



ADMR

ACTION POUR LE DEVELOPPEMENT DES MILIEUX RURAUX

E-MAIL : admrdialog_international@yahoo.fr; admrabl@gmail.com;

Tél. : (+243) 997743522 ; (+243)853611009 ; (+243) 993428691

BP 645 BUKAVU/RDCONGO

ADRESSE. 144, AVPE LUMUMBA- BUKAVU

CODE D'ETHIQUE

Décembre 2016

Préambule

Le Conseil d'Administration,

Vu les statuts de ADMR

Vu le Manuel des Procédures Administratives, Financières et Comptables, tel que révisé à ce jour,

Vu le Règlement Intérieur du ADMR

Considérant les objectifs assignés par ADMR,

Soucieux de maintenir, de développer et d'accroître la confiance du public dans l'accomplissement de la mission du ADMR, tout en renforçant le respect et la reconnaissance du rôle que celui-ci est appelé à jouer en République Démocratique du Congo,

Enonce les valeurs ainsi que les meurs d'observation ci-dessous:

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : But

Le présent Code d’Ethique a pour but de formaliser l’ensemble des valeurs, des principes d’action et de comportements qui constituent un référentiel (corps de références communes essentielles) auquel tout le monde se réfère et se conforme tout au long du parcours professionnel au sein de ADMR.

Article 2: Définitions des concepts

Au sens du présent Code, on entend par :

- 2.1. Personne concernée :** Toute personne ayant une obligation envers le ADMR (Administrateurs, staff, consultants et tout partenaire).
- 2.2. Compétence professionnelle :** Aptitude de l’Agent à accomplir personnellement et consciencieusement toutes les obligations contractuelles.
- 2.3. Ethique professionnelle :** Ensemble des valeurs morales et des principes déontologiques qui guident le comportement, les attitudes et les agissements de l’Agent dans l’exercice de ses fonctions.
- 2.4. Acte illégal:** tout acte posé ou fait non conforme aux lois et règlements.
- 2.5. Conflit d'intérêts:** dualité d'intérêts chez une personne ayant à accomplir une fonction d'intérêt général et dont les intérêts personnels sont en concurrence avec la mission qui lui est confiée par son administration ou son entreprise.
- 2.6. « Culture du Fonds Social »:** l'ensemble des valeurs positives prônées au sein du Fonds Social. Cette « culture du Fonds Social» constitue sa culture d'entreprise.
- 2.7. Corruption :** comportement par lequel sont sollicités, agréées ou reçus des offres, promesses, dons ou présents, à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention des faveurs ou d'avantages particuliers.
- 2.8. Loyauté :** caractère d'une personne qui obéit aux lois de l'honneur, de la probité morale et intellectuelle, et de la droiture.
- 2.9. Objectivité :**
 - a) Qualité d'une personne qui porte un jugement objectif, qui sait faire abstraction de ses préférences ;
 - b) Qualité de ce qui est conforme à la réalité, de ce qui est décrit avec véracité et exactitude, c'est-à-dire en conformité avec les faits en présence.
- 2.10. Complaisance :** volonté d'être agréable, de rendre service et de s'accommoder aux sentiments d'autrui juste pour lui plaire. Elle traduit le manque de rigueur et de personnalité.
- 2.11. Equité :**
 - a) Vertu de celui qui possède un sens naturel de justice, qui respecte les droits de chacun, qui agit avec impartialité ;
 - b) Réalisation suprême de la justice, allant parfois au -delà de ce que prescrit la loi.
- 2.12. Déloyal :** qui manque à la loyauté, qui frise la trahison, la perfidie ou le manque de rectitude ; et qui dénote de la malhonnêteté ou de la mauvaise foi.
- 2.13. Propos :**
 - a) Mot échangé, parole dite dans une conversation au sujet de quelqu'un ou de quelque chose ;

- b) Idée émise en public ou face à quelqu'un.
- 2.14. Normes :**
 - a) règles définies ou établies ;
 - b) règle de conduite générale et impersonnelle ;
 - c) règle de droit.
- 2.15. Critère :**
 - a) principe auquel se réfère tout jugement de valeur ou éthique ;
 - b) un état donné conforme à la norme, au principe ou à la règle établis
- 2.16. Pratiques :**
 - a) Manière d'agir conforme aux règles généralement admises dans un domaine donné ;
 - b) Connaissance acquise par l'expérience (agir répétitif), par une habitude approfondie de quelque chose
- 2.17. Serment :**
 - a) Acte d'engagement qui lie la personne qui le pose ;
 - b) Affirmation solennelle en vue d'alerter l'adhésion à un principe d'action, à un métier, à une manière de faire et conforme à un corps de principes ou de valeurs ;
 - c) Engagement à remplir correctement et convenablement les devoirs de sa profession.
- 2.18. Sanction :** Puntion infligée par une autorité pour l'inexécution ou la mauvaise exécution d'un ordre, l'inobservance d'un principe, d'une valeur ou d'une manière d'agir établie ou consacrée. La sanction est intrinsèquement liée à une loi, un principe établi ou une norme définie.
- 2.19. Pacte corrupteur :** entente entre deux ou plusieurs personnes en vue de commettre un acte de corruption ou qualifié comme tel (voir définition 2.7).

TIITRE II : OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

Article 3: Objet

Le présent code d'éthique vise à :

- 3.1. renforcer la loyauté de toutes les personnes œuvrant pour ADMR et leur adhésion à la « culture du ADMR » ;
- 3.2. préciser les règles de conduite en matière d'intégrité morale et d'éthique professionnelle ;
- 3.3. aider l'agent de ADMR à agir conformément aux règles établies et aux valeurs énoncées;
- 3.4. favoriser l'amour du travail et la bonne gestion de la chose publique ;
- 3.5. lutter contre les antivaleurs au sein de ADMR ;
- 3.6. conserver et accroître la confiance du public dans l'intégrité et l'efficience du personnel ADMR, tout en renforçant le respect et la reconnaissance du rôle que celui-ci est appelé à jouer en République Démocratique du Congo.

Article 4 : Portée

Le code d'éthique s'applique à tous les agents et dirigeants de ADMR. Il s'applique également aux consultants, experts et autres experts œuvrant pour le compte de ADMR.

Le présent code doit être lu en relation étroite avec les fonctions et responsabilités énoncées dans les différents Manuels des procédures en vigueur au sein d'ADMR et dans tout autre document qui leur sera subséquent.

Les personnes ainsi concernées se reconnaissent une obligation d'autodiscipline supérieure et plus large que le simple respect des lois et règlements.

Le présent Code d'Ethique constitue un document de référence de ADMR.

TITRE III : REGLES DE CONDUITE

Article 5 : Références communes

Les personnes concernées s'engagent à veiller au strict respect des dispositions régissant ADMR.

Elle se doit notamment de :

- 5.1. éviter la complaisance;
- 5.2. endiguer tout conflit d'intérêts de sorte qu'en cas d'éventuels conflits entre l'intérêt personnel et l'intérêt général, ce dernier prime.

Article 6 : Estime de soi, honnêteté, objectivité et diligence

Toute personne concernée s'oblige dans l'accomplissement de sa mission et ses responsabilités à faire preuve d'honorabilité, d'honnêteté, d'objectivité, de cordialité et de diligence.

Elle doit en tout temps agir de manière à conserver la moralité, la dignité tout en s'efforçant de s'abstenir de se livrer à des activités illégales et déshonorantes.

Ainsi elle doit se conformer aux règles, règlements et instructions en vigueur en apportant son concours dans la réalisation des objectifs de ADMR pour que toute décision soit prise dans l'intérêt général.

Elle s'engage à porter à la connaissance de la Coordination Générale tout événement de nature à nuire aux intérêts de ADMR.

Article 7 : Activité illégale

Toute personne concernée s'oblige à faire preuve de loyauté à l'égard des affaires de ADMR. Pour autant, elle ne doit pas prendre part en connaissance de cause, à une activité illégale ou malhonnête.

Article 8 : Activité déshonorante

Toute personne concernée évitera de s'engager, en connaissance de cause, dans des actions ou activités qui seraient déshonorantes.

Article 9 : Conflit d'intérêts

L'intérêt personnel englobe tout avantage pour soi – même ou en faveur de sa famille, des parents, d'amis et des personnes proches ou organisations avec lesquelles il existe une quelconque relation d'affaires.

Toute personne concernée s'abstiendra de s'engager dans une activité qui pourrait créer un conflit d'intérêt avec ADMR ou l'empêcher de remplir ses obligations et de faire face à ses responsabilités avec l'objectivité qui convient.

Article 10 : Pacte corrupteur

Toute personne concernée refusera de recevoir tout ce qui peut avoir une valeur et qui lui serait offert par un agent, un client, un fournisseur, un soumissionnaire ou quelqu'un en affaires avec ADMR, et qui pourrait compromettre son discernement professionnel, son objectivité ou sa moralité.

Toute personne concernée s'engage à utiliser avec prudence les informations qu'elle obtient à l'occasion de l'exercice de son activité professionnelle. Elle ne doit en aucun cas manier des informations confidentielles pour en retirer un bénéfice personnel, ni en aucune manière, contrevenir aux dispositions légales ou porter préjudice aux intérêts du ADMR.

Toute personne concernée s'engage à respecter les textes et procédures en place et à ne pas favoriser la création d'un quelconque « pacte –corrupteur ».

Article 11 : Obligation de compétence

Toute personne concernée s'engage à ne rendre que les services dont il peut raisonnablement espérer s'acquitter avec toute sa compétence professionnelle.

Le Coordonnateur Général veillera à la qualité (transparence et objectivité du processus) de l'évaluation des performances.

Article 12 : Obligation de respect mutuel

Les personnes concernées sont tenues d'une part, entre elles et, d'autre part avec les représentants d'autres institutions à des rapports confraternels. Ils se doivent mutuellement assistance, conseils et respect auprès des personnes plus investies de responsabilités au sein de ADMR.

La concurrence déloyale entre homologues est interdite. Tout propos ou acte tendant à discréditer un homologue est interdit.

Article 13 : Moralité et dignité

Toute personne concernée doit, dans la pratique de sa profession, être consciente, à tout moment, de son obligation d'observer le haut niveau de moralité et de dignité édictée par ADMR. Elle doit se conformer aux règles, règlements et instructions en vigueur et apporter son concours à la réalisation des objectifs de ADMR.

Article 14 : Test d'éthique

Toute personne concernée veillera à appliquer le contrôle éthique face à toute situation professionnelle, notamment celles qui exigent la prise de décision :

- 14.1. le test de légalité : l'acte à poser est-il légal ? (c'est-à-dire en conformité avec la loi, les principes établis (le code d'éthique) ou les valeurs d'entreprises édictées ;
- 14.2. le test d'équité : l'acte à poser est-il équitable ? (c'est-à-dire avantage-t-il (tient-il compte) toutes les parties en présence ou en lèsent-il ?
- 14.3. le test d'honorabilité : l'acte à poser est-il honorable ? (serais-je fier de la décision si elle est mise en présence de ma famille, de mes amis et de mes proches ? mon estime personnelle se trouvera-t-elle grandie après l'avoir posé ?)

TITRE IV: RESPONSABILITE

Article 15: Contrôle

La Coordination de ADMR s'engage à mettre en place un système de contrôle interne permettant de lutter efficacement contre tout dysfonctionnement systémique et la corruption.

La Coordination Générale de ADMR contrôlera l'existence et l'application des politiques, directives et procédures en la matière à travers un audit éthique.

TITRE V: SERMENT DE DISCRETION

Article 16

Dès le démarrage de ses activités pour le compte de ADMR, toute personne visée à l'article 2 du présent code signe le serment de discrétion en annexe, qui fait corps avec le présent code, et veille à son strict respect.

Les personnes en service de ADMR avant la date de mise en vigueur du présent code d'éthique devront signer le serment de discrétion au plus tard dans les dix jours qui suivent sa publication.

Article 17

Les membres du Conseil d'Administration s'engagent oralement sur l'honneur.

Article 18

Le serment des membres du Comité de Direction est reçu par écrit par le Président du Conseil d'Administration.

Article 19

Le serment des membres du personnel est reçu par écrit par le Coordonnateur.

Article 20

Le serment des consultants et partenaires ponctuels est reçu par écrit par le Coordonnateur.

TITRE VI: DISPOSITIONS FINALES

Article 21 : Amendement

Le présent Code d'Ethique peut être complété ou amendé par le Conseil d'Administration sur proposition de la Coordination de ADMR ou des membres du Conseil d'Administration.

Article 22 : Mesures disciplinaires

Le non-respect des dispositions du présent code est passible des sanctions suivantes dans le respect de la procédure en la matière:

- 22.1. Le blâme;
- 22.2. L'exclusion temporaire pour une période n'excédant pas deux fois 15 jours par an et entraînant la privation des rémunérations;
- 22.3. La démission d'office;
- 22.4. Le licenciement pour faute lourde ou inconduite notoire;
- 22.5. La dénonciation du contrat du consultant et des partenaires;
- 22.6. La dénonciation des marchés en cours.

Article 23: Entrée en vigueur

Le présent Code d'Ethique entre en vigueur à la date de son adoption par le Conseil d'Administration de ADMR.

Fait à Bukavu, le 21/12/2016

Le Président du Conseil d'Administration

Le Coordonnateur

ACTE D'ENGAGEMENT

Je soussigné, (noms et qualité);

M'engage solennellement et sincèrement à:

- 1. Exercer en toutes discrétion et conscience les tâches qui me sont confiées, de m'en acquitter au mieux de mes capacités et de manière à favoriser la réalisation des objectifs et buts de ADMR ;*
- 2. M'abstenir, pendant et après mon service à ADMR, de révéler à toute personne extérieure, sans y être dûment autorisé, des informations obtenues par suite du service ;*
- 3. Ne point utiliser dans mon intérêt personnel une information dont j'ai pu avoir connaissance du fait de mes fonctions ;*
- 4. Défendre l'honneur, le prestige et l'intégrité de ADMR et à faire tout mon possible pour rehausser son image en observant les dispositions le régissant ainsi que son code d'éthique.*

Fait à , ce jour de (jour/mois/année).....

(Signature)

Visa de la coordination/ADMR

« CODE DE CONDUITE DES AGENTS ET PARTENAIRES DE ADMR RELATIF A LA PROTECTION DE LA FEMME ET DE L'ENFANT ET A LA PREVENTION DES ABUS ET EXPLOITATION SEXUELS. »

PREAMBULE

Ce code de conduite a été adopté par Action pour le Développement des Milieux Ruraux, ADMR en sigle, à la suite de la session de renforcement des capacités appuyée par le projet d'urgence relatif aux violences sexuelles et basées sur le genre et la santé des femmes dans la région des grands lacs. Ce code vise à renforcer la politique interne de protection des enfants et des femmes et de prévention des abus et exploitation sexuels, et à promouvoir des attitudes et un comportement qui ne tolère pas les violences basées sur le genre dans le chef de toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire).

Conformément à la circulaire du Secrétaire Général des Nations de 2005 sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, aux fins du présent code, l'expression « exploitation sexuelle » désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

Ce code de conduite traite spécifiquement de la conduite à tenir par toute personne ayant une obligation envers le ADMR (staff, consultants et tout partenaire) en ce qui concerne la protection de l'enfant et de la femme et la prévention des abus et exploitation sexuels dont ces derniers pourraient être victimes, et vient compléter et éclairer davantage le code d'éthique qui existait déjà au sein de ADMR. Il s'applique, sans distinction aucune, à toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire)

Ainsi, chaque agent a la responsabilité de veiller au strict respect du présent code dans sa lettre et dans son esprit.

CI-APRES LA TENEUR DU CODE DE CONDUITE :

Article 1 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) est tenue de connaître, respecter et faire respecter le cadre légal existant relatif à la protection de l'enfance et la lutte contre les violences sexuelles en RDC.

En outre, il doit s'imprégner et adhérer au code de conduite d'ADMR et à la circulaire du Secrétaire général des Nations unies relatif à l'exploitation et abus sexuels commis par les acteurs humanitaires.

Article 2 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) est tenue de rapporter tout cas d'incident de protection réel ou présumé et/ou de violation de ce code se produisant pendant ou après son travail. En effet, tous cas de maltraitance réelle ou présumée doivent être signalés Immédiatement après être venu à sa connaissance. Il ne relève pas aux agents d'investiguer un incident ou d'évaluer sa véracité.

Article 3 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) est tenue à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans), et les hommes sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, fortune, infirmité, naissance ou toute autre situation. Les agents d'ADMR et des consultants doivent éviter un langage ou un comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui n'est pas approprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, humiliant ou pas adapté.

Article 4 : Toute personne ayant une obligation envers le ADMR (staff, consultants et tout partenaire) est tenue quand il appui/assiste des enfants ou un enfant d'éviter les espaces clos ou lieu pouvant créer de suspicion contre lui.

Article 5 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) doivent éviter les jeux à caractère sexuel avec un enfant, éviter tout acte inacceptable et provocateur selon la culture du milieu.

Article 6 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) doit, par son comportement et son agissement, promouvoir le respect des Droits des enfants : ainsi il doit lutter contre les punitions ou corrections corporelles, la privation de nourriture, logement, scolarité, les mots blessant, etc. Et ce, même dans ses relations privées et familiales.

Articles 7 : Il doit encourager son entourage familial et professionnel au respect de la dignité due aux enfants quelle que soit leur situation.

Article 8 : Les enfants doivent être traités avec égalité et sans aucune forme de discrimination de façon à extirper d'eux toutes tendances à la jalousie.

Article 9 : Toute parole blessante, injurieuse contre un enfant est une faute grave. Ainsi agir de façon à embarrasser, à couvrir de honte un enfant, le rabaisser, l'humilier reste prohibé.

Article 10 : Toute séduction, qu'elle soit faite par geste, parole ou par tout autre moyen tendant à donner lieu à de rapport sexuel avec un enfant ne peut être tolérée. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

Article 11 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) s'engage à :

- (a) Ne pas s'engager dans le harcèlement sexuel, par exemple, en faisant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportement physique ou verbal, de nature sexuelle, y compris les actes subtils de tels comportements (par exemple regarder quelqu'un de haut en bas; les baisers, les hurlements ou bruits de claquement; traîner autour de quelqu'un; siffler et chahuter; donner des cadeaux personnels; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un ; etc.).
- (b) Ne pas solliciter des faveurs sexuelles (par exemple, faire des promesses ou un échange de traitement favorable, y compris de l'argent, dépendant d'actes sexuels) ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation.
- (c) S'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans.
- (d) À moins qu'il y ait le plein consentement¹ de toutes les parties concernées, ne pas avoir des interactions sexuelles avec les membres des communautés bénéficiaires. Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe. Telle activité sexuelle (sollicitation du sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme "non-consensuelle" et exploitante dans le champ d'application du présent code.

Article 12 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) est tenue au respect strict de la loi en matière de violence sexuelle, protection de l'enfance et autres textes internationaux ou internes relatifs à la protection de l'enfant et de la femme. Les actes de violence envers les enfants et de violence sexuelle constituent des violations graves et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent comporter des sanctions et/ou la cessation d'emploi, ainsi qu'un référencement approprié vers la police pour poursuivre l'action.

¹ Le consentement est défini comme le choix éclairé de l'intention libre et volontaire cachée d'une personne, l'acceptation ou l'accord de faire quelque chose. L'on ne peut parler de consentement lorsque l'acceptation ou l'accord est obtenu par l'utilisation de la menace, de la force ou d'autres formes de contrainte, enlèvement, fraude, tromperie, ou fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, la Banque mondiale estime que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même dans le cas où la législation nationale du pays dans lequel le Code de Conduite est introduit à un âge inférieur. La croyance erronée quant à l'âge de l'enfant et le consentement de l'enfant n'est pas une défense

Article 13 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire) doit savoir qu'il doit être en tout temps et en tout lieu un modèle, une référence en ce que concerne la protection de la femme et de l'enfant, le respect et la promotion des droits de l'homme, de la femme et de l'enfant et surtout dans la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre.

Article 14 : Toute personne ayant une obligation envers ADMR (staff, consultants et tout partenaire), est tenue au respect du présent code de conduite. Il doit tout faire pour que ce code ne soit pas ressenti comme une charge mais comme une culture sociale faisant partie de l'identité d'ADMR et des consultants partenaires et de ses agents.

Article 15. Je comprends que si je viole le présent code de conduite individuelle, ADMR pourra prendre des mesures disciplinaires, conformément aux lois en la matière et au code de travail de la RDC, qui pourraient inclure :

- (a) Avertissement informel.
- (b) Avertissement formel.
- (c) Une formation supplémentaire.
- (d) Une perte de jusqu'à une semaine de salaire.
- (e) Une suspension de l'emploi (sans versement de rémunération), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois.
- (f) Une cessation d'emploi.
- (g) Rapport à la police si nécessaire.

Article 16 : Ce code de conduite fait partie des documents de bord du personnel pendant les heures des services. Ce code doit être affiché dans tous les locaux d'ADMR et ceux des consultants partenaires, à des lieux accessibles au public.

Fait à Bukavu, le 12 Juin 2018.

Signés Pour le compte de ADMR et partenaires par :

Maitre Murekhuwa
Nyota Estelle
Superviseur ADMR MINOVA
0995495689

parajuriste
jolie NANGAVU M.

Albert Bwamba
0997887744
Adm. Fin)
0994720536

Me Théodore NYAMASANE BYERAI
Superviseur des Cliniques KAT
Tel: 099 296 12 14

Frederic
ma thaxen
DIANE CIKWANANZI
0999775129

Charwank KINJA
0977264234

MATRE MARCELINE NOBA
Superviseur Kibungu
0820959450

Arthur NABIKI
098674615
Change de nom
FORANA UKONSA
0990783958

Hyppre Mugabo
Chef du cabinet
0994228738

P.J Stansel
0823709919

KUWINDO
0980870224



ADMR

ACTION POUR LE DEVELOPPEMENT DES MILIEUX RURAUX

E-MAIL : admrabl@gmail.com; admrdialog_international@yahoo.fr

Tél. : (+243) 997743522 ; (+243)853611009, +243813177100

ADRESSE : 126, AV. P.E. LUMUMBA-BUKAVU

**POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET
LA CORRUPTION**

Mai 2017

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION

Approuvée par le Comité exécutif d'ADMR le 15 Mai 2017

Ce document a été élaboré pour améliorer la qualité des services et ainsi se conformer aux recommandations d'un bon nombre des partenaires financiers d'ADMR

1. INTRODUCTION

La fraude et de la corruption institutionnelles sont de plus en plus fréquentes ces dernières années et il est désormais essentiel pour les entreprises et organisations de mettre en place des dispositifs efficaces de dissuasion. Les organisations non gouvernementales, y compris les membres de l'Alliance ADMR, sont aussi touchées par ce phénomène.

Lors de sa réunion de décembre 2007, le Comité exécutif d'ADMR a prié le Bureau de coordination d'ADMR d'élaborer une politique relative à la fraude et la corruption en insistant pour que la Politique d'ADMR de lutte contre la fraude et la corruption prône la **TOLÉRANCE ZÉRO**. Le Comité exécutif a en outre demandé de mettre au point des définitions claires de la fraude et de la corruption.

2. OBJET ET PORTÉE

2.1 La présente Politique de lutte contre la fraude et la corruption a pour objet d'atténuer la probabilité de fraude et de corruption au sein d'ADMR ainsi que dans les structures et Organisations à la Base accompagnées par ADMR qui ont accès aux appuis par l'intermédiaire des mécanismes de financement d'ADMR, de manière à veiller à ce que ces appuis (spécifiquement financiers) et avoirs qui ont été mobilisés soient protégés de toute perte liée à la fraude et à la corruption.

Cette politique vise à:

- Veiller à ce que les ressources financières et autres soient destinées uniquement aux besoins prévus.

- Promouvoir une culture de l'honnêteté et de l'ouverture au sein du personnel et de la direction d'ADMR.

- Veiller à ce que ni les membres du personnel, ni les personnes qui leur sont associées ne désavantagent ni n'exploitent les populations vulnérables en commettant des actes de fraude ou de corruption.

- Faire en sorte que les membres du personnel et les populations cibles puissent dénoncer en toute sécurité et confidentialité une conduite contraire à l'éthique ou un soupçon fondé de fraude ou de corruption.

2.2 La présente politique s'applique à tous les employés d'ADMR (à plein temps, à temps partiel, temporaires et occasionnels), aux membres d'ADMR mais aussi aux partenaires non-membres d'ADMR qui participent à la réalisation des projets et programmes et qui reçoivent des fonds des membres d'ADMR par l'intermédiaire des mécanismes de financement d'ADMR.

2.3 La politique s'applique à toutes les préoccupations légitimes portant sur l'un des agissements suivants:

- L'inconduite financière, dont les actes pénalement répréhensibles de vol d'espèces et de faux en écriture comptable.

- L'usage abusif de ressources appartenant à l'Alliance ADMR et de celles obtenues ou achetées grâce à des fonds mobilisés par les membres de l'Alliance ADMR et par d'autres bailleurs de fonds n'appartenant pas à l'Alliance suite à un appel d'ADMR.

Peuvent être qualifiés d'usage abusif de ressources le vol et la criminalité informatique, c'est-à-dire quand un ordinateur ou réseau est la source, l'outil, la cible ou le lieu d'un délit (accès sans autorisation, suppression de données, fraude électronique, etc.).

- Le recours, par une personne, à des moyens frauduleux tels que la subornation, les dessous-de-table ou les soi-disant paiements de facilitation pour inciter une autre personne à agir ou s'abstenir d'agir dans l'exercice de ses fonctions, afin d'obtenir ou de conserver un avantage indu.

- Toute action ou omission, y compris les fausses déclarations, qui induit ou vise à induire en erreur de façon consciente ou non une partie dans le but d'obtenir

un avantage financier ou autre ou de se soustraire à une obligation.

- Les actes illégaux tels que les préjudices corporels ou les dommages matériels, avérés ou brandis en menace, dans le but d'obtenir un avantage indu ou de se soustraire à une obligation.
- Les collusions dans les procédures d'achat ou d'adjudication.
- Toute tentative visant à éliminer ou dissimuler l'un des agissements ci-dessus.

3. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les termes de «fraude» et de «corruption» sont définis comme suit:

- **Corruption:** Tout acte consistant à offrir, donner, solliciter ou accepter un avantage ou une récompense pouvant influencer abusivement les actions d'une personne.
- **Fraude:** Déformation, distorsion, modification ou travestissement de la vérité ou abus de confiance, concernant les ressources financières, matérielles ou humaines, les actifs, les services et/ou les transactions d'une organisation, généralement à des fins de gain ou d'avantage personnel. La fraude est une manœuvre délictueuse ou un recours à de fausses représentations en vue d'obtenir un bénéfice indu.

Les définitions ci-dessus s'appliquent de façon égale à toute faute professionnelle et tout comportement contraire à l'éthique, notamment (liste non exhaustive):

- Le détournement – vol de ressources de l'organisation pour un usage privé. Une personne ou plus peuvent être impliquées.
- L'appropriation illicite et l'utilisation abusive des fonds.
- La collusion et la subornation. La subornation signifie qu'une personne, une organisation ou une institution ne fournit pas les biens ou les services comme il se doit, en échange d'une certaine forme de rémunération abusive. Deux parties (au moins) sont ici impliquées.
- L'obstruction de la justice.
- Le partage de profits / dessous-de-table, réductions, rabais pour un avantage personnel.
- L'abus de pouvoir.

- L'extorsion – acte visant à obtenir quelque chose par la force, par la menace ou par des pressions excessives.

- Le favoritisme – traitement injuste favorisant une personne ou un groupe aux dépens des autres.

- Le népotisme – forme de favoritisme à l'égard de membres de la famille, à qui sont réservés des positions ou des privilèges.

4. JUSTIFICATIONS CULTURELLE ET THÉOLOGIQUE DE LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION

4.1 Énoncé de mission

En tant qu'Églises et organisations rattachées aux Églises, nous collaborons pour apporter des changements positifs et durables dans la vie des victimes de la pauvreté et de l'injustice, grâce à des activités coordonnées et efficaces dans les domaines de l'action humanitaire, du développement et de la défense de causes.

4.2 Fondements culturels et théologiques

- ADMR est attaché à créer un environnement fondé sur la prévention de la fraude et de la corruption. Pour y parvenir, ADMR favorise une culture de l'ouverture et de l'honnêteté dans toutes ses activités et initiatives. La gouvernance et la direction d'ADMR sont donc engagées à suivre les principes suivants:

- Créer une culture de la lutte contre la fraude et la corruption et maintenir des normes éthiques strictes dans son administration.

- Accepter qu'une culture de lutte contre la fraude et la corruption relève de la responsabilité commune de toutes les personnes chargées de donner des orientations politiques à l'organisation, de définir les politiques générales et de diriger l'organisation.

- Exiger que les membres et employés d'ADMR montrent l'exemple en veillant à ce que les prescriptions juridiques, les règlements, les réglementations financières, les codes de conduite, les procédures et les pratiques soient respectés.

- Proposer des mécanismes clairement définis, par lesquels les problèmes peuvent être signalés tant par les membres que par les employés d'ADMR, ainsi que par des individus extérieurs à l'organisation ou des organisations qui fournissent, utilisent ou payent

les services.

- Garantir et maintenir une culture de l'ouverture et de la transparence.
- Dans nos efforts de lutte contre la fraude et la corruption, nous nous engageons, en tant qu'organisations d'inspiration religieuse, à défendre les valeurs suivantes:
 - **Honnêteté** (Exode 20,15-16, Luc 16,10). Nous reconnaissons que l'abus ou le détournement de ressources non seulement trompent la confiance des personnes qui donnent ces ressources mais, plus grave encore, de telles pratiques privent les personnes que nous voulons aider du soutien qui leur a été promis. En outre, toute influence abusive exercée sur autrui réduit considérablement notre capacité à agir de façon honnête, impartiale et indépendante. De telles actions brisent la confiance entre parties prenantes et peuvent être gravement préjudiciables à nos efforts.
 - **Intendance** (Psaumes 24,1, Matthieu 25,14-30). Au cœur de notre travail, nous sommes conscients du fait que nos ressources ne nous appartiennent pas. Ces ressources sont de toutes sortes, qu'il s'agisse des fonds provenant d'un donateur, des compétences d'un membre du personnel ou des capacités des communautés locales que nous nous efforçons d'aider. Quand nous commençons à agir comme si les ressources dont nous disposons nous appartenaient totalement, nous pouvons être amenés à abuser de la confiance avec laquelle ces ressources nous ont été données. En fin de compte, nos ressources sont des dons que Dieu nous a confiés pour soutenir, par les moyens les plus adéquats et responsables possibles, les personnes touchées par des urgences.
 - **Transparence** (Psaumes 139,23-24, Proverbes 16,11). Si les objectifs de bonne intendance et d'honnêteté sont en eux-mêmes des raisons suffisamment solides pour éviter la fraude et la corruption, la transparence renforce la confiance mutuelle avec les parties prenantes, ce qui confère à notre relation une valeur ajoutée à long terme. Cette transparence, à la fois concrète et perçue, influe directement sur notre réputation et notre capacité future à mobiliser de nouvelles ressources et à nous faire accepter parmi les populations.

4.3 Valeurs

Les membres d'ADMR sont liés par plusieurs valeurs fondamentales guidant notre action dans les domaines de l'aide humanitaire, du développement et de la défense de causes. Le fondement théologique énoncé au point 4.2 ci-dessus vient à l'appui des valeurs d'ADMR, en l'occurrence: «Nous croyons que les ressources dont nous disposons ne nous appartiennent pas mais sont un don de Dieu, et que notre vocation à servir nous appelle à être fidèles à nos principes de bonne intendance».

- Intégrité : Nos actions doivent être menées sans aucune mauvaise intention, elles devront être conformes à la réalité. Par ailleurs, tout agent employé par ADMR devra être honnête et respectueux vis-à-vis de ses collègues, des bénéficiaires des actions et de tous les partenaires d'ADMR.

- Impartialité : toute intervention, toute aide ou appui effectué par ADMR doit être octroyée sur la seule base des besoins et disponibilité, sans aucune discrimination. Ainsi donc Il ne fait aucune distinction de nationalité, de race, de religion, de condition sociale et d'appartenance politique. Il s'applique seulement à secourir les individus à la mesure de leur souffrance et à subvenir par priorité aux détresses les plus urgentes.

- Redevabilité :

Ainsi, nous nous soumettons aux normes les plus strictes de sincérité et d'intégrité dans tous les aspects de notre travail. Nous veillons au respect des principes de réciprocité et de transparence dans nos relations les uns aux autres et avec les bénéficiaires de nos actions ; en transmettant dans les temps des informations précises sur les programmes et les finances.

5. POSITIONS DE PRINCIPE

5.1 La Politique de l'Alliance ADMR de lutte contre la fraude et la corruption prône la tolérance zéro.

Les organes directeurs d'ADMR ne tolèrent aucune fraude ni corruption dans l'emploi de fonds et de ressources par les membres du personnel d'ADMR, par les membres d'ADMR ou par les partenaires externes d'ADMR participant à la réalisation de projets et programmes d'ADMR. Pour ADMR, il est tout aussi important de maintenir sa réputation en tant qu'alliance ne tolérant aucunement les abus de pouvoir à des fins personnelles ou organisationnelles.

5.2 La Politique de lutte contre la fraude et la corruption vient en complément de toute politique s'appliquant déjà au sein des organisations membres d'ADMR.

5.3 La direction et la gouvernance d'ADMR sont déterminées à assumer leur devoir et leur obligation d'administrer judicieusement les fonds et les ressources qui leur ont été confiés par l'Alliance dans le but d'aider des personnes affectées par des catastrophes et des urgences.

5.4 ADMR s'engage donc à prévenir et détecter toutes les formes de fraude et de corruption et à mener l'enquête en cas de besoin, que de tels agissements soient perpétrés de l'intérieur ou de l'extérieur de l'organisation.

5.5 ADMR s'engage à veiller à ce que les préoccupations formulées par les membres ou le personnel d'ADMR à tous les niveaux de l'organisation ainsi que les plaintes signalées par les populations cibles soient dûment prises en compte et fassent l'objet d'une enquête juste, impartiale et responsable.

5.6 Les membres d'ADMR ayant reçu des fonds et/ou des ressources par l'intermédiaire du mécanisme d'ADMR doivent veiller à ce que des systèmes soient en place pour limiter les possibilités d'usage abusif ou de mauvaise gestion de ces fonds et ressources. Le membre d'ADMR est tenu de réparer toute perte subie suite à une négligence ou des activités frauduleuses de la part de son personnel et/ou de ses partenaires.

5.7 Les contrats et accords conclus avec des employés, partenaires et consultants doivent dûment tenir compte de la présente politique.

5.8 ADMR diffusera sa Politique de lutte contre la fraude et la corruption à tous les agents, membres d'ADMR et autres parties intéressées.

5.9 Des directives relatives aux procédures visant à dissuader les actes de fraude et de corruption feront partie intégrante du Manuel d'ADMR.