

CBM Global Disability Inclusion :

Code de Conduite

Juin 2022

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 de responsabilité. 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 :

- [Valeurs de CBM Global](#)
- 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 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.

- Charte humanitaire
- Charte de responsabilité des ONGI (Organisations non gouvernementales internationales)
- Code de conduite de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
- [Déclaration de mission de CBM Global](#)
- [Manuel de Ressources Humaines de CBM Global](#)
- Politiques et processus de CBM Global
 1. [Accessibilité](#) (français | espagnol)
 2. [Santé, sécurité et sûreté](#) (français | espagnol)
 3. [Responsabilité environnementale](#) (français | espagnol)
 4. [Sauvegarde des enfants et des adultes à risque](#) (français | espagnol)
 5. [Prévention de la corruption et de la fraude](#) (français | espagnol)
 6. [Lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent](#) (français | espagnol)
 7. [Dénonciation](#) (français | espagnol)
 8. [Feedback et plaintes concernant le programme](#) (français | espagnol)
 9. [Diversité et inclusion](#) (français | espagnol)
 10. [Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels](#) (français | espagnol)
 11. [Griefs](#) (français | espagnol)
 12. [Disciplinary Process Guide](#)
 12. [Conflit d'intérêts et loyauté](#) (français | espagnol)
 13. [Protection des données](#) (français | espagnol)

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, bénéficiaires 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 signaler 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, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle et leur handicap ou non;
- 3.2 Veiller à l'adhésion aux pratiques d'intégration des personnes handicapées et éviter les pratiques qui forcent l'exclusion ou la laissent supposer ;
- 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 nous 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 sauvegarde des enfants et des adultes à risque](#).

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 Interdiction de l'exploitation et des abus sexuels

(Adapté du Bulletin du Secrétaire Général de l'ONU : Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels réf ST/SGB/2002/13)

CBM Global applique une tolérance zéro à toute forme d'abus. Cette section présente les normes internationales de protection des personnes vulnérables contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

1. L'exploitation et les abus sexuels violent les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus et ont toujours constitué un comportement inacceptable et une conduite interdite pour le personnel de CBM Global.
2. L'exploitation sexuelle et l'abus sexuel constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de mesures disciplinaires, y compris le licenciement sommaire ;
3. L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. La croyance erronée en l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense ;
4. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela inclut tout échange d'aide qui est due aux participants au programme ;
5. Les relations sexuelles entre le personnel de CBM Global et les participants au programme, étant donné qu'elles sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale, sapent la crédibilité et l'intégrité du travail de CBM Global et sont interdites ;
6. Lorsqu'un membre du personnel de CBM Global développe des inquiétudes ou des soupçons concernant l'exploitation ou l'abus sexuel par un collègue de travail, qu'il soit dans la même organisation ou non et qu'il fasse partie ou non du système de CBM Global, il doit signaler ces inquiétudes via les mécanismes de signalement établis ;
7. Le personnel de CBM Global est tenu de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et l'abus sexuels. Les responsables à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.
8. L'exploitation des enfants est illégale et destructrice pour l'enfant et nuisible au travail et à la réputation de CBM Global ;
9. Le harcèlement sexuel, qui peut se manifester par des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, des commentaires inappropriés et d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle, est interdit.

Les normes énoncées ci-dessus ne sont pas destinées à constituer une liste exhaustive. D'autres types de comportements d'exploitation ou d'abus sexuels peuvent justifier une action administrative ou des mesures disciplinaires, y compris un licenciement sommaire.

4.3 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 de Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels](#).

4.4 Condamner l'abus de pouvoir

Tous les employés de CBM Global et ses représentants s'engagent à gérer le pouvoir qui découle de leur position avec une retenue appropriée, et à ne pas en abuser.

4.5 Non-discrimination

Nous considérons que la diversité de nos employés est une véritable force. Nous promovons 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.

4.6 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 commerciaux de CBM Global.

4.7 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.

4.8 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 adhérer à notre Code de Conduite, nos [Social Media Guidelines](#) et la loi lorsqu'ils utilisent les médias sociaux.

5. Conflits d'intérêts

CBM Global s'engage dans une culture d'intégrité, de transparence et de responsabilité. Tous les directeurs, le personnel, les membres du conseil d'administration, les partenaires de programme ou les bénévoles sont tenus d'observer des normes élevées d'éthique commerciale et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités.

Lorsque nous prenons des décisions liées à notre travail, nous avons le devoir d'agir dans le meilleur intérêt de CBM Global.

Identifier, éviter ou divulguer et traiter les conflits d'intérêts est une partie importante de la démonstration de l'objectivité et de l'intégrité.

En signant l'adhésion au présent Code de Conduite, vous êtes lié par la [politique en matière de conflits d'intérêts et de loyauté](#).

6. Rapports et gestion des incidents

Tous les employés de CBM Global et les personnes affiliées à CBM Global (y compris les visiteurs) sont censés s'exprimer et signaler 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 pouvant 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. Les demandes de renseignements envoyées à cette adresse seront transmises au membre du personnel compétent pour traiter la plainte.
3. En ce qui concerne les questions de **protection et d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement**, les rapports peuvent être envoyés par e-mail à safeguarding@cbm-global.org ou soumis en utilisant le lien du formulaire de rapport en ligne, [EthicsPoint](#). Pour plus d'informations, veuillez consulter les procédures de signalement 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 mondial de CBM.
5. CBM Global a mis en place une [politique de dénonciation](#) qui comprend des conseils sur la manière de signaler des questions sensibles lorsque le signalement par la ligne de direction n'est pas approprié ou souhaité. Les problèmes peuvent être signalés par e-mail : whistleblowing@cbm-global.org ou en utilisant le portail de dénonciation à ce lien : [Portail de dénonciation de CBM Global](#).
6. CBM Global accueille volontiers les réactions des programmes, les préoccupations, les plaintes, les suggestions ou les compliments sur ses activités et sa conduite en tant qu'organisation. Les parties prenantes externes liées au travail de programme de CBM Global sont invitées à donner leur avis sur les normes de service fournies par l'organisation, ses employés, ses volontaires ou toute personne directement impliquée dans la réalisation du programme. Les commentaires sur les programmes peuvent être envoyés à feedback@cbm-global.org.

Pour garantir un signalement sans crainte de conséquences, la discrétion et le professionnalisme seront exercés à tout moment. Le processus de gestion des incidents est décrit 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 individus 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 ?
- 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 exempt de tout conflit d'intérêt personnel ?
- Mon action ou ma décision pourrait-elle résister à un examen public ? À quoi cela ressemblerait-il dans un journal ?
- Mon action ou ma décision protégera-t-elle la réputation de CBM Global en tant qu'organisation aux normes éthiques élevées ?

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, Allemagne