



MINISTÈRE DE LA PROMOTION
DE LA FEMME ET DE L'INTÉGRATION
DE LA FEMME AU DÉVELOPPEMENT

MINISTÈRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME
ET DE L'INTÉGRATION DE LA FEMME AU DÉVELOPPEMENT



Solidarité • Disponibilité des Œuvres Sociales.
Aide et Entraide.



STOP AUX VIOLENCES
BASÉES SUR LE GENRE
VBG

STOP AUX VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE
VBG

CODE D'ÉTHIQUE, DE CONDUITE ET DE POLITIQUE GENRE DE L'ONG SO.DI.OS

CONFORME À LA LOI N° 19-2022 DU 4 MAI 2022 (LOI MOUEBARA)
ET AUX STANDARDS INTERNATIONAUX ET EUROPÉENS DE BONNE GOUVERNANCE

Ensemble contre les violences basées sur le genre,
pour la dignité, la protection et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles.

PAGE DE VALIDATION

Le présent Code d'Éthique, de Conduite et de Politique Genre de l'ONG SO.DI.OS, comportant vingt-cinq (25) chapitres et cent vingt-neuf (129) articles, a été examiné, adopté et validé par les instances et parties prenantes suivantes :

Fonction	Nom et Prénom	Signature et Date
Présidence du Bureau <i>SO.DI.OS</i>		
Direction Exécutive <i>SO.DI.OS</i>		
Point Focal Genre <i>SO.DI.OS</i>		
Représentant(e) <i>Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement</i>		

PRÉFACE

La République du Congo s'est résolument engagée, à travers l'adoption de la Loi n°19-2022 du 4 mai 2022 relative à la prévention et à la répression des violences basées sur le genre, dite « Loi Mouebarara », dans une dynamique nationale de protection renforcée des femmes, des filles et de toute personne vulnérable. C'est dans cet esprit que l'ONG SO.DI.OS – Solidarité, Disponibilité des Œuvres Sociales, Aide et Entraide – inscrit son action quotidienne auprès des populations les plus fragiles.

Le présent Code d'Éthique, de Conduite et de Politique Genre traduit, en engagements concrets et vérifiables, les valeurs fondatrices de notre organisation : la solidarité, la disponibilité, l'intégrité et le respect inconditionnel de la dignité humaine. Il rassemble, en un document unique, nos politiques de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PSEAH), de protection de l'enfance, de protection des adultes vulnérables, ainsi que les règles de conduite qui s'imposent à chacune et chacun d'entre nous, administrateurs, salariés ou bénévoles.

Ce Code n'est pas un simple texte de référence : il est un outil vivant, appelé à guider nos décisions, à protéger celles et ceux que nous servons, et à garantir la confiance que nous placent nos partenaires, nos bailleurs et le Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement. Nous appelons chaque membre de la famille SO.DI.OS à s'en approprier l'esprit autant que la lettre, et à faire de la tolérance zéro envers les violences basées sur le genre une réalité de tous les instants.

Ensemble, contre les violences basées sur le genre, pour la dignité, la protection et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles.

TABLE DES MATIÈRES

PAGE DE VALIDATION.....	3
PRÉFACE.....	4
LISTE DES ACRONYMES.....	7
FONDEMENT JURIDIQUE.....	8
CHAPITRE I – Objet et champ d'application.....	9
CHAPITRE II – Définitions et terminologie.....	10
CHAPITRE III – Fondement juridique et normatif.....	11
CHAPITRE IV – Valeurs et principes fondamentaux.....	12
CHAPITRE V – Gouvernance, organisation et responsabilités.....	13
CHAPITRE VI – Politique Genre.....	14
CHAPITRE VII – Politique d'égalité des chances et de non-discrimination.....	15
CHAPITRE VIII – Politique PSEAH – Prévention de l'Exploitation, des Abus et du Harcèlement Sexuels.....	16
CHAPITRE IX – Politique de protection de l'enfant.....	18
CHAPITRE X – Politique de protection des adultes vulnérables.....	19
CHAPITRE XI – Prévention des conflits d'intérêts.....	20
CHAPITRE XII – Confidentialité, protection des données et vie privée.....	21
CHAPITRE XIII – Relations avec les bénéficiaires et les communautés.....	22
CHAPITRE XIV – Relations avec les partenaires, bailleurs et autorités publiques.....	23
CHAPITRE XV – Gestion financière, transparence et lutte contre la fraude.....	24
CHAPITRE XVI – Communication, image et réseaux sociaux.....	25
CHAPITRE XVII – Santé, sécurité et bien-être au travail.....	26
CHAPITRE XVIII – Lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail.....	27
CHAPITRE XIX – Code de conduite des employés.....	28
CHAPITRE XX – Code de conduite des bénévoles.....	29
CHAPITRE XXI – Code de conduite des administrateurs et dirigeants.....	30

CHAPITRE XXII – Procédure de signalement des violations	31
CHAPITRE XXIII – Mécanisme de traitement des plaintes, enquêtes et protection des lanceurs d'alerte	32
CHAPITRE XXIV – Régime disciplinaire et sanctions	33
CHAPITRE XXV – Formation, sensibilisation, suivi-évaluation et dispositions finales	34
ANNEXES	35

LISTE DES ACRONYMES

Acronyme	Signification
ONG	Organisation Non Gouvernementale
SO.DI.OS	Solidarité, Disponibilité des Œuvres Sociales
VBG	Violences Basées sur le Genre
PSEAH	Prévention de l'Exploitation, des Abus et du Harcèlement Sexuels
CEDAW	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women)
CDE	Convention relative aux Droits de l'Enfant
CA	Conseil d'Administration
CD	Comité de Direction
RH	Ressources Humaines
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données (référence de bonne pratique européenne)
PV	Procès-Verbal
MPFID	Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement

FONDEMENT JURIDIQUE

Le présent Code d'Éthique, de Conduite et de Politique Genre de l'ONG SO.DI.OS (ci-après « le Code ») s'inscrit dans un cadre juridique national et international cohérent, dont les principales sources sont énumérées ci-après.

- La Loi n°19-2022 du 4 mai 2022 portant prévention et répression des violences basées sur le genre en République du Congo, dite « Loi Mouebarara », qui constitue le socle juridique national de référence du présent Code en matière de prévention, de protection et de répression des violences basées sur le genre.
- La Constitution de la République du Congo, qui garantit l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de sexe, d'origine ou de condition sociale.
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979 et ratifiée par la République du Congo.
- La Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) de 1989 et ses protocoles facultatifs, notamment celui concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants.
- La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (1990).
- Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (Protocole de Maputo, 2003).
- Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement au travail (2019) et la Convention n°111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Les normes et bonnes pratiques internationales en matière de PSEAH promues par le Comité Permanent Inter-Organisations (IASC) des Nations Unies.
- Les référentiels européens de gouvernance associative et de conformité (éthique, transparence financière, protection des données à caractère personnel, prévention des conflits d'intérêts), utilisés à titre de bonnes pratiques complémentaires.
- Les statuts et le règlement intérieur de l'ONG SO.DI.OS, ainsi que toute charte, politique ou procédure interne adoptée en application du présent Code.

CHAPITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1. Objet du Code

Le présent Code a pour objet de définir les valeurs, principes éthiques, règles de conduite et politiques de protection qui s'imposent à toute personne agissant au nom ou pour le compte de l'ONG SO.DI.OS, ainsi que les mécanismes de prévention, de signalement, d'enquête et de sanction applicables en cas de manquement.

Article 2. Champ d'application personnel

Le Code s'applique à l'ensemble des administrateurs, dirigeants, employés, salariés, volontaires, bénévoles, stagiaires, consultants, prestataires et partenaires opérationnels agissant au nom de SO.DI.OS, quel que soit leur statut, leur ancienneté ou leur niveau de responsabilité, ci-après désignés « les Personnels ».

Article 3. Champ d'application matériel

Le Code s'applique à toutes les activités menées par SO.DI.OS, sur le territoire national comme à l'étranger, y compris les missions de terrain, les interventions auprès des communautés bénéficiaires, les partenariats institutionnels et les activités de collecte de fonds.

Article 4. Portée normative

Le Code complète, sans s'y substituer, les statuts, le règlement intérieur et les autres politiques internes de SO.DI.OS. En cas de contradiction, les dispositions les plus protectrices des droits des bénéficiaires et des Personnels prévalent.

CHAPITRE II — DÉFINITIONS ET TERMINOLOGIE

Article 5. Violences basées sur le genre (VBG)

Aux fins du présent Code et conformément à la Loi Mouebara, on entend par violences basées sur le genre tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne, fondé sur les différences socialement attribuées entre les hommes et les femmes, incluant les violences physiques, sexuelles, psychologiques, économiques et les pratiques néfastes.

Article 6. Exploitation sexuelle

Tout abus ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Article 7. Abus sexuel

Toute intrusion physique de nature sexuelle commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle intrusion.

Article 8. Harcèlement sexuel

Tout comportement à connotation sexuelle non désiré, verbal, non verbal ou physique, ayant 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.

Article 9. Adulte vulnérable

Toute personne majeure qui, en raison d'un handicap, d'une maladie, de son âge, d'une situation de précarité, de déplacement forcé ou de dépendance à l'égard d'un tiers, se trouve dans l'incapacité temporaire ou permanente de se protéger contre un préjudice ou une exploitation.

Article 10. Enfant

Toute personne âgée de moins de dix-huit ans, conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant, indépendamment de la majorité civile ou coutumière applicable localement.

Article 11. Lanceur d'alerte

Toute personne qui signale de bonne foi, sans contrepartie financière directe et sans intention de nuire, un fait constitutif d'une violation du présent Code dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

CHAPITRE III — FONDEMENT JURIDIQUE ET NORMATIF

Article 12. Référence à la Loi Mouebara

SO.DI.OS reconnaît la Loi n°19-2022 du 4 mai 2022 relative à la prévention et à la répression des violences basées sur le genre comme cadre de référence contraignant de l'ensemble de ses politiques de protection, et s'engage à en diffuser les principes auprès de tous ses Personnels et bénéficiaires.

Article 13. Articulation avec les conventions internationales

Le présent Code intègre les standards minimaux fixés par la CEDAW, la Convention relative aux droits de l'enfant, la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant et le Protocole de Maputo, dont les dispositions sont réputées incorporées par référence dans chacune des politiques ci-après.

Article 14. Bonnes pratiques européennes de gouvernance

SO.DI.OS s'inspire des référentiels européens de gouvernance associative en matière de transparence financière, de gestion des conflits d'intérêts, de protection des données personnelles et de redevabilité envers les bailleurs et les bénéficiaires, dans la mesure de leur compatibilité avec le droit congolais.

Article 15. Hiérarchie des normes internes

En cas de silence du présent Code sur une situation donnée, il est fait application, dans l'ordre, de la loi congolaise, des conventions internationales ratifiées par la République du Congo, des statuts de SO.DI.OS et des principes généraux de bonne gouvernance associative.

CHAPITRE IV — VALEURS ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 16. Dignité humaine

Chaque Personnel de SO.DI.OS respecte en toute circonstance la dignité, l'intégrité physique et morale de toute personne, bénéficiaire, collègue ou tiers, sans distinction aucune.

Article 17. Solidarité et disponibilité

Conformément à sa raison d'être, SO.DI.OS place la solidarité, la disponibilité et l'entraide au cœur de son action, au service des populations les plus vulnérables.

Article 18. Intégrité

Les Personnels agissent avec honnêteté, loyauté et probité dans l'exercice de leurs fonctions, et s'abstiennent de tout comportement susceptible de porter atteinte à la réputation de l'organisation.

Article 19. Impartialité et non-discrimination

SO.DI.OS conduit ses activités sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'opinion politique ou toute autre situation, conformément à la Convention n°111 de l'OIT.

Article 20. Redevabilité

SO.DI.OS rend compte de ses actions et de l'usage de ses ressources à ses bailleurs, à ses bénéficiaires et à l'ensemble de ses parties prenantes, dans un souci de transparence continue.

Article 21. Tolérance zéro

SO.DI.OS applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, de maltraitance d'enfant, de corruption ou de détournement de ressources.

CHAPITRE V – GOUVERNANCE, ORGANISATION ET RESPONSABILITÉS

Article 22. Rôle du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration (CA) adopte, révisé et garantit l'application du présent Code. Il désigne en son sein un référent chargé de la supervision des politiques de protection.

Article 23. Rôle de la Direction exécutive

La Direction exécutive assure la diffusion, la mise en œuvre opérationnelle et le suivi du présent Code, et rend compte annuellement au CA de son application.

Article 24. Point Focal Genre et PSEAH

SO.DI.OS désigne un ou une Point Focal Genre et PSEAH, formé(e) et indépendant(e) dans l'exercice de sa mission, chargé(e) de recevoir les signalements, de coordonner les enquêtes préliminaires et de conseiller la Direction.

Article 25. Comité d'Éthique

Il est institué un Comité d'Éthique, composé de trois à cinq membres incluant au moins une personne extérieure à l'organisation, chargé d'examiner les cas graves, de rendre des avis et de proposer des sanctions au CA.

Article 26. Obligation de moyens et de diligence

SO.DI.OS met en œuvre tous les moyens raisonnables pour prévenir les violations du présent Code, former ses Personnels et garantir un traitement diligent, confidentiel et impartial de tout signalement.

CHAPITRE VI – POLITIQUE GENRE

Article 27. Engagement institutionnel en faveur de l'égalité de genre

SO.DI.OS s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités, de sa gouvernance et de sa gestion des ressources humaines, conformément à la CEDAW et au Protocole de Maputo.

Article 28. Intégration transversale du genre

L'analyse genre est intégrée dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de tous les projets et programmes de SO.DI.OS, afin d'identifier et de réduire les inégalités entre femmes et hommes, filles et garçons.

Article 29. Représentation équilibrée

SO.DI.OS promeut une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ses organes de gouvernance, de son personnel et de ses instances consultatives, et se fixe des objectifs progressifs de parité.

Article 30. Autonomisation des femmes et des filles

SO.DI.OS soutient l'autonomisation économique, sociale et politique des femmes et des filles bénéficiaires de ses programmes, en cohérence avec l'Objectif de Développement Durable n°5.

Article 31. Lutte contre les stéréotypes de genre

SO.DI.OS veille, dans sa communication interne et externe, à ne pas véhiculer de stéréotypes de genre et à promouvoir des représentations respectueuses de la diversité des rôles sociaux.

Article 32. Budgétisation sensible au genre

Dans la mesure du possible, SO.DI.OS intègre une dimension budgétaire sensible au genre dans la planification de ses projets, afin de garantir une allocation équitable des ressources.

CHAPITRE VII – POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE NON-DISCRIMINATION

Article 33. Principe de non-discrimination

Aucune décision relative au recrutement, à la rémunération, à la formation, à la promotion ou à la fin de contrat ne peut être fondée sur le sexe, l'état de grossesse, le handicap, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle ou tout autre critère prohibé par la loi.

Article 34. Aménagements raisonnables

SO.DI.OS met en place, dans la limite de ses moyens, des aménagements raisonnables pour permettre aux Personnels en situation de handicap d'exercer leurs fonctions dans des conditions d'égalité.

Article 35. Protection de la maternité et de la paternité

SO.DI.OS garantit à ses Personnels le respect des droits liés à la maternité et à la paternité prévus par la législation congolaise du travail, sans préjudice de carrière.

Article 36. Voies de recours internes

Tout Personnel s'estimant victime d'une discrimination peut saisir le Point Focal Genre et PSEAH ou le Comité d'Éthique selon la procédure de signalement prévue au Chapitre XXII.

CHAPITRE VIII – POLITIQUE PSEAH – PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCÈLEMENT SEXUELS

Article 37. Champ d'application de la politique PSEAH

La présente politique s'applique à l'ensemble des Personnels de SO.DI.OS ainsi qu'à toute personne agissant en son nom, dans ses relations avec les bénéficiaires, les communautés, les partenaires et entre collègues.

Article 38. Interdictions absolues

Sont strictement interdits, en toutes circonstances :

- a) tout échange de nature sexuelle contre de l'argent, un emploi, des biens ou des services, y compris une aide humanitaire ;
- b) toute relation sexuelle avec une personne mineure, quel que soit l'âge légal du consentement localement applicable, l'erreur sur l'âge n'étant pas une excuse ;
- c) toute relation sexuelle entre un membre du personnel et un bénéficiaire, en raison du rapport de pouvoir inhérent à la relation d'aide ;
- d) toute forme de harcèlement, de sollicitation ou d'avances sexuelles non désirées.

Article 39. Relations personnelles consenties entre collègues

Les relations personnelles consenties entre collègues de même niveau hiérarchique ne sont pas en elles-mêmes prohibées, mais doivent être déclarées aux Ressources Humaines lorsqu'un lien hiérarchique direct existe, afin de prévenir tout conflit d'intérêts ou abus de pouvoir.

Article 40. Obligation de signalement

Tout Personnel témoin ou informé d'un acte relevant de la présente politique a l'obligation de le signaler sans délai selon la procédure prévue au Chapitre XXII, sous peine d'engager sa propre responsabilité disciplinaire.

Article 41. Formation obligatoire

Tout nouveau Personnel suit, avant sa prise de fonction ou dans un délai maximal de trente jours, une formation obligatoire sur la politique PSEAH, et signe une déclaration d'engagement individuel figurant à l'Annexe 1.

Article 42. Vigilance dans le recrutement

SO.DI.OS vérifie, dans la mesure du possible et dans le respect de la législation applicable, les antécédents des candidats à un poste impliquant un

contact avec des enfants ou des adultes vulnérables, notamment par la sollicitation de références professionnelles.

Article 43. Soutien aux victimes

SO.DI.OS garantit à toute victime présumée d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel un accès prioritaire, gratuit et confidentiel à une orientation psychosociale, médicale et, le cas échéant, juridique.

CHAPITRE IX – POLITIQUE DE PROTECTION DE L'ENFANT

Article 44. Principe de l'intérêt supérieur de l'enfant

Dans toute décision ou action concernant un enfant, SO.DI.OS place l'intérêt supérieur de celui-ci au premier rang de ses considérations, conformément à l'article 3 de la Convention relative aux droits de l'enfant.

Article 45. Interdictions spécifiques

Sont strictement interdits tout contact physique inapproprié, toute correspondance ou échange privé non justifié, toute prise de photographie ou de vidéo d'un enfant sans consentement éclairé de son représentant légal, ainsi que tout hébergement non encadré d'un enfant par un membre du personnel.

Article 46. Contact et surveillance

Tout contact individuel entre un membre du personnel et un enfant, en dehors d'un cadre collectif supervisé, doit être justifié, documenté et autorisé préalablement par un responsable hiérarchique.

Article 47. Utilisation de l'image des enfants

La diffusion de l'image d'un enfant à des fins de communication ou de collecte de fonds est subordonnée au consentement écrit et éclairé de son représentant légal et, lorsque son âge le permet, de l'enfant lui-même, et exclut toute représentation dégradante.

Article 48. Signalement obligatoire

Tout Personnel ayant connaissance ou suspicion d'un fait de maltraitance, d'exploitation ou d'abus concernant un enfant a l'obligation absolue de le signaler immédiatement, y compris lorsque l'auteur présumé est un collègue, un supérieur hiérarchique ou une personne extérieure à l'organisation.

Article 49. Coordination avec les autorités compétentes

SO.DI.OS coopère avec le Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement, les services sociaux et les autorités judiciaires compétentes pour toute situation impliquant la protection d'un enfant en danger.

Article 50. Programmes destinés aux enfants

Tout programme ou activité impliquant des enfants fait l'objet d'une évaluation préalable des risques de protection et prévoit un ratio d'encadrement adapté ainsi que la présence d'au moins deux adultes encadrants.

CHAPITRE X – POLITIQUE DE PROTECTION DES ADULTES VULNÉRABLES

Article 51. Reconnaissance de la vulnérabilité

SO.DI.OS reconnaît que certaines catégories de bénéficiaires adultes, notamment les personnes en situation de handicap, les personnes âgées isolées, les personnes déplacées et les survivant(e)s de VBG, requièrent une vigilance renforcée.

Article 52. Consentement éclairé

Toute prestation de service, collecte de témoignage ou prise d'image concernant un adulte vulnérable est subordonnée à son consentement libre et éclairé, recueilli dans une forme accessible et compréhensible pour la personne concernée.

Article 53. Interdiction de l'abus de vulnérabilité

Est strictement interdit tout usage de la relation d'aide, du rapport de dépendance ou d'une situation de handicap pour obtenir un avantage, une faveur ou une relation de nature sexuelle.

Article 54. Accessibilité des services

SO.DI.OS s'efforce d'adapter ses infrastructures, sa communication et ses procédures de signalement afin de les rendre accessibles aux personnes en situation de handicap, conformément aux standards du symbole VBG affiché sur ses supports institutionnels.

Article 55. Accompagnement individualisé

Toute situation de vulnérabilité identifiée fait l'objet d'un plan d'accompagnement individualisé, élaboré si possible avec la participation de la personne concernée ou de son représentant.

Article 56. Signalement et protection

Les dispositions de signalement, d'enquête et de protection prévues aux Chapitres VIII, IX, XXII et XXIII du présent Code s'appliquent mutatis mutandis à toute situation d'abus ou d'exploitation d'un adulte vulnérable.

CHAPITRE XI – PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Article 57. Définition du conflit d'intérêts

Constitue un conflit d'intérêts toute situation dans laquelle un Personnel a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, familial ou financier susceptible d'influencer ou de paraître influencer l'exercice impartial de ses fonctions.

Article 58. Obligation de déclaration

Tout Personnel confronté à une situation de conflit d'intérêts potentiel ou avéré en informe sans délai sa hiérarchie au moyen de la déclaration figurant à l'Annexe 3, avant toute prise de décision concernée.

Article 59. Liens familiaux et recrutement

Le recrutement, l'évaluation ou la promotion d'un membre de la famille d'un Personnel en poste font l'objet d'une procédure renforcée impliquant une validation par une personne extérieure à la relation familiale.

Article 60. Cadeaux et avantages

Les Personnels ne peuvent solliciter ni accepter, pour eux-mêmes ou pour un tiers, un cadeau, une rémunération ou un avantage de nature à compromettre leur indépendance de jugement, à l'exception de menues attentions symboliques conformes aux usages locaux.

Article 61. Activités extérieures

Toute activité professionnelle, politique ou associative extérieure susceptible d'entrer en concurrence ou en contradiction avec les intérêts de SO.DI.OS doit être préalablement déclarée à la Direction.

CHAPITRE XII – CONFIDENTIALITÉ, PROTECTION DES DONNÉES ET VIE PRIVÉE

Article 62. Principe de confidentialité

Les Personnels sont tenus à une obligation stricte de confidentialité concernant les données personnelles des bénéficiaires, des donateurs, des Personnels et de toute information sensible dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 63. Collecte et traitement des données personnelles

SO.DI.OS ne collecte que les données strictement nécessaires à la réalisation de ses missions, sur la base d'un consentement éclairé ou d'une base légale équivalente, dans un souci de minimisation inspiré des bonnes pratiques européennes de protection des données.

Article 64. Sécurisation des données sensibles

Les données relatives à un signalement, une enquête ou une situation de vulnérabilité sont conservées dans un espace sécurisé, à accès restreint, et ne sont partagées que sur une base de nécessité stricte.

Article 65. Durée de conservation

Les données à caractère personnel ne sont conservées que pour la durée strictement nécessaire aux finalités pour lesquelles elles ont été collectées, sauf obligation légale de conservation plus longue.

Article 66. Droit des personnes concernées

Toute personne dont les données sont traitées par SO.DI.OS peut, dans la mesure compatible avec la protection des tiers et des procédures en cours, demander l'accès, la rectification ou la suppression de ses données.

CHAPITRE XIII – RELATIONS AVEC LES BÉNÉFICIAIRES ET LES COMMUNAUTÉS

Article 67. Respect et écoute des communautés

SO.DI.OS conduit ses activités en concertation avec les communautés bénéficiaires, en respectant leurs coutumes et organisations sociales, dans la limite du respect des droits humains fondamentaux.

Article 68. Interdiction de l'instrumentalisation

Il est interdit d'utiliser l'aide, les services ou les informations fournies par SO.DI.OS comme moyen de pression, de représailles ou de contrepartie exigée d'un bénéficiaire.

Article 69. Mécanismes de redevabilité envers les bénéficiaires

SO.DI.OS met en place des mécanismes accessibles permettant aux bénéficiaires d'exprimer leurs préoccupations, leurs plaintes ou leur satisfaction concernant les services reçus.

Article 70. Information des bénéficiaires sur leurs droits

SO.DI.OS informe systématiquement les bénéficiaires de leur droit à ne subir aucune forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement, ainsi que des voies de signalement mises à leur disposition, y compris le site ongsodios.web.app.

Article 71. Participation des bénéficiaires

Dans la conception de ses programmes, SO.DI.OS favorise la participation active des bénéficiaires, y compris des femmes, des enfants et des personnes vulnérables, aux décisions qui les concernent.

CHAPITRE XIV – RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES, BAILLEURS ET AUTORITÉS PUBLIQUES

Article 72. Diligence dans le choix des partenaires

SO.DI.OS s'assure, avant tout partenariat, que l'organisation partenaire souscrit à des standards éthiques compatibles avec le présent Code, notamment en matière de PSEAH et de protection de l'enfant.

Article 73. Transparence envers les bailleurs

SO.DI.OS informe ses bailleurs de fonds de l'existence du présent Code et, le cas échéant, de tout incident grave survenu dans le cadre de projets financés, conformément aux obligations contractuelles applicables.

Article 74. Coopération avec le Ministère de tutelle

SO.DI.OS entretient une collaboration régulière avec le Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement, notamment dans la mise en œuvre des politiques nationales de lutte contre les VBG.

Article 75. Clauses éthiques contractuelles

Les contrats conclus avec les partenaires, prestataires et fournisseurs de SO.DI.OS comportent une clause de respect des principes éthiques fondamentaux et une clause de résiliation en cas de manquement grave.

CHAPITRE XV – GESTION FINANCIÈRE, TRANSPARENCE ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Article 76. Principes de bonne gestion financière

SO.DI.OS gère ses ressources avec rigueur, transparence et efficience, dans le respect des procédures budgétaires internes et des exigences des bailleurs de fonds.

Article 77. Interdiction de la corruption

Est strictement interdit tout acte de corruption active ou passive, tout versement de pot-de-vin, toute commission occulte ou tout détournement de fonds destinés aux bénéficiaires.

Article 78. Contrôle interne et audits

SO.DI.OS met en place des mécanismes de contrôle interne et se soumet, périodiquement, à des audits financiers internes ou externes dont les résultats sont portés à la connaissance du Conseil d'Administration.

Article 79. Signalement de la fraude financière

Tout Personnel ayant connaissance d'un fait de fraude, de détournement ou de corruption le signale immédiatement selon la procédure prévue au Chapitre XXII, sans crainte de représailles.

Article 80. Séparation des fonctions

SO.DI.OS veille à la séparation des fonctions d'engagement, d'ordonnancement et de paiement des dépenses, afin de limiter les risques de fraude et d'erreur.

CHAPITRE XVI – COMMUNICATION, IMAGE ET RÉSEAUX SOCIAUX

Article 81. Principes de communication responsable

La communication institutionnelle de SO.DI.OS respecte la dignité des bénéficiaires, évite toute image stigmatisante, misérabiliste ou sexualisée, et privilégie une représentation respectueuse des personnes.

Article 82. Utilisation des réseaux sociaux personnels

Les Personnels s'abstiennent, sur leurs comptes personnels de réseaux sociaux, de toute publication susceptible de porter atteinte à la réputation de SO.DI.OS, de divulguer des informations confidentielles ou de contrevenir au présent Code.

Article 83. Porte-parolat

Seules les personnes dûment mandatées par la Direction sont habilitées à s'exprimer publiquement au nom de SO.DI.OS auprès des médias.

Article 84. Utilisation de l'identité visuelle

Le logo de SO.DI.OS, le blason du Ministère de tutelle et le symbole VBG figurant sur les supports institutionnels ne peuvent être utilisés qu'aux fins autorisées par la Direction et dans le respect de leur intégrité graphique.

CHAPITRE XVII – SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Article 85. Obligation de sécurité

SO.DI.OS prend toutes les mesures raisonnables pour assurer la santé physique et mentale de ses Personnels sur leurs lieux d'affectation, y compris en contexte de mission à risque.

Article 86. Prévention des risques psychosociaux

SO.DI.OS met en place des mesures de prévention du stress professionnel, de l'épuisement et des risques psychosociaux, incluant un accès à un soutien psychologique pour les Personnels exposés à des situations traumatisantes.

Article 87. Équilibre vie professionnelle et vie privée

SO.DI.OS veille au respect des temps de repos et à un équilibre raisonnable entre les exigences professionnelles et la vie privée des Personnels.

Article 88. Sécurité des missions de terrain

Toute mission de terrain fait l'objet d'une évaluation préalable des risques sécuritaires et sanitaires, et les Personnels bénéficient d'un dispositif d'alerte et d'évacuation en cas d'urgence.

CHAPITRE XVIII – LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL

Article 89. Interdiction du harcèlement moral

Est strictement interdit tout agissement répété ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale d'un Personnel.

Article 90. Interdiction du harcèlement sexuel au travail

Les dispositions de la Politique PSEAH prévue au Chapitre VIII s'appliquent intégralement aux relations entre collègues et entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés.

Article 91. Prohibition des représailles

Aucune mesure de rétorsion, sanction déguisée ou discrimination ne peut être exercée à l'encontre d'un Personnel ayant signalé de bonne foi un fait de harcèlement, sous peine de sanction disciplinaire à l'encontre de son auteur.

Article 92. Rôle de la hiérarchie

Tout responsable hiérarchique informé d'une situation de harcèlement a l'obligation d'agir sans délai et de la transmettre au Point Focal Genre et PSEAH, sous peine d'engager sa propre responsabilité pour abstention fautive.

CHAPITRE XIX — CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS

Article 93. Exemplarité

Chaque employé de SO.DI.OS incarne, dans son comportement quotidien, les valeurs énoncées au Chapitre IV, tant dans ses relations internes qu'à l'égard des bénéficiaires et partenaires.

Article 94. Assiduité et diligence professionnelle

Les employés exécutent leurs tâches avec diligence, compétence et dans le respect des délais fixés par leur hiérarchie.

Article 95. Usage des biens de l'organisation

Les employés utilisent les biens, véhicules, équipements et fonds de SO.DI.OS exclusivement à des fins professionnelles, sauf autorisation expresse contraire.

Article 96. Respect de la chaîne hiérarchique

Les employés respectent l'organigramme et la chaîne de responsabilité de SO.DI.OS, sans préjudice de leur droit d'alerte directe auprès du Comité d'Éthique en cas de manquement grave impliquant leur hiérarchie directe.

Article 97. Engagement individuel

Chaque employé signe, lors de son recrutement, la déclaration d'engagement individuel figurant à l'Annexe 1, par laquelle il atteste avoir pris connaissance du présent Code et s'engage à le respecter.

CHAPITRE XX — CODE DE CONDUITE DES BÉNÉVOLES

Article 98. Statut du bénévole

Le bénévole exerce son activité au sein de SO.DI.OS sans contrepartie financière, dans un cadre défini par une charte d'engagement signée avant le début de son activité, figurant à l'Annexe 4.

Article 99. Obligations du bénévole

Le bénévole respecte les mêmes principes éthiques, les mêmes politiques de protection de l'enfant, des adultes vulnérables et de PSEAH que les employés salariés de SO.DI.OS.

Article 100. Encadrement des bénévoles

Tout bénévole est placé sous la supervision d'un référent désigné, chargé de l'orienter, de l'accompagner et de s'assurer du respect du présent Code dans l'exercice de son activité.

Article 101. Limites de l'engagement bénévole

Le bénévole ne peut engager SO.DI.OS financièrement ou juridiquement, ni représenter l'organisation auprès des médias sans mandat exprès de la Direction.

Article 102. Fin de l'engagement bénévole

SO.DI.OS peut mettre fin à tout moment et sans préavis à l'engagement d'un bénévole en cas de manquement grave au présent Code, sans préjudice d'éventuelles poursuites judiciaires.

CHAPITRE XXI – CODE DE CONDUITE DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

Article 103. Devoir de loyauté des administrateurs

Les membres du Conseil d'Administration agissent avec loyauté envers SO.DI.OS, dans l'intérêt exclusif de sa mission sociale, et s'abstiennent de tout usage de leur fonction à des fins personnelles.

Article 104. Déclaration d'intérêts des administrateurs

Chaque administrateur souscrit, à son entrée en fonction et annuellement, une déclaration d'intérêts et de patrimoine sommaire figurant à l'Annexe 3, communiquée au Comité d'Éthique.

Article 105. Redevabilité des dirigeants

Les dirigeants exécutifs rendent compte de leur gestion au Conseil d'Administration selon une périodicité au moins semestrielle, incluant un point spécifique sur l'application du présent Code.

Article 106. Exemplarité des dirigeants en matière de protection

Les administrateurs et dirigeants font preuve d'une exemplarité renforcée en matière de prévention des VBG, de PSEAH et de protection de l'enfance, et s'exposent à des sanctions aggravées en cas de manquement, en raison de la responsabilité particulière attachée à leur fonction.

Article 107. Engagement individuel des administrateurs

Chaque administrateur signe, dès sa nomination, la déclaration d'engagement individuel figurant à l'Annexe 1.

CHAPITRE XXII – PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES VIOLATIONS

Article 108. Droit et devoir de signalement

Toute personne, Personnel, bénéficiaire, partenaire ou tiers, ayant connaissance ou suspicion d'une violation du présent Code a le droit, et pour les Personnels le devoir, de la signaler sans délai.

Article 109. Canaux de signalement

Le signalement peut être effectué par l'un des canaux suivants, au choix du signalant :

- a) en ligne, via le formulaire sécurisé disponible sur le site internet ongsodios.web.app ;
- b) en présentiel, auprès du Point Focal Genre et PSEAH ou de tout responsable hiérarchique ;
- c) par courrier confidentiel adressé au Comité d'Éthique ;
- d) par toute autre voie garantissant la confidentialité du signalant, y compris de façon anonyme.

Article 110. Accessibilité du dispositif

Le dispositif de signalement est porté à la connaissance de l'ensemble des Personnels et des communautés bénéficiaires, dans une langue et sous une forme accessibles, y compris aux personnes non lettrées ou en situation de handicap.

Article 111. Réception et enregistrement du signalement

Tout signalement reçu est enregistré dans un registre confidentiel sécurisé, accessible aux seules personnes habilitées, dans un délai de vingt-quatre heures ouvrées suivant sa réception.

Article 112. Accusé de réception

Sauf signalement anonyme, un accusé de réception est adressé au signalant dans un délai de soixante-douze heures, précisant les étapes suivantes de la procédure.

Article 113. Protection du signalant

L'identité du signalant est protégée avec la plus stricte confidentialité et ne peut être divulguée sans son consentement exprès, sauf obligation légale contraire.

CHAPITRE XXIII – MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES, ENQUÊTES ET PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Article 114. Évaluation préliminaire

Tout signalement fait l'objet, dans un délai maximal de cinq jours ouvrés, d'une évaluation préliminaire par le Point Focal Genre et PSEAH afin d'en apprécier la gravité et de déterminer la suite à donner.

Article 115. Ouverture d'une enquête

Lorsque les faits allégués sont susceptibles de constituer une violation grave du présent Code, une enquête interne est diligentée par le Comité d'Éthique, le cas échéant avec l'appui d'un expert externe indépendant.

Article 116. Garanties procédurales

L'enquête est conduite de manière impartiale, confidentielle et dans le respect des droits de la personne mise en cause, qui est informée des faits qui lui sont reprochés et mise en mesure de présenter ses observations.

Article 117. Mesures conservatoires

Dans l'attente des conclusions de l'enquête, SO.DI.OS peut prendre toute mesure conservatoire proportionnée, y compris la suspension temporaire de la personne mise en cause, sans préjuger de sa culpabilité.

Article 118. Délai de traitement

L'enquête est menée dans un délai raisonnable, qui ne saurait en principe excéder trente jours ouvrés, sauf complexité particulière dûment justifiée.

Article 119. Protection contre les représailles

Aucune mesure de rétorsion ne peut être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte, d'un témoin ou d'une victime ayant coopéré de bonne foi à une enquête ; toute représaille constatée est elle-même constitutive d'une faute disciplinaire grave.

CHAPITRE XXIV – RÉGIME DISCIPLINAIRE ET SANCTIONS

Article 120. Principe de proportionnalité

Les sanctions disciplinaires sont proportionnées à la gravité de la faute constatée, en tenant compte du contexte, de la répétition éventuelle des faits et du rapport de pouvoir entre les personnes concernées.

Article 121. Échelle des sanctions

Selon la gravité des faits établis, les sanctions suivantes peuvent être prononcées, sans préjudice de poursuites judiciaires :

- a) l'avertissement écrit ;
- b) le blâme inscrit au dossier ;
- c) la suspension temporaire de fonctions ;
- d) la rétrogradation ou la fin de la relation contractuelle ou du mandat ;
- e) le licenciement pour faute grave ou lourde, ou l'exclusion définitive pour les bénévoles et administrateurs.

Article 122. Sanctions aggravées

Les faits d'exploitation ou d'abus sexuels sur mineur, d'exploitation sexuelle de bénéficiaire ou de détournement de fonds destinés aux bénéficiaires entraînent systématiquement la rupture immédiate de la relation avec SO.DI.OS et un signalement aux autorités judiciaires compétentes.

Article 123. Instance disciplinaire compétente

Les sanctions sont prononcées par la Direction exécutive sur avis du Comité d'Éthique pour les employés et bénévoles, et par le Conseil d'Administration pour les administrateurs et dirigeants.

Article 124. Droit de recours interne

La personne sanctionnée dispose d'un délai de quinze jours pour former un recours gracieux auprès du Conseil d'Administration, sans préjudice des voies de recours judiciaires de droit commun.

CHAPITRE XXV – FORMATION, SENSIBILISATION, SUIVI-ÉVALUATION ET DISPOSITIONS FINALES

Article 125. Formation continue

SO.DI.OS organise, au moins une fois par an, une session de formation ou de rappel sur le contenu du présent Code à l'attention de l'ensemble de ses Personnels.

Article 126. Sensibilisation des communautés

SO.DI.OS conduit des actions de sensibilisation des communautés bénéficiaires sur leurs droits, les comportements prohibés et les modalités de signalement disponibles, y compris via le site ongsodios.web.app.

Article 127. Suivi et évaluation

La mise en œuvre du présent Code fait l'objet d'un suivi annuel, incluant un bilan statistique anonymisé des signalements reçus et traités, présenté au Conseil d'Administration et, sur demande, aux bailleurs de fonds.

Article 128. Révision du Code

Le présent Code est révisé au moins tous les trois ans, ou plus fréquemment en cas d'évolution significative du cadre légal national ou des standards internationaux applicables.

Article 129. Entrée en vigueur

Le présent Code entre en vigueur à compter de son adoption par le Conseil d'Administration de SO.DI.OS et s'impose à l'ensemble des Personnels dès sa diffusion officielle.

ANNEXES

Les annexes ci-après sont, sauf indication contraire, des documents à usage interne : déclarations et fiches signées ou conservées par les Ressources Humaines, le Comité d'Éthique ou le Conseil d'Administration. Seul le mécanisme de signalement (Annexe 2) dispose d'un équivalent accessible au public, via le formulaire « Faire une requête » du mécanisme de redevabilité disponible sur le site internet ongsodios.web.app, ou en présentiel auprès du Point Focal Genre et PSEAH. Les formulaires modifiables correspondants sont disponibles auprès du Point Focal Genre et PSEAH.

Annexe 1 – Déclaration d'engagement individuel au Code d'Éthique

Document interne – signé lors du recrutement ou de la nomination et conservé par les Ressources Humaines ou le Secrétariat du Conseil d'Administration. Non publié sur le site internet.

Je soussigné(e), agissant en qualité de (administrateur / employé / bénévole / consultant, rayer les mentions inutiles) au sein de l'ONG SO.DI.OS, déclare :

- avoir reçu, lu et compris le Code d'Éthique, de Conduite et de Politique Genre de l'ONG SO.DI.OS ;
- m'engager à en respecter l'ensemble des dispositions, en particulier celles relatives à la Politique PSEAH, à la protection de l'enfance et à la protection des adultes vulnérables ;
- m'engager à signaler sans délai tout fait dont j'aurais connaissance et qui serait susceptible de constituer une violation du présent Code ;
- avoir connaissance des sanctions disciplinaires encourues en cas de manquement au présent Code.

Fait à, le

Signature précédée de la mention « lu et approuvé » :

Annexe 2 — Formulaire de signalement d'incident

Ce contenu est le seul, parmi les annexes, à être accessible au public : il correspond au formulaire en ligne du mécanisme de redevabilité (rubrique « Faire une requête ») disponible sur ongsodios.web.app, ainsi qu'à sa version papier utilisable en présentiel.

Ce formulaire peut être rempli en ligne sur ongsodios.web.app, remis en présentiel au Point Focal Genre et PSEAH, ou déposé sous pli confidentiel. Le signalement anonyme est accepté.

Date du signalement : Signalement anonyme : Oui ☐ Non ☐

Nom et coordonnées du signalant (facultatif) :

Nature des faits signalés :

Date(s) et lieu(x) des faits :

Personne(s) présumée(s) concernée(s) :

Personne(s) affectée(s) par les faits :

Témoin(s) éventuel(s) :

Description détaillée des faits :

Reçu par (nom et fonction) :

Annexe 3 — Déclaration de conflit d'intérêts

Document interne — souscrit par les administrateurs et les Personnels concernés et conservé par le Comité d'Éthique. Non publié sur le site internet.

Je soussigné(e), déclare la situation suivante susceptible de constituer un conflit d'intérêts au sens de l'Article 56 du présent Code :

Nature du lien ou de l'intérêt concerné :

Personne(s) ou entité(s) concernée(s) :

Mesures proposées pour prévenir tout conflit :

Fait à, le

Signature :

Annexe 4 — Charte d'engagement du bénévole

Document interne, signé à l'entrée en fonction du bénévole ; sa collecte peut être adossée au formulaire d'adhésion bénévole disponible sur le site internet, mais la charte elle-même n'est pas publiée.

Je soussigné(e), m'engage, dans le cadre de mon activité bénévole au sein de SO.DI.OS, à :

- respecter le présent Code d'Éthique, de Conduite et de Politique Genre dans son intégralité ;
- agir avec disponibilité, solidarité et respect envers les bénéficiaires et mes collègues bénévoles et salariés ;
- ne solliciter aucune contrepartie financière pour mon engagement ;
- signaler tout fait contraire au présent Code selon la procédure prévue au Chapitre XXII.

Fait à, le

Signature du bénévole : Signature du référent :

Annexe 5 – Fiche de suivi confidentiel des plaintes

Document strictement interne et confidentiel – en aucun cas publié ou rendu accessible sur le site internet ou tout autre support public.

Document à usage exclusif du Point Focal Genre et PSEAH et du Comité d'Éthique – accès strictement restreint.

Numéro de dossier : Date d'ouverture :

Étape 1 – Évaluation préliminaire : date conclusion

Étape 2 – Ouverture d'enquête (le cas échéant) : date enquêteur(s) désigné(s)

Étape 3 – Mesures conservatoires prises :

Étape 4 – Conclusions de l'enquête :

Étape 5 – Sanction ou décision prononcée :

Étape 6 – Suivi de la victime / du signalant :

Date de clôture du dossier :