de personnel et de bénévoles motivée et compétente.

L'employeur doit promouvoir et garantir de bonnes conditions de travail, sans traitement abusif et irrespectueux. De plus, il est de la responsabilité de l'employeur de respecter le droit national du travail et de s'efforcer de répondre aux normes internationales du travail.

En fournissant un soutien et une bonne gestion aux employés et en encourageant la contribution du personnel dans les processus de planification, les organismes peuvent bénéficier d'une efficacité plus importante et d'un service qualitatif. Le Code indique que:

- Les droits de l'homme des employés et des bénéficiaires doivent être respectés. Ils devront être traités avec respect et dignité.
- Le lieu de travail ne fera pas l'objet d'un traitement rude et inhumain, y compris le harcèlement sexuel et les abus sexuels, le châtement corporel et la contrainte physique ou morale ou les injures.
- L'emploi doit être volontaire et les employés doivent être libres de démissionner avec un préavis raisonnable. La participation des bénéficiaires aux activités est volontaire.
- Les employés devraient avoir la formation et l'expérience pertinentes nécessaires pour ce travail. Les employés devraient recevoir la formation appropriée pour exercer leurs fonctions de manière professionnelle.
- Les employés ne devront pas travailler au-delà des horaires et du nombre de jours par semaine stipulés par le droit national.
- Le salaire minimum doit être respecté conformément au droit national. Les salaires et autres avantages ne doivent pas s'écarter nettement de ceux d'organismes similaires, ils doivent respecter le droit national et être établis avec considération et respect eu égard à l'origine et la nature des fonds donnés à l'organisme. Les employés doivent être dédommagés pour les heures supplémentaires. Les déductions de salaire ne doivent pas être appliquées en tant que mesure disciplinaire.
- L'organisme sera conforme au droit national eu égard à l'emploi, impôts et retenues de sécurité sociale, et offrira une description des tâches aux employés.
- Les employés ont le droit de participer à des réunions syndicales et/ou être membres d'un syndicat, ont la liberté d'association et de négociation collective sans que l'employeur n'exerce de discrimination d'aucune manière contre cela.

- Le travail des enfants n'est accepté dans aucun cadre de travail de l'organisme. Un enfant est une personne en dessous de l'âge de 15 ans ou d'un âge qui ne lui permet pas d'avoir terminé sa scolarité ou selon l'âge minimum d'embauche en vertu du droit national. La participation à des programmes d'apprentissage est prise en charge, à condition que cela soit autorisé par le droit national. Les travailleurs en dessous de 18 ans ne sont pas autorisés à effectuer un travail susceptible de mettre en risque leur santé et leur sécurité.

## Santé et Sûreté / Sécurité

Dans le travail d'élaboration et/ou de l'aide humanitaire, les exigences envers le personnel et les conditions de travail sont souvent stressantes et difficiles au niveau physique, mental et émotionnel. L'employeur devrait garantir que l'environnement de travail soit aussi sécurisant que possible et que les besoins du personnel soient tenus en compte afin d'atténuer les risques de maladies et de blessures. Le Code indique que:

- Les employés ne doivent pas être exposés aux risques liés à l'environnement de travail. L'employeur doit assurer des procédures pour les processus dangereux (travail en laboratoire et en construction), au cours desquels de tels risques puissent se produire.
- L'employeur doit garantir que les installations, laboratoires, toilettes, cuisines, dortoirs, etc. correspondent aux bonnes normes sanitaires.
- L'employeur doit garantir qu'il existe des procédures adaptées pour gérer les épidémies et garantir que l'emploi n'aggrave pas le risque de contamination du VIH/SIDA.
- L'employeur doit garantir qu'il existe de bonnes procédures et des routines de sécurité pour les employés travaillant de nuit et restant dans un environnement exposé (par exemple, logement, en évitant d'effectuer seul des visites de terrains, sécurité du transport, dispositifs de sécurité et disponibilité de communication).
- L'employeur doit garantir que le travail n'expose pas le (ou n'aggrave pas l'exposition du) personnel ou des bénéficiaires à des violences et à des conflits.
- L'employeur doit conseiller vivement aux employés d'observer les précautions nécessaires lors de la visite de zones à haut risque (par exemple, les zones ou les régions propices au crime).

## Environnement

En tant qu'individus et organismes, nous avons un impact sur l'environnement, directement ou indirectement, de par notre consommation, production, utilisation d'électricité, transport, gestion des déchets, etc. En prenant conscience de nos empreintes écologiques et environnementales, nous avons la possibilité de changer nos attitudes et notre comportement

en faisant ce que nous pouvons pour réduire un impact négatif. Le Code indique que:

- L'organisme examinera et minimisera l'impact négatif environnemental au moment de la conception des projets.
- L'organisme doit protéger l'environnement entourant l'organisme et créer des routines d'élimination des déchets et des déchets dangereux (c.-à-d. les produits chimiques, piles, verres, boîtes de conserve, etc.) sécuritaires et respectueuses de l'environnement.
- L'organisme fera en sorte de promouvoir une bonne gestion du matériel et de l'énergie.
- L'employeur informera et encouragera les bonnes initiatives environnementales au domicile et sur le lieu de travail.
- L'organisme fournira une bonne compréhension de la société durable et de développement et du principe de recyclage.

## Genre et non discrimination

Promouvoir le genre et la non discrimination, c'est garantir l'égalité dans le traitement, veiller au respect des individus et de la dignité humaine. C'est répondre aux besoins humains, non fondés sur le sexe, l'âge, la religion ou l'ethnicité, mais sur la reconnaissance de la valeur de l'égalité des êtres humains. Le traitement et l'approche peuvent différer, mais devrait toujours s'efforcer d'apporter des avantages et des opportunités équivalentes, tout autant que des obligations. Le Code indique que:

- L'organisme devrait particulièrement encourager et permettre la participation des femmes au travail et aux activités. En conséquence, il est nécessaire de veiller à ce que la sécurité de la participation des femmes soit considérée.
- L'organisme devrait encourager et permettre la participation active des femmes dans la prise de décisions et dans le leadership.
- Le travail promouvra l'entière participation des individus et des groupes marginalisés sans tenir compte du genre, de la religion, de l'âge ou de l'ethnicité.

## Aide humanitaire

Dans le cas de catastrophes naturelles ou d'origine humaine, un organisme dans le domaine de l'aide au développement peut avoir l'ambition, l'obligation morale et la possibilité d'agir. Le principal objectif de l'aide humanitaire est de prévenir les pertes humaines et de garantir l'accès aux éléments essentiels de survie. Afin d'être préparé pour une telle éventualité, il est bon d'avoir effectué des planifications et des préparations, à la fois concernant la capacité opérationnelle mais aussi les principes comportementaux au moment d'un apport d'aide humanitaire. Le Code indique que:

- Sur le plan opérationnel, l'organisme peut considérer les questions suivantes:
  - a) Quel type d'assistance mon organisme peut-il apporter?
  - b) Peut-on mettre au point un système de réponse rapide?
  - c) Existe-t-il des ressources locales ou des réseaux avec lesquels collaborer?
  - d) En tant qu'organisme, que peut-on faire pour d'autres représentants lorsque survient une catastrophe?
  - e) Comment obtenons-nous les informations, coordonnons-nous et communiquons-nous avec d'autres organismes pertinents?
  - f) De quelle sorte de formation le personnel a-t-il besoin?
  - g) Avons-nous la capacité de fournir des informations et des images aux donateurs pour leur collecte de fonds?
  
- Un guide utile sur les principes comportementaux est constitué par le Code de bonne conduite de la Croix Rouge qui indique:
  - a) L'impératif humanitaire passe avant tout
  - b) L'aide est apportée sans tenir compte de la race, de la croyance ou de la nationalité des bénéficiaires et sans distinction défavorable d'aucune sorte. Les priorités de l'aide sont calculées sur la base des seuls besoins.
  - c) L'aide ne sera pas utilisée pour servir un point de vue politique ou religieux en particulier
  - d) Nous devons nous efforcer de ne pas agir en tant qu'instruments d'une politique étrangère du gouvernement
  - e) Nous devons respecter la culture et les coutumes
  - f) Nous devons tenter d'établir un délai d'intervention en cas de catastrophe basé sur les capacités locales
  - g) Des moyens doivent être trouvés pour impliquer les bénéficiaires du programme dans la gestion de l'aide humanitaire
  - h) L'aide humanitaire doit s'efforcer de réduire les futures vulnérabilités aux catastrophes et également satisfaire aux besoins de base
  - i) Nous nous tiendrons pour responsables à la fois pour ceux qui recherchent de l'aide et pour ceux dont nous acceptons les ressources
  - j) Dans nos informations, publicité et activités publicitaires, nous devons reconnaître les victimes de catastrophes comme étant des êtres humains dignes, et non pas des cibles sans espoir