

CHARTRE ETHIQUE

Création le 4 août 2022

TABLE DES MATIERES

I.	PREAMBULE.....	2
II.	LES PRINCIPES D'AVN	2
III.	CHAMP D'APPLICATION.....	3
IV.	CHARTRE ETHIQUE.....	4
1.	COMBATTRE TOUTE FORME DE HARCELEMENT.....	4
2.	ELIMINER LA DISCRIMINATION	5
3.	ELIMINER TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCE.....	5
4.	NE PAS RECOURIR AU TRAVAIL DES ENFANTS	5
5.	ENCOURAGER L'EGALITE DE GENRE ET FAIRE PREUVE D'EXEMPLARITE	5
6.	LUTTER CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION.....	6
7.	S'ABSTENIR DE TOUT CONFLIT D'INTERETS DANS LE CADRE DE L'ACTIVITE D'AVN	6
8.	LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT.....	6
9.	RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	7
10.	SE CONFORMER AUX LEGISLATIONS ET REGLEMENTATIONS DU PAYS DANS LEQUEL AVN MENE SES ACTIVITES	7
V.	SIGNALEMENT DE PROTECTION	7
1.	LES COLLABORATEURS D'AVN.....	7
2.	LES BENEFICIAIRES ET LES PARTENAIRES D'AVN	7
3.	ORGANISATION DU COMITE ETHIQUE	8
VI.	SANCTIONS APPLICABLES	9
VII.	annexes.....	10
	ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE RELATIF A LA FRAUDE ET A LA CORRUPTION	11
	ANNEXE 2 : LE CONFLIT D'INTERETS	15

I. PREAMBULE

La mission d'AVN est de contribuer à renverser la problématique de l'habitat en Afrique en favorisant le principe d'un habitat adapté pour le plus grand nombre à travers le développement d'un marché de l'écoconstruction et via la diffusion du concept technique de la Voûte Nubienne.

II. LES PRINCIPES D'AVN

AVN adhère aux principes d'humanité ; elle s'engage à prêter une attention particulière aux populations rurales les plus vulnérables ou marginalisées ; elle refuse le fatalisme et la soumission à des processus d'exclusion et des inégalités considérées comme inéluctables. Elle s'engage pour le respect des droits humains fondamentaux de ces populations, en accord avec la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, le Pacte Mondial des Nations Unies et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

AVN adhère aux principes de **neutralité** ; elle s'abstient de prendre part aux controverses d'ordre politique, racial, religieux et idéologique, et en temps de crise ou conflit, aux hostilités. Elle reste elle-même libre de tout engagement politique, syndical ou religieux.

AVN adhère aux principes d'impartialité ; son assistance technique et financière est octroyée sans aucune distinction de nationalité, de race, de religion, de condition sociale et d'appartenance politique.

AVN adhère aux principes d'indépendance ; son action est détachée d'objectifs et d'intérêts purement économiques, sécuritaires ou militaires.

En conformité avec sa charte, AVN a pour principe **d'agir en coopération et en partenariat** avec les acteurs d'un territoire ou d'un pays : organisations paysannes et de la société civile, collectivités locales, services publics, entreprises au Sud comme au Nord, etc. Elle agit avec et pour les populations rurales et les acteurs d'un pays en réponse à des demandes clairement identifiées et des initiatives portées par ces mêmes acteurs. AVN a pour principe de ne jamais se substituer aux acteurs locaux ; elle agit dans le **respect de leur légitimité et leur souveraineté** et s'interdit de participer à toute forme d'intervention dont les populations locales seraient exclues.

AVN fait sien le principe de **respect** de ses interlocuteurs, dans leur diversité de positionnement.

AVN fait également sien le principe de **responsabilité** : l'ensemble de ses collaborateurs s'engagent à respecter le droit local et international, les devoirs et législations des pays d'accueil, les engagements souscrits avec les autorités et partenaires locaux ; de même que l'éthique de fonctionnement de l'association et des règles de gouvernance adoptées par son assemblée générale.

L'intégrité est également ancrée dans l'identité et les valeurs d'AVN. L'intégrité recouvre le respect du droit et des lois, l'honnêteté, la fiabilité et la loyauté. Elle

signifie aussi probité, droiture et incorruptibilité. Elle ne peut être complètement garantie ni par le droit pénal ni par un quelconque système de contrôle, si strict soit-il. Elle est l'affaire personnelle de chaque collaborateur et collaboratrice.

Enfin, AVN adhère au principe de **transparence** et **redevabilité** auprès de ses partenaires techniques et financiers et ses donateurs ;

III. CHAMP D'APPLICATION

Cette charte éthique vise à définir les règles de comportement qui s'imposent à l'ensemble des collaborateurs ou personnes intervenant dans le cadre des activités d'AVN, sous contrat ou convention avec AVN tels que salariés siège, expatriés et terrains, volontaires, stagiaires, bénévoles, consultants, etc. et les membres de l'association y compris son conseil d'administration. Il complète mais ne remplace pas les différentes politiques et procédures d'AVN ni ne remplace le contrat ou la convention qui lie une personne à AVN. Il est signé par chacune de ces personnes montrant ainsi son acceptation.

Tout manquement à la charte éthique expose la personne à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour les salarié.e.s, la rupture de conventions et contrats pour les stagiaires, services civiques et consultants, voire l'exclusion d'adhérents et l'arrêt de toute collaboration avec des bénévoles. Certaines violations peuvent entraîner des poursuites judiciaires conformément à la législation en vigueur.

IV. CHARTE ETHIQUE

Tout.e collaborateur.trice ou toute personne intervenant dans le cadre des activités d'AVN, sous contrat ou convention avec AVN s'engage à respecter les règles de conduite suivantes ci-dessous énoncées.

Ces règles visent à traiter chaque personne bénéficiaire, partenaire ou collaborateur avec respect et dignité.

1. COMBATTRE TOUTE FORME DE HARCELEMENT

Respecter les droits de toutes et tous, y compris des enfants, et ne se livrer à aucune forme de maltraitance, d'intimidation ou d'exploitation notamment sexuelle, sur tout individu, quel que soit son âge.

- ✓ S'abstenir de tout comportement pouvant être assimilé à du harcèlement sexuel ou moral.

On parle de circonstances aggravantes, lorsque le **harcèlement sexuel** revêt les deux formes suivantes :

- Contrepartie : quand un avantage quel qu'il soit, est accordé si en échange la victime accepte des relations sexuelles ;
- Conditions hostiles : où la victime est l'objet d'intimidation ou d'humiliation.

Le harcèlement sexuel peut être **physique** (violence physique, attouchements, proximité inutile), **verbal** (réflexions et questions déplacées sur l'apparence, le mode de vie, l'orientation sexuelle, appels téléphoniques inconvenants, etc.) **ou non verbal** (injures, sifflements, gestes suggestifs, étalage d'objets sexuels).

Le **harcèlement moral** est une conduite abusive qui, par des gestes, paroles, comportements ou attitudes répétés ou non, vise à dégrader les conditions de vie et/ou conditions de travail d'une personne.

La violence dans le monde du travail inclut la violence qui se produit hors du lieu de travail traditionnel, par exemple à l'occasion d'événements sociaux, de conférences, de cours de formation ou de réunions en rapport avec le travail, chez des partenaires ou des bénéficiaires ou lors d'une activité menée en dehors du lieu de travail et impliquant des contacts avec le public. Elle inclut également les déplacements liés à l'activité.

- ✓ S'interdire toutes relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge de la personne ne peut être invoquée comme moyen de défense.
- ✓ S'interdire de demander des faveurs sexuelles en contrepartie d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de tout type d'assistance, et d'utiliser ainsi sa position dans un rapport de force inégal avec des bénéficiaires de projets, des employés ou candidats à emploi et des partenaires.

- ✓ Contribuer à l'instauration et au maintien d'un environnement à même de prévenir les exploitations ou abus sexuels, de même que toute forme de harcèlement moral.

2. ELIMINER LA DISCRIMINATION

Il y a discrimination quand une personne est traitée différemment, ou moins favorablement, en raison de caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine sociale, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la maladie, etc.

La discrimination peut survenir dans diverses activités liées au travail, notamment l'accès à l'emploi, à la formation et l'orientation professionnelle et les conditions d'emploi, comme le recrutement, la rémunération, l'évaluation de la performance et avancement, etc. ou liées à l'accès aux activités menées par AVN ou ses partenaires.

3. ELIMINER TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCE

- ✓ Ne pas contraindre au travail une personne, de quelque manière que ce soit, sans son consentement ou sous menace exprimée ou sous-entendue.
- ✓ S'assurer que tous les collaborateurs d'AVN, de ses partenaires mettant en œuvre des activités et de ses prestataires ont un contrat de travail indiquant les conditions d'emploi, son caractère volontaire, la liberté d'en démissionner (y compris les procédures à suivre à cet égard) et les droits et obligations pouvant résulter d'un départ ou d'une cessation de travail.

4. NE PAS RECOURIR AU TRAVAIL DES ENFANTS

- ✓ Respecter les dispositions sur l'âge minimum prévues par la législation et la réglementation nationale du travail, et, lorsque la législation nationale est Insuffisante, se fonder sur les normes internationales du travail¹ (principe 5 du Pacte Mondial des Nations Unies).
- ✓ Utiliser des mécanismes adéquats et vérifiables pour contrôler l'âge des travailleurs.
- ✓ Sensibiliser les partenaires, les sous-traitants, les fournisseurs et autres prestataires afin qu'ils luttent contre le travail des enfants.

5. ENCOURAGER L'EGALITE DE GENRE ET FAIRE PREUVE D'EXEMPLARITE

- ✓ Éliminer ou dépasser les obstacles à l'égalité du genre et à l'autonomisation des femmes et filles, tant dans son comportement personnel que dans les actions engagées.
- ✓ Sensibiliser à l'égalité de genre ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations liées au genre.

¹ Cette notion exclut le travail dit « acceptable » que revêt l'aide que peut apporter un enfant dans la construction du bien familial, et qui n'entraîne pas sa déscolarisation ou sa participation à des activités extra-scolaires (tel que prévu dans la Convention OIT 138)

- ✓ Encourager les hommes à participer pleinement à toute action favorisant l'égalité.

6. LUTTER CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION

- ✓ Prendre connaissance et respecter scrupuleusement les règles de conduite en la matière stipulées dans « Le code de conduite relatif à la lutte contre la fraude et la corruption » -> *Annexe 1*
- ✓ Ne pas réclamer, accepter, proposer ou donner, directement ou indirectement, des sommes financières indues (couramment appelés "pots-de-vin", "dessous de table" ou "bakchich") ou des présents et avantages.
- ✓ Ne pas falsifier intentionnellement de document.
- ✓ Exercer une vigilance particulière pour prévenir la corruption notamment lors des achats (de marchandises, d'ouvrage ou de services).
- ✓ Garantir une concurrence loyale, transparente et équitable entre tous les fournisseurs potentiels.

7. S'ABSTENIR DE TOUT CONFLIT D'INTERETS DANS LE CADRE DE L'ACTIVITE D'AVN

- ✓ Se conformer aux indications et règles de la note spécifique sur le « Conflit d'intérêts » -> *Annexe2*
- ✓ Faire signer une déclaration d'intérêts ou de liens de parenté à tous les candidats (à un recrutement ou un achat de biens ou services)
- ✓ Éliminer les candidatures (emploi, marché, etc.) en situation de conflit d'intérêts.
- ✓ Déclarer ses liens d'intérêts² et possibles conflits d'intérêts à son supérieur hiérarchique ou fonctionnel, ou à la Direction Administrative et Financière d'AVN.

8. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT

- ✓ S'interdire toute forme de blanchiment d'argent, c'est-à-dire dissimuler la provenance d'argent acquis de manière illégale (spéculations illégales, activités mafieuses, trafic de drogue, d'armes, extorsion, corruption, fraude fiscale...) afin de le réinvestir dans des activités légales.
- ✓ Ne pas entrer en relation d'affaires avec une des personnes, un des groupes ou une des entités figurant sur l'une quelconque des Listes de Sanctions Financières² (incluant notamment la lutte contre le financement du terrorisme).

² Chacun a des liens avec des personnes ou des organismes, résultant de sa vie personnelle ou professionnelle, et porteurs d'intérêts, patrimoniaux, professionnels, personnels ou familiaux. Ces liens d'intérêts doivent être signalés ; ils peuvent en effet conduire à porter des appréciations subjectives dans une situation qui peut les mettre en jeu. Tout lien d'intérêt ne constitue pas un conflit d'intérêts, mais ce dernier naît d'une situation dans laquelle les liens d'intérêts d'une personne sont susceptibles, par leur nature ou leur intensité, de mettre en cause son impartialité ou son indépendance dans l'exercice de sa mission

- ✓ S'assurer de l'origine licite des fonds investis dans les projets.
- ✓ Ne pas participer directement ou indirectement au financement du terrorisme.

9. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

- ✓ Identifier, abandonner ou atténuer les activités et les comportements qui menacent l'intégrité de l'environnement et compromettent le développement durable. Cela passe par exemple, par une consommation raisonnée des ressources énergétiques (eau, électricité, gaz, carburant, etc.), du transport aérien ou encore du papier (n'imprimer que si nécessaire).
- ✓ Promouvoir un développement durable et encourager le respect des normes environnementales reconnues par la communauté internationale et les Conventions internationales et Accords internationaux pour la protection de l'environnement et la lutte contre le réchauffement climatique.

10. SE CONFORMER AUX LEGISLATIONS ET REGLEMENTATIONS DU PAYS DANS LEQUEL AVN MENE SES ACTIVITES

V. SIGNALEMENT DE PROTECTION

Chaque collaborateur.trice est responsable du respect du charte éthique. Toute personne témoin ou victime d'un problème, d'un abus ou d'un manquement à la charte se doit de le signaler, en toute bonne foi, selon les mécanismes exposés ci-dessous.

1. LES COLLABORATEURS D'AVN

Le premier interlocuteur est le supérieur hiérarchique ou fonctionnel, à défaut, le/la coordinateur.trice national.e ou le/la responsable administratif.ive et financier.ère. Enfin, si aucune des personnes précitées ne peut être contactée ou si elles sont impliquées d'une manière ou d'une autre, il est possible de recourir directement au **Comité d'éthique** à l'adresse suivante : comiteethique@lavoutenubienne.org. Ce comité traitera les cas qui lui seront soumis dans les meilleurs délais et **en toute confidentialité**.

Si le comité d'éthique n'est pas saisi en direct par un.e collaborateur.trice d'AVN, la personne recevant la plainte ou un signalement en informera obligatoirement le comité d'éthique ou a minima, l'un de ses membres, par mail ou téléphone.

Une note interne indiquant où et comment signaler les inquiétudes ou les soupçons de non- respect de la charte éthique est affichée de manière visible dans tous les bureaux d'AVN.

2. LES BENEFICIAIRES ET LES PARTENAIRES D'AVN

Une note spécifique indiquant les engagements des collaborateurs d'AVN présentés dans la charte éthique ainsi que les modalités de signalement possibles pour les bénéficiaires et les partenaires est remise à tous les partenaires d'AVN (incluant les

organisations bénéficiaires) avec signature d'un avis de réception. Il est demandé aux partenaires d'afficher cette note dans leurs bureaux ou leurs locaux fréquentés par leurs membres et travailleurs et de la diffuser au sein de l'organisation.

En cas de doute, le premier interlocuteur du partenaire est le/la coordinateur.trice national.e. La note remise aux partenaires d'AVN indique le numéro de téléphone du bureau de la coordination nationale et le(a) standardiste a pour consigne de transférer ces appels au/à la coordinateur.trice national.e ou au/à la responsable administratif.ve et financier.ère en cas d'absence du/de la premier.ère. Enfin, si aucune des personnes précitées ne peut être contactée ou si elles sont impliquées d'une manière ou d'une autre, il est possible pour le partenaire de s'adresser directement au siège :

- ✓ Par téléphone auprès de la Directrice administrative et Financière AVN (33) 4 67 81 21 05 attention, les appels ne peuvent être reçus qu'en français, anglais et seront transmis à l'une des personnes précitées du comité d'éthique ;
- ✓ Par mail à l'adresse suivante : comiteethique@lavoutenubienne.org

La personne recevant une plainte ou un signalement traitera le cas dans les meilleurs délais et en toute confidentialité

Si le comité d'éthique n'est pas saisi en direct par un.e collaborateur.trice d'AVN ou un partenaire, la personne recevant la plainte ou un signalement en informera obligatoirement le comité d'éthique ou a minima, l'un de ses membres, par mail ou téléphone.

Aucune représailles ou sanction à l'encontre d'une personne, quelle qu'elle soit, ayant fait un signalement de bonne foi, même si l'enquête montre qu'elle s'est trompée, ne saurait être tolérée.

3. ORGANISATION DU COMITE ETHIQUE

Le comité d'éthique est intégré par le directeur général, le/la directeur/trice des ressources humaines, et un membre désigné du Conseil d'administration.

Il a pour mandat de procéder au traitement et à l'enquête sur toute plainte contre un salarié ou un partenaire pour un manquement à la charte éthique. Il émet des recommandations au Conseil d'administration et à la Direction sur la sanction appropriée, le cas échéant.

Sur ces recommandations, le coordinateur national du pays concerné par la plainte prend la décision finale conjointement avec le directeur général, sur la sanction à appliquer.

Le conseil d'administration élit pour une durée indéterminée son membre désigné. Il pourra être révoqué à tout moment lors d'une réunion du conseil d'administration.

Advenant le cas où une plainte adressée concernerait personnellement un ou plusieurs membres du comité, le conseil d'administration nommerait alors des administrateurs distincts pour traiter cette plainte et, ce, afin d'assurer un traitement juste, équitable et impartial de toute plainte.

VI. SANCTIONS APPLICABLES

La Direction pourra sanctionner tout agissement considéré comme fautif, en fonction de sa gravité et/ou de sa répétition.

En conformité avec les règlements intérieurs d'AVN siège et pays, les sanctions mentionnées ci- dessous par ordre d'importance devront être prises dans le respect de la procédure concernant la défense du droit des salariés :

- Avertissement écrit,
- Mise à pied disciplinaire,
- Rétrogradation disciplinaire,
- Licenciement pour faute grave ou lourde selon la législation locale.

Un.e salarié.e ayant été sanctionné.e pour manquement à la charte éthique ne pourra bénéficier en aucun cas d'une lettre ou d'un avis de recommandation de la part d'AVN. Quelle que soit sa gravité, ce manquement sera signalé à titre d'information à tout employeur futur qui prendrait des renseignements sur un ancien.ne collaborateur.trice d'AVN.

Les signalements non avérés et faits dans une intention de nuire sont également passibles de sanction disciplinaire.

VII. ANNEXES

Annexe 1 : Code de conduite relatif à la lutte contre la fraude et la corruption

Annexe 2 : Le conflit d'intérêts

Ces annexes sont partie intégrante de la charte éthique.

ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE RELATIF A LA FRAUDE ET A LA CORRUPTION

Création le 04/08/2022

L'intégrité recouvre le respect du droit et des lois, l'honnêteté, la fiabilité et la loyauté. Elle signifie aussi probité, droiture et incorruptibilité.

L'intégrité doit être ancrée dans l'identité de l'entreprise et être l'affaire personnelle de chaque collaborateur et collaboratrice. Elle ne peut être complètement garantie ni par le droit pénal ni par un quelconque système de contrôle, si strict soit-il.

La présente annexe a pour but de livrer des informations essentielles sur l'intégrité et la lutte contre la corruption. Elle contient en outre des conseils et indications qui permettront aux collaborateurs et collaboratrices d'AVN de se prémunir contre la fraude et la corruption. Les collaborateurs et collaboratrices d'AVN agissent en accord avec les principes de ce code et attendent des partenaires qu'ils en fassent de même.

I. Qu'est-ce que la corruption et la fraude ?

Le champ de la corruption et de la fraude étant très vaste et l'interprétation des faits de fraude et corruption pouvant être culturellement et socialement différente d'un pays à un autre, AVN ne prétend naturellement pas obtenir un impact à grande échelle dans la lutte contre la fraude et la corruption dans les pays où elle est présente, ni même s'ériger en juge de pratiques hors de son champ d'action. Elle prend des mesures adaptées, dans la limite de ses prérogatives et de ses moyens, en privilégiant la sécurité et la sûreté individuelles de son personnel, des bénéficiaires de ses actions et de ses partenaires.

Du point de vue d'AVN, la corruption sera définie comme le fait d'abuser secrètement à des fins personnelles du pouvoir conféré par une organisation relevant du secteur public ou privé. Il s'agit plus précisément :

- D'accepter ou d'octroyer des avantages indus à des tiers ;
- De monnayer ou de tirer avantage de ses décisions.

La fraude est un acte malhonnête fait dans l'intention de tromper ou de dissimuler en contrevenant à la loi ou aux procédures afin d'obtenir un bénéfice illégitime. Elle n'implique pas nécessairement une tierce personne et se traduit par la génération de faux documents.

II. COMMENT NAISSENT LA CORRUPTION ET LA FRAUDE ?

Les actes participant de la corruption ou de la fraude ne sont pas dus à des raisons isolées ; ils s'expliquent plutôt par tout un ensemble de causes, telles que :

- Le manque de conscience de ce qui est (il) légal ;
- La non-identification à l'association ;
- L'impossibilité d'identifier la victime du délit ;

- Le manque de contrôle dû à des procédures complexes ;
- Le manque de transparence, etc.

De manière générale, les processus d'attribution de marchés présentent un risque de corruption relativement élevé.

III. POURQUOI LA CORRUPTION ET LA FRAUDE CONSTITUENT-ELLES UN ACTE DELICTUEUX ?

Il est a priori difficile de déterminer qui est la victime d'un acte de corruption, puisque celui qui donne, profite autant de la situation que celui qui reçoit. Si l'on y regarde de plus près, il apparaît que les dommages sont autant matériels que moraux. L'image de marque de l'association et ses relations partenariales souffrent ; la crédibilité diminue et les collaborateurs perdent leur motivation.

De plus, l'argent confié à AVN par les bailleurs et/ou les donateurs est utilisé à d'autres fins que la mission première de l'association : l'aide aux populations rurales.

IV. QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR TOUT EMPLOYE D'AVN ?

Le Code de conduite stipule que toute personne intervenant au nom d'AVN s'engage à :

- Ne pas réclamer, accepter, proposer ou donner, directement ou indirectement, des sommes financières indues (couramment appelés "pots-de-vin", "dessous de table" ou "bakchich") ou des présents et avantages ;
- Ne pas falsifier intentionnellement de document ;
- Exercer une vigilance particulière pour prévenir la corruption notamment lors des achats (de marchandises, d'ouvrage ou de services) ;
- Garantir une concurrence loyale, transparente et équitable entre tous les fournisseurs potentiels.

V. QU'ENTEND-ON PAR « PRESENTS » ET « AVANTAGES »

On entend par là toutes les prestations auxquelles les collaborateurs et collaboratrices ne peuvent prétendre et qui améliorent leur situation économique, juridique ou personnelle, ou qu'ils. elles octroieraient indument à des tiers.

Exemples de présents et avantages :

- voyages ;
- mise à disposition d'équipements (voiture particulière, ...);
- billets d'entrée ;
- réductions ;
- invitations au restaurant ;
- fleurs, bijoux, etc.

VI. Y A-T-IL DES EXCEPTIONS ?

Des dérogations sont possibles en ce qui concerne aussi bien l'acceptation que l'octroi de présents et autres avantages. AVN n'accepte toutefois ces dérogations que dans la mesure où elles ne risquent pas de susciter une impression de malhonnêteté, d'incorrection ou de dépendance contraignante.

Pour ce qui est de l'acceptation de présents et autres avantages, il peut être dérogé à la règle si le supérieur hiérarchique ou fonctionnel a donné son autorisation par écrit ; celui-ci peut par exemple accepter de faire une exception lorsqu'il y a lieu d'observer les règles de la courtoisie. Le présent reçu doit alors être utilisé dans l'intérêt du projet, à des fins humanitaires, ou bien de manière collective, pour les collaborateurs et les collaboratrices.

VII. COMMENT SE COMPORTER FACE A UNE FRAUDE OU UNE CORRUPTION ?

Quelques règles générales simples permettent d'aider dans des situations et prises de décision critiques.

1. QUELQUES QUESTIONS A SE POSER ?

- Ce que je prévois de faire constitue-t-il une infraction à la loi ?
- Suis-je sûr(e) de ne pas être face à un cas de corruption ou de fraude ?
- Quel impact aurait cette attitude si la direction d'AVN et/ou un bailleur la découvrirait ?
- Que se passerait-il si l'opinion publique avait connaissance de la situation ?
- Que se passerait-il si mes collègues et mes supérieurs apprenaient mon comportement ?
- Quel effet ma conduite a-t-elle sur la réputation d'AVN ?
- Est-ce que mon interlocuteur en m'offrant ce cadeau attend de moi quelque chose contraire au valeur de l'association ?

2. COMMENT RECONNAITRE UNE ATTITUDE SUSPECTE DE CORRUPTION OU DE FRAUDE CHEZ LES AUTRES ?

Une série de signes dénotent une conduite suspecte. On distingue les indicateurs neutres et les indicateurs d'alerte.

Exemples d'indicateurs neutres :

- changement de comportement soudain vis-à-vis des collègues ;
- résistance inexplicable à un changement d'attributions ou à une mutation.

Exemples d'indicateurs d'alerte :

- « court-circuitage » ou « oubli » fréquent des règlements ;
- évaluations et décisions divergentes dans des dossiers présentant les mêmes caractéristiques ;
- choix systématique d'un même fournisseur ou prestataire ;
- augmentation substantielle du niveau de vie ;
- absence de réactions à des motifs de suspicion ou à des événements suspects

3. QUI CONTACTER ?

En cas de doute, le premier interlocuteur est le supérieur hiérarchique ou fonctionnel, à défaut, le.la coordinateur.trice national.e ou le.la responsable administratif.ve et financier.e. Enfin, si aucune des personnes précitées ne peut être contactée, il est possible de recourir au Comité d'éthique à l'adresse suivante : comiteethique@lavoutenubienne.org. Ce comité traitera les cas qui lui seront soumis dans les meilleurs délais et en toute confidentialité.

ANNEXE 2 : LE CONFLIT D'INTERETS

Création le 04 août 2022

I. INTRODUCTION

Les collaborateurs d'AVN ou de ses partenaires impliqués dans les projets peuvent être confrontés à des situations de conflit d'intérêts notamment pour les achats de biens, de travaux ou de services. Le risque pour AVN est important puisqu'une dépense réalisée dans de telles conditions peut être jugée inéligible par le bailleur ou tout auditeur. Mais outre la perte financière pour AVN, c'est surtout l'atteinte de sa crédibilité qui est dommageable.

Cette annexe a pour but de clarifier les règles internes destinées à identifier, prévenir et gérer les conflits d'intérêts afin de protéger AVN et ses membres, et d'éviter la détérioration de l'image d'AVN et sa réputation. Elle précise la Charte éthique d'AVN.

II. DEFINITION

Le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un collaborateur d'AVN ou d'un de ses partenaires se trouve face à deux intérêts divergents: un intérêt professionnel (relatif au projet ou à la coordination) et un intérêt personnel qui pourrait influencer ou paraître influencer sur une décision ou sur la manière dont il s'acquitte des fonctions et des responsabilités qui lui sont confiées par son employeur. Cela comprend les intérêts directs du collaborateur mais aussi de ses proches : intérêt familial, politique, professionnel, confessionnel ou sexuel. Cela peut être l'obtention d'une autorisation, d'une promotion ou d'une faveur, l'évitement d'une sanction, etc.

On désigne par le mot « proche » toute personne appartenant à la famille, cercle d'amis ou groupe d'appartenance.

Lien d'intérêt et conflit d'intérêt

Chacun a normalement des liens avec des personnes ou des organismes, résultant de sa vie personnelle ou professionnelle. Ces liens sont porteurs d'intérêts, patrimoniaux, professionnels, personnels ou familiaux qui peuvent parfois conduire à porter des appréciations subjectives dans une situation qui peut les mettre en jeu. Les liens d'intérêts peuvent alors être en conflit avec d'autres intérêts, individuels ou collectifs, privés ou publics. Tout lien d'intérêt ne constitue pas un conflit d'intérêts, mais ce dernier naît d'une situation dans laquelle les liens d'intérêts d'une personne sont susceptibles, par leur nature ou leur intensité, de mettre en cause son impartialité ou son indépendance dans l'exercice de sa mission.

On distingue trois types de conflits d'intérêts :

- Le **conflit réel ou effectif** : un intérêt privé peut influencer la décision du collaborateur et ses obligations professionnelles.

- Le **conflit apparent** : le collaborateur "semble posséder" un ou des intérêts personnels ; le risque n'est pas certain. Il convient donc de se renseigner pour lever tous les doutes.
- Le **conflit potentiel** : le collaborateur n'a pas pour l'instant d'intérêts personnels en contradiction avec ses responsabilités mais si ses fonctions changent ou évoluent, il convient de vérifier que ce ne sera pas alors le cas et que le conflit reste seulement potentiel.

III. EXEMPLES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il ne s'agit pas de fournir ici une liste exhaustive de cas de conflits d'intérêts mais de donner des exemples pour illustrer de telles situations et aider les collaborateurs d'AVN à les identifier.

Parmi les situations à risque de conflit d'intérêts, on peut mentionner :

- la diffusion d'information concernant une mise en concurrence auprès d'un des fournisseurs ou prestataires proche du collaborateur au détriment des autres fournisseurs ou prestataires
- le népotisme³ et le favoritisme politique (dans l'octroi de contrats et dans les nominations à des postes de responsabilité par exemple)
- la sélection d'un fournisseur chez lequel le collaborateur ou un proche a lui-même des intérêts
- le conflit de mission lorsque deux responsabilités sont exercées simultanément alors qu'elles peuvent entrer en conflit
- l'embauche ou la promotion par le collaborateur d'un membre de sa famille ou d'un proche
- le collaborateur a des intérêts dans un bien loué à AVN ou au projet
- le collaborateur est membre d'une autorité administrative indépendante qui serait amenée à statuer sur un dossier concernant AVN, un de ses partenaires ou un projet
- le collaborateur favorise l'octroi d'un marché à un membre du groupe AVN
- etc.

IV. PREVENIR OU GERER UNE SITUATION DE CONFLITS D'INTERETS

Il existe des situations de conflits d'intérêts parfois inévitables. La transparence est toujours préférable. Dès lors qu'il est connu, le risque peut souvent être géré. Une situation réelle ne signifie pas que la décision sera au détriment du projet mais peut altérer la confiance des bailleurs. C'est pourquoi des précautions doivent être prises et des sanctions appliquées en cas de conflit avéré.

1. PRÉVENTION

Formation/Sensibilisation

- Rappeler les règles et obligations de chacun vis-à-vis du projet, des bailleurs de fonds et d'AVN et les risques encourus. Ces règles sont mentionnées notamment dans le code de conduite relatif aux conflits d'intérêts) signé par chaque collaborateur et annexé au contrat de travail.

³ Abus de quelqu'un qui use de son autorité pour procurer des avantages aux membres de sa famille

- Faire prendre conscience de la nécessité d'être transparent : en référer au responsable hiérarchique (le/la coordinateur.trice nationale.e sur les terrains) et informer le/la responsable du contrôle interne si une personne (soi-même ou un collègue) se trouve ou risque de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts. Une telle alerte ne peut en aucun cas être préjudiciable ou être motif de sanction.
- Réviser la présente note annuellement et l'adapter aux situations vécues.

Déclaration d'intérêt ou de lien de parenté

Afin de connaître les éventuelles situations de conflit d'intérêts, il faut demander aux candidats (à un recrutement ou un achat de biens ou services) de spécifier sur leur dossier de candidature s'il existe des liens avec un des salariés ou membre de Conseil d'administration d'AVN ou de ses partenaires quels qu'ils soient.

En effet, des personnes d'une même famille peuvent être sélectionnées, sous réserve des conditions suivantes :

- Les personnes ont des compétences et expériences requises pour le poste, la vente de biens ou de services
- Aucun lien hiérarchique entre les membres d'une même famille ne sera autorisé
- Aucun conflit d'intérêt potentiel n'est identifié

Identifier les cas où des conflits d'intérêts sont potentiels :

- Lors de la préparation, de la négociation, de la gestion ou de l'exécution des contrats
- La participation à la prise de décisions stratégiques importantes
- L'acceptation de cadeaux d'une certaine valeur et autres avantages
- La participation aux instances de direction d'entités tierces liées à AVN ou un de ses partenaires
- Lorsque le collaborateur exerce une activité parallèle ou extérieure
- Lorsque la personne en charge des achats ou de la sélection de fournisseurs a des intérêts dans l'entreprise d'un fournisseur potentiel
- Lorsque la connaissance d'informations "privilégiées" peut entraîner leur divulgation et fausser des attributions de marché par exemple, etc.

Veiller à la séparation des pouvoirs

Celui qui décide n'est pas celui qui commande et paie (voir procédure AVN « Engagement des dépenses »).

Prévoir des sanctions :

Il est important que la lutte contre les conflits d'intérêts ne soit pas juste une bonne intention mais soit réellement suivie de sanctions appropriées s'il s'avérait qu'un des collaborateurs d'AVN ou un de ses partenaires ait réellement abusé d'une telle situation sans la mentionner. La mise en place et l'application de sanctions ainsi que la divulgation des cas sanctionnés éviteront ou limiteront que d'autres cas ne se reproduisent. Comme déjà écrit, les répercussions pour AVN peuvent être importantes, cela peut entraîner une détérioration de son image vis-à-vis de ses tiers.

En conséquence, la Direction pourra sanctionner tout agissement considéré comme fautif, en fonction de sa gravité et/ou de sa répétition.

En conformité avec les règles en vigueur dans le pays, les sanctions mentionnées ci-dessous par ordre d'importance devront être prises dans le respect de la procédure concernant la défense du droit des salariés :

- avertissement écrit,
- mise à pied disciplinaire,
- rétrogradation disciplinaire,
- licenciement pour faute grave ou lourde selon la législation locale.

Un.e salarié.e ayant été sanctionné.e pour conflit d'intérêts ne pourra bénéficier d'une lettre ou d'un avis de recommandation de la part d'AVN

2. GESTION DES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERETS

Une fois une situation de conflits d'intérêts identifiée, annoncée ou dénoncée, il convient de réagir afin d'éviter qu'elle ait lieu.

Vérifier si le conflit d'intérêt existe vraiment:

Par une enquête interne auprès du collaborateur en question, de ses proches ou autour d'AVN (en lien étroit avec la direction administrative et financière et les membres du comité de direction d'AVN en France).

Ne pas confier les fonctions d'achats ou de sélection à un collaborateur ayant des intérêts dans l'entreprise d'un fournisseur potentiel

Interdire au fournisseur de répondre à l'offre ou éliminer sa candidature.

Dans le cas où des mesures antérieures ne sont pas possibles, contacter le bailleur et obtenir une autorisation écrite de sa part :

Les bailleurs sont très attentifs aux situations de conflits d'intérêts qui peuvent donner lieu à des marchés faussés (voir§ 6 et 7). Il est donc primordial d'obtenir leur accord en expliquant les circonstances et les précautions qui seront prises :

- Décliner une mission si l'on se trouve dans une situation de conflits d'intérêts : dans le cas d'une sélection (recrutement, achat de biens ou services, etc.), la personne qui se trouve en situation de conflit d'intérêts se retire de la délibération ou du vote. Cette abstention doit être actée dans le procès-verbal de la sélection.
- Interdire la participation à une soumission d'offres et confier la mission temporairement à un autre collaborateur tout en veillant à ce que cette personne ait les compétences et les informations suffisantes pour assurer la mission et qu'elle n'est pas, elle-même, dans une situation de conflit d'intérêts. Cette interdiction et le remplacement doivent être actés dans le procès-verbal de la sélection.

Appliquer les sanctions prévues

Dans le cas où un.e salarié.e se trouve dans une situation de conflit d'intérêts qu'il n'a pas déclarée, les sanctions prévues dans la partie « 1. Prévention » s'appliqueront.

V. CONCLUSION

Les bailleurs publics et privés accordent une importance à l'impartialité d'AVN et de ses partenaires dans l'exécution des projets et des contrats afférents.

La règle d'or est donc la transparence, que ce soit en interne (déclaration d'intérêts ou de liens de parenté, information au supérieur hiérarchique ou fonctionnel, ou au responsable de contrôle interne) ou en externe (information au bailleur).

VI. EXTRAITS DES DIRECTIVES POUR LES PASSATIONS DE MARCHE DE L'AFD

« [---] **1.3.3. Conflit d'intérêts** »

Sauf exception dûment acceptée par l'AFD, ne peuvent participer à un processus de mise en concurrence les personnes physiques ou morales (y compris tous les membres d'un groupement et leurs sous-traitants éventuels) qui :

- (1) sont une filiale contrôlée par le Bénéficiaire ou un actionnaire contrôlant le Bénéficiaire, à moins que le conflit en découlant ait été porté à la connaissance de l'AFD et résolu à sa satisfaction;
- (2) ont des relations d'affaire ou familiales avec un membre des services du Bénéficiaire impliqué dans le processus de sélection ou le contrôle du marché en résultant, à moins que le conflit en découlant ait été porté à la connaissance de l'AFD et résolu à sa satisfaction ;
- (3) sont contrôlées ou contrôlent un autre soumissionnaire, sont placées sous le contrôle de la même entreprise qu'un autre soumissionnaire, reçoivent d'un autre soumissionnaire ou attribuent à une autre soumissionnaire directement ou indirectement des subventions, ont le même représentant légal qu'un autre soumissionnaire, entretiennent directement ou indirectement des contacts avec un autre soumissionnaire leur permettant d'avoir et de donner accès aux informations contenues dans leurs offres respectives, de les influencer ou d'influencer les décisions du Bénéficiaire;
- (4) sont engagés pour une mission de conseil qui, par sa nature, risque de s'avérer incompatible avec leurs missions pour le compte du Bénéficiaire;
- (5) dans le cas d'une procédure ayant pour objet la passation d'un marché de travaux ou de fournitures:
 - i. ont préparé eux-mêmes ou ont été associés à un consultant qui a préparé des spécifications plans, calculs et autres documents utilisés dans le cadre du processus de mise en concurrence considéré;
 - ii. sont elles-mêmes, ou l'une des entreprises auxquelles elles sont affiliées, recrutées ou doivent l'être par le Bénéficiaire pour effectuer la supervision ou le contrôle des travaux dans le cadre du marché.
- (6) sont des entreprises publiques dans l'incapacité d'établir (a) qu'elles jouissent de l'autonomie juridique et financière et (b) qu'elles sont gérées selon les règles du droit commercial.»

VII. EXTRAITS DES CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AUX CONTRATS DE SUBVENTIONS CONCLUS DANS LE CADRE DES ACTIONS EXTERIEURES DE L'UNION EUROPEENNE.

« 4. ARTICLE 4 - CONFLIT D'INTERETS ET BONNE CONDUITE »

- 4.1 Les bénéficiaires prennent toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou mettre fin à toute situation susceptible de compromettre l'exécution impartiale et objective du contrat. Un conflit d'intérêts peut résulter notamment d'intérêts économiques, d'affinités politiques ou nationales, de liens familiaux ou sentimentaux, ou de tout autre type de relations ou d'intérêts communs.
- 4.2 Tout conflit d'intérêts surgissant pendant l'exécution du contrat doit être signalé sans délai et par écrit à l'administration contractante. En cas de conflit de cette nature, le coordinateur prend immédiatement toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin.
- 4.3 L'administration contractante se réserve le droit de vérifier que lesdites mesures sont appropriées et d'exiger, le cas échéant, que des mesures complémentaires soient prises.
- 4.4 Les bénéficiaires s'assurent que les membres de leur personnel, y compris de la direction, ne se trouvent pas dans une situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Sans préjudice de leurs obligations au titre du contrat, le(s) bénéficiaire(s) remplacent immédiatement et sans dédommagement l'administration contractante tout membre de leur personnel exposé à une telle situation.
- 4.5 Les bénéficiaires respectent les droits de l'Homme et la législation environnementale applicable notamment les accords multilatéraux en matière environnementale et en matière de législation du travail. »