

CBM Global Disability Inclusion : Code de Conduite

Mars 2021 (mis à jour juin 2021)

1. Aperçu et contexte

Ce code décrit les objectifs et les règles qui reflètent notre engagement à adopter un comportement responsable, éthiquement irréprochable et conforme à la loi, qui soit en accord avec les valeurs, la mission et les normes professionnelles de l'organisation.

Les règles et directives définies par le Code de Conduite nous apportent à tous la sécurité et l'orientation nécessaires dans notre travail quotidien. Le Code de Conduite communique également à nos partenaires, aux participants aux projets et au grand public que CBM Global est une organisation fiable et digne de confiance qui combine une expertise et des connaissances de haute qualité avec un fort sens des responsabilités. Ce n'est qu'en maintenant notre intégrité et les normes éthiques les plus élevées à tout moment que nous pouvons vraiment réaliser notre vision et notre mission et vivre selon nos valeurs.

Le Code de Conduite de CBM Global s'applique également en ligne, et nous attendons de nos employés qu'ils maintiennent les mêmes valeurs et normes de comportement sur les médias sociaux que celles que nous attendons au bureau ou dans tout autre espace public.

Ce code est contraignant pour :

- Tous les employés de CBM Global dans le monde
- Membres de la famille accompagnant les employés en poste ou en déplacement hors de leur pays d'origine
- les membres du Conseil d'Administration de CBM Global et les tiers (c'est-à-dire les donateurs, les VIP, les célébrités, les indépendants, les bénévoles, les consultants et les médias, etc.) dans le cadre des activités de CBM Global.

Ainsi, ce Code s'applique dans le cadre de la relation avec CBM Global et les tiers agissant en tant que ses représentants.

Le Code est conforme aux normes internationales actuelles et aux politiques et directives de CBM Global, telles que :

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- Charte Humanitaire
- Charte de responsabilité des ONG Internationales (Organisations internationales non gouvernementales)

- Code de Conduite de la Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
- Valeurs de CBM Global
- Déclaration de Mission de CBM Global
- Manuel de CBM Global de Ressources Humaines
- CBM Global Politique de Sauvegarde des Enfants et des Adultes à Risque
- CBM Global Politique de Protection contre l'Exploitation, l'Abus et le Harcèlement Sexuels
- CBM Global Politique de Santé, Sûreté et Sécurité
- CBM Global Politique de Grievs
- CBM Global Politique de Prévention de la Corruption et de la Fraude
- CBM Global Politique de Lutte contre le Terrorisme et le Blanchiment d'Argent
- CBM Global Politique d'Accessibilité
- CBM Global Politique de Dénonciation
- CBM Global Politique de Responsabilité Environnementale

Le Code définit ce qui constitue un comportement communément acceptable et approprié au sein de la culture organisationnelle de CBM Global. Le non-respect du Code peut entraîner des mesures disciplinaires.

2. Principes directeurs

- 2.1 CBM Global s'oppose et n'agit pas en tant que partie volontaire à des actes répréhensibles, par exemple la corruption, les pots-de-vin ou autres irrégularités financières, les abus de sauvegarde, les fautes personnelles ou les actes illégaux dans toutes ses activités. CBM Global assure la responsabilité et la transparence vis-à-vis de ses donateurs, partenaires, participants aux projets et autres parties prenantes.
- 2.2 CBM Global prend des mesures disciplinaires rapides et fermes chaque fois qu'un acte répréhensible de quelque nature que ce soit est constaté au sein de son personnel.
- 2.3 Le personnel de CBM Global est censé se conduire d'une manière qui reflète l'honnêteté et l'intégrité, et qui préserve l'efficacité, les valeurs et la mission de l'organisation. Ces normes de conduite sont maintenues malgré d'éventuelles pratiques contraires en vigueur ailleurs.
- 2.4 Les employés de CBM Global sont encouragés à se tenir mutuellement responsables du respect du code et à dénoncer tout comportement inapproprié.

3. Normes de comportement

Ce sont les normes de comportement qui font partie de tout ce que nous faisons:

- 3.1 Traiter les autres avec respect, dignité et impartialité, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur religion, de leur orientation sexuelle et de leur handicap ou non¹;

¹ Article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la

- 3.2 Garantir l'adhésion à des pratiques d'intégration des personnes handicapées et éviter les pratiques qui forcent l'exclusion ou l'infèrent;
- 3.3 Se comporter de manière honnête, digne de confiance et éthique;
- 3.4 Faire preuve de respect et d'adhésion à la culture et à la loi partout où nous allons, que ce soit dans le cadre professionnel ou privé, et éviter tout comportement qui pourrait être considéré comme offensant (y compris les commentaires et les messages sur les médias sociaux privés) ou même mettre en danger la sécurité des collègues, des membres de la famille et/ou de soi-même;
- 3.5 Nous reconnaissons que nous sommes mesurés par nos actions à tout moment et demandons donc à nos employés de respecter la culture locale et de comprendre les problèmes des communautés dans lesquelles ils travaillent ou qu'ils visitent. Outre le respect personnel de ces normes, les employés de CBM Global sont également tenus responsables du comportement des autres lorsqu'ils agissent en tant qu'hôtes, recevant et divertissant des invités ou des visiteurs dans les locaux de CBM Global (résidence et bureau) ou lorsqu'ils utilisent les véhicules ou autres biens de CBM Global.
- 3.6 Gérer de manière responsable les actifs, fonds ou autres biens de CBM Global et s'efforcer d'atteindre les meilleures pratiques environnementales (par exemple en termes d'élimination des déchets, de consommation d'énergie).
- 3.7 Traitement digne de confiance des informations et des données confidentielles et sensibles;
- 3.8 Adhérer aux politiques de CBM Global énumérées dans la section 1 du présent document.

4. Engagements comportementaux de CBM Global liés à ce Code de Conduite

Le non-respect des principes comportementaux de CBM Global peut entraîner la suspension de l'emploi ou une enquête formelle, et si cela est justifié, le licenciement immédiat.

4.1 Protection des personnes vulnérables

La priorité de CBM Global est, à tout moment, que les participants à nos projets, nos employés et les communautés où CBM Global travaille soient et se sentent en sécurité.

Tous les employés de CBM Global sont censés s'exprimer s'ils observent ou entendent parler d'actes répréhensibles ou de mauvaises pratiques.

Nous demandons à tous les membres du personnel de lire, signer et respecter la politique de protection des enfants et des adultes à risque.

liberté de manifester sa religion ou sa conviction, seule ou en commun, tant en public qu'à distance, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.

Le personnel ne doit pas publier sur les médias sociaux des informations confidentielles ni mettre en danger notre personnel, nos programmes ou les personnes que nous servons, et doit respecter nos exigences générales en matière de protection des données.

4.2 Tolérance zéro en matière de harcèlement et d'intimidation

CBM Global ne tolère aucune forme de violence sur le lieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter, les comportements menaçants et intimidants. Chaque employé est tenu de contribuer à un environnement de respect qui exclut toute forme de harcèlement, y compris les brimades, les avances sexuelles importunes, les contacts physiques non désirés, les propositions inappropriées ou un environnement de travail entaché de blagues, de mots ou de commentaires dégradants.

Les comportements en ligne qui encouragent la violence, les abus, les préjugés ou la discrimination ne sont jamais acceptables.

Tous les employés sont tenus de lire et de reconnaître le contenu de la Politique de CBM Global sur la Prévention de l'Exploitation, des Abus et du Harcèlement Sexuels.

4.3 Non-discrimination

Nous considérons que la diversité de nos employés est une véritable force. Nous encourageons un environnement de travail inclusif afin d'atteindre le plus haut niveau de talent, de créativité et d'efficacité possible. Les principaux critères de sélection et de promotion des employés sont les compétences et la qualification. Nous ne pratiquons ni ne tolérons aucune discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

4.4 Éviter la fraude et les irrégularités financières

La Politique de CBM Global en matière de Prévention de la Corruption et de la Fraude fournit aux employés des orientations claires sur ce que l'on attend de tous les membres du personnel lorsqu'ils manipulent les biens, les informations et les rapports d'activités de CBM Global.

4.5 Contribuer à la Santé et à la Sécurité de tous

CBM Global vise à fournir un environnement de travail sûr et sain à tous les employés et participants aux projets.

En suivant les conseils de santé et de sécurité décrits dans la politique et les procédures de CBM Global, tous les membres du personnel contribuent à un lieu de travail sûr et sain.

La consommation d'alcool ou de drogues pendant les heures de travail ou le travail sous leurs effets est interdit, car cela peut mettre en danger non seulement la santé de l'employé mais aussi celle de ses collègues et des participants au projet. Les actions de l'employé peuvent également nuire à la réputation de CBM Global dans les communautés que nous servons. Veuillez également vous référer au Manuel de Ressources Humaines de CBM Global sur ce sujet.

4.6 Considérations relatives aux médias sociaux

Le fait d'être un employé de CBM Global peut entraîner un examen externe supplémentaire des profils personnels sur les médias sociaux, même si ceux-ci ne sont pas explicitement liés à l'organisation. Votre présence personnelle sur les médias sociaux vous appartient, mais nous vous demandons de reconnaître que, dans une plus ou moins grande mesure, nous sommes tous potentiellement des représentants de CBM Global en dehors des heures de travail, en ligne et hors ligne.

Tous les employés, administrateurs et bénévoles doivent se conformer à notre code de conduite et à la loi lorsqu'ils utilisent les médias sociaux.

5. Conflits d'intérêts

CBM Global compte sur les employés pour faire preuve de discernement dans l'évaluation de leur participation à des activités extérieures et, si nécessaire, pour soulever tout conflit d'intérêts potentiel avec leur supérieur hiérarchique.

Un conflit d'intérêts est tout intérêt personnel ou financier, toute activité ou relation professionnelle ou personnelle, tout emploi antérieur ou actuel, ou toute obligation susceptible d'interférer avec la capacité de s'acquitter objectivement des tâches et responsabilités professionnelles ou de nuire à l'indépendance et à l'objectivité.

Les relations critiques comprennent notamment une relation par le sang ou le mariage, un partenariat, une participation ou un investissement dans des partenaires commerciaux ou des concurrents.

Tous les employés, les administrateurs et les tiers doivent divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel à leur responsable ou à la personne de contact de CBM Global, qui se mettra en rapport avec le département des Ressources Humaines afin d'établir des mesures d'atténuation appropriées et de s'assurer qu'il est soigneusement documenté.

Si une personne est déjà directeur ou membre du conseil d'administration d'une autre organisation, ou si elle est invitée à le devenir, elle doit le déclarer à son supérieur hiérarchique et obtenir son accord. Cela s'applique également si une personne accepte un emploi supplémentaire en dehors de CBM Global.

Un jugement est nécessaire pour déterminer si un conflit matériel existe ou non dans des cas comme celui-ci :

1. un administrateur ou un membre de sa famille a un intérêt dans une entreprise extérieure qui fait des affaires avec CBM Global, ou
2. un administrateur est affilié à une organisation qui reçoit un financement de CBM Global, ou
3. un administrateur peut être impliqué dans tout autre ensemble de circonstances qui semble présenter un conflit d'intérêts potentiel.

6. Rapports et gestion des incidents

Tous les employés de CBM Global et les personnes affiliées à CBM Global (y compris les visiteurs) doivent s'exprimer s'ils observent ou entendent parler d'actes répréhensibles ou de mauvaises pratiques.

CBM Global adhérera aux politiques de la section 1 de ce Code pour guider l'enquête sur la conduite signalée et toute action disciplinaire en résultant. Les politiques et procédures de CBM Global garantissent que ce signalement peut être fait de manière confidentielle et sans représailles pour la personne qui le fait.

CBM Global (la direction ou le conseil d'administration, selon le cas) se réserve le droit de déterminer, sur la base de ce Code de Conduite et en se référant aux normes internationales, si un employé ou toute personne travaillant pour le compte de CBM Global a adopté une conduite inappropriée ou un comportement qui peut justifier une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il existe différents canaux permettant aux employés, aux parties prenantes externes et aux personnes affiliées à CBM Global de signaler toute violation de ce Code. Bien que CBM Global encourage tout le monde à signaler une violation, une violation présumée ou toute autre incohérence dans le respect du Code, les employés de CBM Global ont l'obligation de signaler, si cela est raisonnable dans le cas respectif. Les principaux systèmes de retour d'information sont énumérés ci-dessous :

1. Tous les employés de CBM Global peuvent donner leur avis à tout moment en passant simplement **par la ligne hiérarchique**.
2. Il existe une **adresse électronique générale** par laquelle le **public** peut **contacter** CBM Global : hello@cbm-global.org. Toute plainte envoyée à cette adresse sera transmise au membre du personnel approprié pour traiter la plainte.
3. En ce qui concerne les questions de **sauvegarde et d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels**, veuillez vous référer aux procédures de rapport et de retour d'information qui accompagnent la Politique de sauvegarde des enfants et des adultes à risque de CBM Global et la Politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
4. Toute **violation liée à la fiscalité ou aux finances** peut être signalée au Directeur Financier de CBM Global.
5. CBM Global dispose d'une politique de **dénonciation** qui comprend des conseils sur la manière de signaler des questions sensibles pour lesquelles le signalement par la ligne hiérarchique peut ne pas être approprié ou souhaité.

Pendant la "Période de Transition", CBM International, en tant que partenaire de gestion du programme de CBM Global, a mis en place les mécanismes de retour d'information décrits dans cette section. Ces mécanismes de retour d'information soutiennent l'exécution du programme de travail de CBM Global. CBM International tiendra CBM Global informé et à jour des plaintes pertinentes par l'intermédiaire du Country Office Transition Manager de CBM Global.

6. **Le Système de Feedback et de Plaintes concernant le Programme** de CBM Global accueille les préoccupations, les plaintes, les suggestions ou les compliments sur ses opérations et sa conduite en tant qu'organisation. Les parties prenantes externes liées aux programmes de CBM Global sont invitées à donner leur avis sur les normes de service fournies par l'organisation, ses employés, ses bénévoles ou toute personne directement impliquée dans la réalisation des programmes.

Pour garantir un signalement sans crainte de conséquences, la discrétion et le professionnalisme seront exercés à tout moment. La gestion des incidents est décrite dans les directives de chaque système de retour d'information.

La confidentialité :

Les divulgations soumises dans le cadre de ce Code de Conduite seront considérées comme confidentielles et ne seront communiquées que sur la base du besoin d'en connaître.

7. Conclusion

La capacité de CBM Global à remplir ses engagements et à maintenir sa réputation dépend des personnes qui assument la responsabilité personnelle de promouvoir et d'adhérer aux politiques et aux directives énoncées dans ce Code de Conduite.

Rien ne peut remplacer l'intégrité personnelle et le bon jugement. Lorsque vous êtes confronté à une situation difficile, posez-vous ces questions :

- Mon action ou ma décision est-elle légale?
- 2. Est-il conforme à la lettre et à l'esprit de ce Code et aux valeurs et politiques de CBM Global?
- Est-il juste et libre de tout conflit d'intérêt personnel?
- Mon action ou ma décision pourrait-elle résister à un examen public? A quoi cela ressemblerait-il dans un journal?
- Mon action ou ma décision protégera-t-elle la réputation de CBM Global en tant qu'organisation ayant un haut niveau de normes éthiques ?
- Si la réponse à chaque question est "oui", l'action ou la décision est très probablement la bonne.
- Si vous n'êtes pas sûr, demandez. Et continuez à demander jusqu'à ce que vous soyez sûr !

CBM Global Disability Inclusion

www.cbm-global.org Dr.-Werner-Freyberg-Str. 7 69514 Laudenbach, Germany