

# **CBM Global**

# **Code de Conduite**

Février 2025



**CBM Global Disability Inclusion**

Van Heuven Goedhartlaan 13D, 1181 LE Amstelveen, Pays Bas

<https://cbm-global.org>

# Vue d'ensemble et contexte

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

Les règles et les lignes directrices définies par le code de conduite offrent à chacun d'entre nous la sécurité et l'orientation nécessaires dans notre travail quotidien. Le code de conduite indique également à nos donateurs, à nos partenaires, aux participants aux programmes et au grand public que CBM Global est une organisation fiable et digne de confiance qui allie une expertise et des connaissances de grande qualité à un sens aigu des responsabilités. Ce n'est qu'en maintenant notre intégrité et les normes éthiques les plus élevées à tout moment que nous pouvons véritablement 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 et des autres parties mentionnées ci-dessous qu'ils respectent les mêmes valeurs et normes de comportement dans les courriels, les réunions électroniques et les médias sociaux que dans les bureaux ou dans tout autre espace public.

## Portée

- Ce code est contraignant pour les employés, les consultants, les bénévoles et les membres du conseil d'administration de CBM Global, qui devront signer ce document dans l'espace prévu à cet effet.
- Ce code s'applique dans le cadre des relations entre CBM Global et les tiers agissant en tant que ses représentants (c'est-à-dire les donateurs, les VIP, les célébrités, les indépendants et les médias, etc.) qui doivent être informés du code de conduite de CBM Global et sont invités à s'y conformer lorsqu'ils agissent dans le cadre d'activités liées à CBM Global, bien qu'une signature ne soit pas exigée

## Alignment

Le Code est conforme aux normes internationales actuelles et aux politiques de CBM Global et aux lignes directrices<sup>1</sup>, 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'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.
- [La Charte Humanitaire](#)
- [Charte de Responsabilité](#) (pour les organisations internationales non gouvernementales)

---

<sup>1</sup> La section [Références clés et documents d'appui](#) indique où trouver la documentation mentionnée dans le présent code de conduite.

- [Code de conduite de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge](#) (en anglais)
- [Assurer la sécurité des enfants - Normes internationales de protection de l'enfance](#) (Mettre fin à la maltraitance des enfants dans les organisations) (en anglais)
- Mission de CBM Global
- CBM Global Manuel des ressources humaines (pour les employés de CBM Global uniquement)

Le code définit ce qui constitue un comportement acceptable et approprié au sein de la culture organisationnelle de CBM Global. Le non-respect du code peut entraîner des mesures disciplinaires pour les membres du personnel et, dans le cas des membres du conseil d'administration ou des tiers, la fin de la relation professionnelle avec CBM Global.

## Principes directeurs

- CBM Global s'oppose et n'agit jamais en tant que partie volontaire à des actes répréhensibles, tels que la corruption, les pots-de-vin ou d'autres irrégularités financières, les abus en matière de sauvegarde, les fautes personnelles ou les actes illégaux dans le cadre de ses activités. CBM Global garantit la responsabilité et la transparence vis-à-vis de ses donateurs, de ses partenaires, des participants aux programmes et des autres parties prenantes.
- CBM Global prend des mesures disciplinaires rapides et formelles (et des mesures juridiques si nécessaire) chaque fois que des actes répréhensibles de quelque nature que ce soit sont constatés au sein de son personnel.

Toutes les parties concernées par le code de conduite de CBM Global (voir [Portée](#)) sont tenues de se comporter de manière honnête et intègre et de préserver l'efficacité, les valeurs et la mission de l'organisation. Ces normes de conduite doivent être maintenues en dépit d'éventuelles pratiques contraires en vigueur ailleurs.

- Tous sont encouragés à se tenir mutuellement responsables du respect de ce code et à signaler tout comportement inapproprié.

## Normes de comportement

**Il s'agit des normes de comportement qui font partie de tout ce que nous faisons :**

- Traiter les autres avec respect, dignité et impartialité, indépendamment de leur sexe, de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leur orientation sexuelle et de leur handicap ou non ;
- Garantir le respect des pratiques d'intégration des personnes handicapées et éviter les pratiques qui forcent l'exclusion ou en déduisent l'existence ;
- Se comporter de manière honnête, digne de confiance et éthique ;

Nous reconnaissons que nos actes sont mesurés à tout moment et nous demandons donc à nos employés, membres du conseil d'administration et bénévoles de respecter et d'adhérer à la culture et à la loi partout où ils vont, que ce soit pour des raisons professionnelles ou privées, et d'éviter tout comportement qui pourrait être considéré comme offensant (y compris les commentaires et les messages en ligne ou hors ligne) ou même mettre en danger la sécurité des collègues, des membres de la famille et/ou de soi-même ;

- Outre le respect de ces normes à titre personnel, les employés de CBM Global sont également responsables du comportement des autres lorsqu'ils agissent en tant qu'hôtes, en recevant et en divertissant des invités ou des visiteurs dans les locaux de CBM Global ou en utilisant des véhicules ou d'autres biens de CBM Global.
- Toutes les formes de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels sont inacceptables et interdites.
- Toute activité sexuelle avec un enfant (personne âgée 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 de l'enfant n'est pas un moyen de défense.
- Gérer de manière responsable les actifs, les fonds ou autres biens de CBM Global et s'efforcer de mettre en œuvre les meilleures pratiques environnementales (par exemple en matière d'élimination des déchets ou d'utilisation de l'énergie).
- Traitement fiable des informations et des données confidentielles et sensibles ;
- Respecter les politiques et les lignes directrices de CBM Global.

## **Engagements comportementaux liés au présent code de conduite**

Le non-respect des engagements comportementaux de CBM Global peut entraîner la suspension de l'emploi ou de la relation de travail dans le cas des membres du conseil d'administration et des tiers pendant la durée d'une enquête formelle et, si les faits sont graves et avérés, le licenciement immédiat ou la cessation de la relation professionnelle.

### **Protection des personnes vulnérables**

La priorité de CBM Global est de faire en sorte que les participants à ses programmes, ses employés et les communautés dans lesquelles elle travaille soient et se sentent en sécurité.

Tous les employés de CBM Global, les membres du Conseil d'administration, les consultants et les bénévoles sont tenus de 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, de signer et de respecter notre politique de sauvegarde.

Le personnel ne doit pas publier sur les médias sociaux des informations confidentielles ou 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.

### **Protection contre l'exploitation et les abus sexuels**

CBM Global applique une tolérance zéro à l'égard des actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (SEAH) et souscrit aux principes énoncés dans l'[Approche commune pour protéger de l'exploitation, les atteintes et du harcèlement sexuels \(CAPSEAH\)](#).

Tous les employés de CBM, les membres du conseil d'administration, les consultants et les bénévoles sont tenus d'adhérer à la politique de sauvegarde de CBM Global. Tout manquement à cette politique entraînera des mesures disciplinaires dans le cas des

employés et, dans le cas des membres du conseil d'administration ou des tiers, peut conduire à la fin de la relation professionnelle avec CBM Global.

## **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, membre du conseil d'administration, consultant et bénévole est tenu de contribuer à un environnement de respect qui exclut toute forme de violence :

- **Harassment:** unwanted (unwelcome/uninvited) conduct based on a protected characteristic (e.g., age, gender reassignment, being single, married or in a civil partnership, being pregnant or on maternity leave, disability, race including color, nationality, ethnic or national origin, religion or belief, sex (gender), sexual orientation), which has the purpose or effect of violating a person's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Sexual harassment is where there is unwanted conduct of a sexual nature.

- **Harcèlement :** comportement non désiré (importun/non invité) fondé sur une caractéristique protégée (par exemple, l'âge, le changement de sexe, le fait d'être célibataire, marié ou en partenariat civil, d'être enceinte ou en congé de maternité, le handicap, la race, y compris la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions, le sexe (le genre), l'orientation sexuelle), qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré de nature sexuelle.

- **Brimades :** Comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant, abus ou détournement de pouvoir par des moyens qui sapent, humilient, dénigrent ou blessent la personne qui subit les brimades. Les exemples peuvent inclure, mais ne sont pas limités à : répandre des rumeurs, agresser verbalement une personne devant d'autres personnes, crier, exclure une personne de conversations ou d'événements ou ignorer son point de vue, réagir de manière passive et agressive et la traiter en silence, retenir des informations, bloquer des possibilités de promotion ou de formation, donner une charge de travail ingérable ou fixer des délais déraisonnables dans le but de la pousser à l'échec, exercer une supervision autoritaire ou une critique constante, saboter, infliger des sévices physiques, etc.

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

## **Condamner les abus de pouvoir**

Tous les employés de CBM Global et ses représentants s'engagent à gérer le pouvoir qui découle de leur position avec la modération qui s'impose et à ne pas en abuser.

Il y a abus de pouvoir lorsque des personnes abusent de leur autorité pour exercer un contrôle, manipuler ou nuire à d'autres personnes sur le lieu de travail. Il peut se manifester

sous diverses formes, y compris, mais sans s'y limiter, la violence verbale, la discrimination, le harcèlement sexuel ou l'attribution inéquitable de ressources et d'opportunités.

Il peut s'agir de menacer un autre employé, un partenaire ou un participant à un programme d'arrêter ou de limiter l'accès à des fonds ou à des incitations salariales s'il ne se plie pas à leurs exigences.

## **Non-discrimination**

Nous considérons la diversité de nos employés comme une véritable force. Nous favorisons un environnement de travail inclusif afin d'atteindre le plus haut niveau possible de talent, de créativité et d'efficacité. Les principaux critères de sélection et de promotion des employés sont les compétences et les qualifications. 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.

## **Éviter la fraude et l'irrégularité financière**

La politique de CBM Global en matière de prévention de la corruption et de la fraude fournit aux employés, aux membres du conseil d'administration, aux consultants et aux bénévoles des orientations claires sur ce que l'on attend d'eux lorsqu'ils traitent les actifs, les informations et les rapports d'activité de CBM Global.

## **Contribuer à la santé et à la sécurité de tous**

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

En suivant les conseils en matière de santé et de sécurité décrits dans la politique de CBM Global en matière de santé, de sûreté et de sécurité et les procédures connexes, tous les membres du personnel contribuent à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail.

Il est interdit de consommer de l'alcool ou des drogues pendant les heures de travail ou de travailler sous leurs effets, car cela peut mettre en danger non seulement la santé de l'individu, mais aussi celle de ses collègues et des participants au programme. De telles actions peuvent également nuire à la réputation de CBM Global dans les communautés que nous servons.

## **Considérations sur le comportement en ligne**

Le fait d'être un employé de CBM Global peut entraîner un examen externe supplémentaire des profils de médias sociaux personnels et d'autres formes de présence en ligne (forums, chats, etc.), même s'ils ne sont pas explicitement liés à l'organisation. La présence en ligne personnelle d'un employé lui appartient, mais nous demandons à tous les employés, membres du conseil d'administration, consultants et bénévoles de reconnaître que, dans une mesure plus ou moins grande, nous sommes tous potentiellement des représentants de CBM Global en dehors des heures de travail, en ligne et hors ligne.

Tous les employés, consultants, bénévoles et membres du conseil d'administration doivent respecter nos lignes directrices en matière de médias sociaux lorsqu'ils utilisent les médias sociaux et sont présents en ligne.

# Conflits d'intérêts

CBM Global s'engage à respecter une culture d'intégrité, de transparence et de responsabilité. Tous les employés de CBM Global, les membres du conseil d'administration, les consultants et les bénévoles sont tenus de respecter des normes élevées d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

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

L'identification, l'évitement, la divulgation et le traitement des conflits d'intérêts sont des éléments importants pour faire preuve d'objectivité et d'intégrité.

En signant leur adhésion à ce code de conduite, les employés, les membres du conseil d'administration, les consultants et les bénévoles sont liés par la politique de CBM Global en matière de conflits d'intérêts et de loyauté.

# Rapports et gestion des incidents

Toute personne relevant de la portée du présent code de conduite est censée s'exprimer et signaler si elle observe ou entend parler d'actes répréhensibles ou de mauvaises pratiques.

CBM Global se référera à ses politiques pour guider l'enquête sur les comportements signalés et, s'ils sont avérés, pour mettre en œuvre des mesures disciplinaires. Les politiques et procédures de CBM Global garantissent que ce signalement peut être effectué de manière confidentielle et sans représailles pour la personne concernée.

CBM Global (la direction ou le conseil d'administration, selon le cas) se réserve le droit de déterminer, sur la base du présent code de conduite et en se référant aux normes internationales pertinentes, si un employé ou toute personne travaillant pour le compte de CBM Global a eu une conduite ou un comportement inapproprié pouvant justifier une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les employés, les parties prenantes externes et les personnes affiliées à CBM Global disposent de plusieurs canaux pour signaler toute infraction à ce code. Si CBM Global encourage chacun à signaler une violation, un soupçon de violation ou toute autre incohérence dans le respect du Code, les employés de CBM Global ont l'obligation de le faire, si cela est raisonnable dans chaque cas.

Voici les principaux systèmes de retour d'information :

- Tous les employés de CBM Global peuvent donner leur avis à tout moment en **passant par la ligne hiérarchique**.
- Le **public** peut contacter CBM Global à l'adresse [hello@cbm-global.org](mailto:hello@cbm-global.org). Les demandes envoyées à cette adresse seront transmises au membre du personnel compétent pour traiter la plainte.
- En ce qui concerne les questions de **sauvegarde et d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement**, les rapports peuvent être envoyés par courriel à [safeguarding@cbm-global.org](mailto: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 de CBM Global.

- Toute **infraction fiscale ou financière** peut être signalée au directeur financier de CBM Global ou en utilisant le portail de dénonciation : [Whistleblowing reporting | CBM Global \(cbm-global.org\)](https://www.cbm-global.org/whistleblowing-reporting)
- CBM Global dispose d'une politique de **dénonciation** qui comprend des conseils sur la manière de signaler des questions sensibles lorsque le signalement par la ligne hiérarchique n'est pas approprié ou souhaitable. Les problèmes peuvent être signalés par courrier électronique : [whistleblowing@cbm-global.org](mailto:whistleblowing@cbm-global.org) ou en utilisant le portail de dénonciation à ce lien : [Whistleblowing reporting | CBM Global \(cbm-global.org\)](https://www.cbm-global.org/whistleblowing-reporting)
- CBM Global accueille favorablement les commentaires, 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 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 mise en œuvre du **programme**. Les commentaires sur les programmes peuvent être adressés à la personne de contact habituelle de CBM Global ou être envoyés à [feedback@cbm-global.org](mailto:feedback@cbm-global.org).

Pour que les personnes se sentent à l'aise pour signaler un incident sans craindre de conséquences, la discrétion et le professionnalisme seront de rigueur à tout moment. Le processus de gestion des incidents est décrit dans les lignes directrices de chaque canal de retour d'information.

### **Confidentialité :**

*Les divulgations soumises dans le cadre du présent code de conduite seront considérées comme confidentielles et ne seront communiquées que sur la base du besoin de savoir.*

## **Conclusion**

La capacité de CBM Global à remplir ses engagements et à préserver sa réputation dépend de la responsabilité personnelle des individus à promouvoir et à respecter les politiques et les lignes directrices énoncées dans le présent code de conduite.

Rien ne peut remplacer l'intégrité personnelle et le bon jugement. Lorsqu'ils sont confrontés à une situation difficile, les individus sont invités à se poser les questions suivantes :

- Mon action ou ma décision est-elle légale ?
- Est-il conforme à la lettre et à l'esprit du présent 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, posez la question. Et continuez à demander jusqu'à ce que vous soyez sûr !

# Références clés et documents d'appui

Tous les documents mentionnés sont disponibles pour le personnel de la Fédération CBM Global sur [Global Connect](#). Les documents destinés à un public externe sont disponibles sur [www.cbm-global.org](http://www.cbm-global.org).

- CBM Global – Vision
- CBM Global – Mission
- CBM Global - Valeurs
- CBM Global – Manuel de ressources humaines
- Politique CBM Global - Sauvegarde
- Politique CBM Global - Santé, sûreté et sécurité
- Politique CBM Global - Conflits d'intérêts et de loyauté
- Politique CBM Global - Feedback et plaintes du programme
- Politique CBM Global – Dénonciation
- CBM Global – Social Media Guidelines

# Déclaration

I acknowledge that I have read and understand the CBM Global Code of Conduct.

By signing this document (in paper form or electronically through the CBM Global HR System), I agree:

- to comply with the CBM Global Code of Conduct
- to be responsible for observing and spreading awareness of the Code of Conduct in my work environment.
- to respond immediately to any concerns, allegations and incidents, and to report as outlined in the [Reporting and Incident Management section](#) of the Code of Conduct without delay.

Je reconnais avoir lu et compris le Code de conduite de CBM Global.

En signant ce document (sur papier ou électroniquement par le biais du système de RH de CBM Global), j'accepte :

- se conformer au code de conduite de CBM Global
- d'être responsable du respect et de la diffusion du code de conduite dans mon environnement de travail.
- de répondre immédiatement à toute préoccupation, allégation et incident, et de faire rapport sans délai, comme indiqué dans la section relative aux [rapports et à la gestion des incidents](#).