



# Code de Morale et d'Éthique

Date de parution : 15 avril 2013

## Pourquoi un Code de conduite ?

Ce Code de conduite ou d'Éthique approuvé par le Conseil d'Administration de l'Association Avenir Nepad Congo rassemble les principes et les règles de comportement auxquels est soumis tout le personnel de l'organisation. Le but étant de déclarer et diffuser les valeurs et les règles de comportement de référence auxquelles l'association entend constamment se conformer dans l'exercice de ses activités. Il est contraignant et doit être observé par tout le personnel ainsi que par chaque individu qui agit au nom et pour le

compte de l'organisation.

Les principes éthiques généraux desquels l'Association Avenir Nepad Congo s'inspire et auxquels elle tend, représentent les valeurs fondatrices qui animent les modalités de réalisation de la mission de l'organisation. Ces principes sont entre autres: l'honnêteté, la loyauté, la correction, la solidarité, la non-discrimination, la transparence et la responsabilité.

## Principes éthiques de comportement

Les principes éthiques susmentionnés, qui orientent l'engagement de l'organisation dans la réalisation de ses activités, se traduisent plus en détail en principes éthiques de comportement ayant la fonction d'orienter de façon plus spécifique le travail des employés, afin qu'il soit réalisé avec professionnalisme et rigueur morale.

### 1-Légalité

L'Association Avenir Nepad Congo a comme principe impératif le respect des lois et des règlements en vigueur en République du Congo. Personnel salarié, collaborateurs, fournisseurs, ainsi que toute personne ayant une relation avec l'organisation s'engage à respecter ce principe. L'organisation s'abstiendra de commencer ou donner suite à toute relation avec ceux qui n'entendent pas demeurer fidèles à ce principe.

### 2-Égalité et non-discrimination

L'Association Avenir Nepad Congo s'engage à ne pas favoriser directement ou indirectement, à travers ses propres comportements aucune forme de discrimination illégitime fondée sur des raisons de genre, d'âge, de race, de religion, d'appartenance politique et syndicale, langue ou état de santé de ses interlocuteurs.

### 3-Diligence

L'organisation respecte et demande à ses collaborateurs d'agir toujours avec attention et soin dans l'exécution de leurs tâches en faisant un usage optimal des ressources disponibles et en éliminant tout facteur de gaspillage ou de surcharge indue. Elle se propose d'organiser des activités de formation et d'information pour accroître le professionnalisme du personnel et en améliorer les compétences professionnelles et de gestion.

### 4-Honnêteté

L'Association Avenir Nepad Congo demande à ses salariés, partenaires et collaborateurs de ne pas poursuivre un profit ou bénéfice personnel ou en faveur de l'organisation, en violation des lois en vigueur et des règles contenues dans le Code d'Éthique et le Code de Comportement, ni de commettre d'actions contrastant, selon le sens de conscience commun, avec les comportements considérés comme corrects.

## 5-Transparence

L'organisation oriente ses activités dans la plus grande transparence: toute opération et transaction est enregistrée correctement, autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et convenable, selon les lois en vigueur et les procédures internes. Toute pratique de corruption et tout comportement collusoire sont interdits sans exception. Les individus ou organes ayant une relation avec l'organisation doivent avoir accès à des informations complètes et précises sur les activités qui les concernent. En particulier, l'exécution des activités à caractère économique doit être dûment répertoriée afin de montrer l'évolution économique réelle de l'association et permettre de démontrer une conduite sans but lucratif, conformément aux règles statutaires de la structure.

## 6-Égalité et impartialité

L'Association Avenir Nepad Congo s'engage à opérer d'une façon équitable et impartiale, adoptant le même comportement envers tous les interlocuteurs avec qui elle établit un contact, tout en préservant les différentes formes de relation et communication requises par la nature et le rôle institutionnel de chaque interlocuteur. Cela étant, elle requiert objectivité et neutralité à ses salariés et collaborateurs dans le déroulement de leurs prestations ainsi que dans les jugements qu'ils doivent éventuellement exprimer, sans conditionnements pour des favoritismes imputables à des sentiments d'amitié ou inimitié, à des relations de parenté ou à toute autre affinité.

## 7-Protection de la vie privée et Confidentialité

L'Association Avenir Nepad Congo assure le respect des normes et des règles en matière de confidentialité dans chaque secteur de son activité. Dans l'acquisition, le traitement et la communication des données à caractère sensible, l'organisation est tenue d'observer

les modalités nécessaires à préserver la confidentialité des données. Elle traite toutes les données à caractère personnel ou sensible en sa possession d'une façon licite et correcte, garantissant les droits des personnes concernées et en empêchant l'accès non autorisé à des tiers.

## 7-Absence de conflit d'intérêts

Dans l'exécution de leurs activités, les salariés et collaborateurs doivent éviter toute situation où les individus impliqués sont ou peuvent paraître dans une situation de conflit d'intérêts. Par conflit d'intérêts on entend un cas où l'individu soumis à ce Code d'Éthique poursuit un intérêt différent de la mission de l'association ou bien accomplit des actions qui peuvent interférer avec leur capacité de prendre des décisions dans l'intérêt exclusif de celle-ci.

En cas de conflit d'intérêts, les individus auxquels le présent Code d'Éthique s'applique informeront sans délai le responsable hiérarchiquement compétent.

## 8-Collusion et corruption:

Tout arrangement qui pourrait empêcher le déroulement normal de la relation d'affaires entre l'organisation et ses partenaires, y compris toute forme de corruption, d'extorsion, de truquage des soumissions, de trafic d'influence, d'obtention d'information privilégiée, de malversation et de falsification, doivent être évités.

## 9-Cadeaux, dons et invitations :

Aucun bien, faveur, service, avantage, invitation ou cadeau qui pourrait être considéré comme une source potentielle de conflit d'intérêts ne peut être accepté par le personnel de l'association. Les cadeaux en espèces ne peuvent être offerts, quel que soit le contexte.

# Règles de comportement

Les règles de comportement, inspirées des principes éthiques généraux et des principes éthiques de comportement règlent les relations avec et entre : donateurs, partenaires, fournisseurs, personnel salarié / collaborateurs / bénévoles / organes statutaires, bénéficiaires, presse et médias, organes de contrôle et administration publique.

## 1-Relations avec les Donateurs

Les relations avec les donateurs sont fondées sur la plus grande correction et transparence. Pour cette raison, il est interdit de: donner, offrir et promettre de l'argent ou d'autres bénéfices ou faveurs ; exercer des pressions illicites ; faire des déclarations non véridiques visées à obtenir des allocations de fonds publics, des contributions ou des financements ; ne pas accepter des dons sans avoir identifier avec

exactitude la provenance ; déverser des montants reçus à titre d'allocation, contributions ou financements pour d'autres buts autres que ceux pour lesquels ils ont été octroyés .

## 2-Relations avec les Partenaires :

Le choix des partenaires (organisations ou associations) pour la réalisation des activités partagées est fondé sur les critères suivants : le partenaire ne doit avoir aucun but lucratif en ce qui concerne l'activité partagée ; le partenariat doit s'inspirer des mêmes principes éthiques contenus dans le Code d'Éthique de l'organisation.

Les relations avec les salariés collaborateurs, bénévoles et les membres des Organes Statutaires doivent être caractérisées par le respect mutuel et basées sur un ensemble codifié de droits et de devoirs. En particulier :

- offrir au personnel les mêmes opportunités de croissance professionnelle,;
- garantir un environnement de travail adéquat et fonctionnel à l'activité à effectuer ;
- éviter toute forme de discrimination et d'abus : chaque décision relative aux ressources humaines est prise selon les critères du mérite et de la compétence, sans favoriser aucun candidat éventuellement signalé;
- refuser toute forme de travail irrégulier ou forcé et d'exploitation ;
- poursuivre l'amélioration continuelle des compétences de toute personne, favorisant les processus de formation et information et perfectionnant les méthodes et stratégies opérationnelles ;
- promouvoir la reconnaissance et la mise en valeur des compétences et des contributions de chaque individu

- pour l'achèvement des objectifs commun ;
- assurer la diffusion du Code d'Éthique et des procédures ;
- garantir la protection de la vie privée, le respect des lois concernant la protection de la santé et sécurités sur les lieux de travail ;
- respecter les droits fondamentaux de la personne et éviter toute forme de discrimination ;
- informer sur d'éventuels conflits d'intérêts dans l'accomplissement de ses fonctions;
- adopter des comportements qui peuvent se configurer comme des cas de figure de violence morale, et abus d'autorité à travers la menace, la vexation et la persécution psychologique qui portent atteinte à la dignité et intégrité psycho-physique des opérateurs subordonnés ou visent à détériorer le climat de travail.

## Règles pour l'application et respect du Code Ethique

### 1-Adoption et diffusion

Le Conseil d'Administration est le seul organe social compétent pour l'adoption et la modification du présent Code d'Éthique. Le Code est distribué à tous les salariés et est diffusé partout où besoin sera.

### 2-Domaine d'application

Les principes du Code s'appliquent à toute personne qui travail dans l'Association Avenir Nepad Congo : administrateurs, coordonateur, salariés, collaborateurs, fournisseurs.

### 3-Violations

Le respect du Code d'Éthique fait partie des obligations contractuelles pour tous ceux qui travaillent au sein de l'Association Avenir Nepad Congo.

Au cas où une violation du Code d'Éthique serait prouvée, l'association adoptera des mesures envers les responsables des violations.

Les mesures adoptées peuvent arriver jusqu'au licenciement de l'employé et à l'interruption des relations commerciales des rapports commerciaux/de travail avec un fournisseur/collaborateur, et avec la respective obligation de dédommagement.

Elles peuvent enfin faire l'objet des poursuites judiciaires, en fonction des dommages subis par l'association.

Les violations présumées du Code d'Éthique doivent être signalées par écrit à la hiérarchie.

**Adopté à Brazzaville, le 15 avril 2013**

**Le Conseil d'Administration**