

ONG-TASSAGHT



Route SMB - Quartier Château

Gao - Mali

BP: 32 TEL/FAX: (00223) 21 82 02 92/ 76 03 96 80/ 76 04 64 28

E-mail : abouag@yahoo.com ; agalwaly@yahoo.fr ; mohamedaglolo@yahoo.fr

Code de conduite TASSAGHT

Octobre 2016

PREAMBULE :

Créée en novembre 1985 par des volontaires maliens, l'association TASSAGHT (vocable Tamasheq signifiant le « lien » en Français) devient une association officiellement reconnue sous le N° de récépissé 0524/MAT – DB –DNICT/DAG le 08 juin 1988. TASSAGHT déjà opérationnelle obtient en Août 1988 l'accord cadre sous le N° 77 devenant ainsi la 1^{ère} ONG nationale basée à Gao, accord-cadre renouvelé en janvier 2008, sous le numéro 0162/000077. A vocation humanitaire, apolitique et sans but lucratif TASSAGHT ONG se consacre depuis, au développement des moyens d'existence durable en faveur des communautés rurales partenaires dans ses zones d'intervention. L'association TASSAGHT comprend trois (3) organes

1. L'Assemblée Générale (AG) ;
2. Le Conseil d'Administration (CA) ;
3. Le Comité de Surveillance (CS).

Pour les activités de l'ONG, TASSAGHT met en place des équipes techniques de personnes qualifiées, constituées de femmes et d'hommes issus de communautés d'origines diverses. TASSAGHT s'attèle régulièrement au renforcement des capacités de ces personnes et leur épanouissement mais aussi à l'établissement de liens de collaboration respectueux avec les partenaires à tous les niveaux. TASSAGHT se fixe comme :

– Vision de l'ONG :

La Vision de TASSAGHT est celle d'une société solidaire et responsable, basée sur des fondements de liberté et de justice.

– Mission/But et Objectifs de l'ONG :

Mission/But :

- ❖ Réduire la pauvreté, la précarité et la souffrance sous toutes ses formes dans les zones d'intervention ;
- ❖ Assurer le mieux-être des communautés partenaires par des actions de développement en mettant au premier plan leur participation et leur responsabilisation.

Objectifs :

- Apporter assistance et conseil aux communautés rurales par toutes sortes d'activités ayant l'effet d'assurer leur bien-être social, culturel et économique ;
- Encourager et soutenir toutes les initiatives locales relatives à l'entreprise collective en établissant des ressources durables.

Pour la concrétisation de sa vision et la satisfaction de ses objectifs, TASSAGHT s'est doté d'un code de conduite afin que chacun de ceux et celles qui participent aux activités de l'ONG, la représentent selon des normes et des comportements appropriés et respectueux de la loi en toutes circonstances. Ce code de conduite s'applique donc à tous ceux qui travaillent pour TASSAGHT, y compris les membres du Conseil d'Administration et du Comité de Surveillance. Le code fournit des directives pour une bonne conduite et l'exercice d'un bon jugement en termes d'éthique et dans des situations de conflit d'intérêts. Le code précise en outre l'engagement de TASSAGHT pour la bonne gouvernance de l'organisation. Il est obligatoire, de même que le contrat de travail est applicable à l'employé ou les lois nationales. Le code n'est pas un document statique. Il sera revu régulièrement afin de réagir aux évolutions et exigences qu'impose le contexte d'intervention, et sera amélioré des résultats des audits ou des évaluations.

Les normes de conduites que précise ce code de conduite se fondent sur les valeurs promues par l'ONG TASSAGHT et ses principes d'engagement.

VALEURS TASSAGHT : L'action de TASSAGHT est basée sur le renforcement des capacités et la réduction de la pauvreté dans ses zones d'intervention, qui est essentiellement axée sur le travail et les relations avec les gens. TASSAGHT poursuit les valeurs qui se reflètent dans le travail quotidien de ses équipes :

- Confiance et Respect mutuel : TASSAGHT définit la qualité de l'interface entre elle, les bénéficiaires de ses interventions et ses partenaires. Le traitement dans le respect des différences et opinions de chaque partie, de chaque personne doit constituer le socle de toute communication faite au nom de l'ONG TASSAGHT. La confiance signifie également faire confiance et être fiable. TASSAGHT doit être reconnue comme étant digne de confiance et un partenaire fiable et professionnel.
- L'équité et l'égalité sont étroitement liées : TASSAGHT ne peut faire un travail de qualité si les problèmes sous-jacents de l'inégalité ne sont pas abordés. La bonne qualité des résultats a un effet positif sur le développement des capacités des bénéficiaires et indirectement sur la réduction de la pauvreté. L'équité est directement liée à l'objectif même de TASSAGHT qui est la réduction de la pauvreté et de l'injustice sociale sous toutes leurs formes à travers ses zones d'intervention au Mali et, éventuellement à l'extérieur dans le cadre des interventions sous la coupe du Réseau des Organisations pastorales « Billital Maroobè » qui est régional et dont TASSAGHT est membre fondateur depuis 2003.
- La diversité, le travail ensemble et l'intérêt accordé aux humains se reflètent dans l'intervention de TASSAGHT. La diversité est l'une des valeurs fondamentales de TASSAGHT et porte sur la reconnaissance et l'appréciation juste des faits et mérites de chacun quelques soient les origines géographiques, socio-culturelles, leurs croyances religieuses, leur âge et leur sexe.

PRINCIPES D'ENGAGEMENT

- **CONFORMITE AVEC LA LOI**

TASSAGHT s'efforce d'être conforme aux lois nationales et aux règles et réglementations en vigueur dans ses zones d'interventions

- **NEUTRALITE**

TASSAGHT œuvre dans le respect d'une stricte neutralité et impartialité politiques et religieuses. Elle peut cependant être conduite à dénoncer les atteintes aux droits de l'homme dont elle est témoin, ainsi que les entraves faites au bon déroulement de sa mission humanitaire.

- **TRANSPARENCE ET RESPONSABILISATION**

TASSAGHT veille et aspire à une transparence totale et une responsabilisation inclusive à travers toutes ses actions et les actes posés quotidiennement. Elle conduit ses activités de façon participative, ouverte et en tenant compte de l'avis de toutes les parties impliquées. Un système de communication permanent et accessible est animé par TASSAGHT en direction de ses personnels et bénéficiaires. Toutes les responsabilités exercées par le personnel de TASSAGHT doivent être en ligne avec les plus hauts niveaux de conduite sociale et morale. Les situations pouvant mettre en cause la probité ou la responsabilité d'un collaborateur de TASSAGHT compte tenu de ses intérêts personnels doivent être évitées.

Aussi, les actes de corruption, d'achat de conscience avérés ou supposés sont proscrits à tous les niveaux de TASSAGHT. En prévision de ces actes sont mis en place des organes de contrôle, de veille et de suivi : comité de surveillance de TASSAGHT, le comité de supervision et de contrôle de la direction TASSAGHT, les audits internes et externes.

Les Prestataires engagés par TASSAGHT sont censés contribuer à la création d'un environnement de travail harmonieux, basé sur l'esprit d'équipe, le respect mutuel et la compréhension. Tous les Prestataires et personnel de TASSAGHT doivent respecter la dignité des bénéficiaires, tout en veillant à ce que leur conduite personnelle et professionnelle respecte, à tout moment, les standards les plus élevés en termes de responsabilité et de transparence.

Les responsabilités des résultats des actions TASSAGHT sont portées par tous les niveaux et aussi de façon collégiale afin que tous s'approprient les forces, les faiblesses et les recherches d'éventuelles solutions aux problèmes posés.

- **GESTION DURABLE ET FINANCE RESPONSABLE**

TASSAGHT est engagé dans des mécanismes d'amélioration continue de ses outils de gestion notamment financière. Elle effectue des audits annuels et inopinés de ses comptes afin de promouvoir une gestion efficace et efficiente. Des évaluations internes et externes sont aussi courantes en vue de mieux cerner les résultats, effets et impacts de ses interventions mais aussi la redevabilité et la communication avec ses partenaires de tous ordres. Ainsi TASSAGHT s'engage vis-à-vis de ses bénéficiaires, de ses partenaires et donateurs à respecter transparence et information dans l'affectation et la gestion des fonds et à se doter de toutes les garanties visant à apporter la preuve de sa bonne gestion.

Dans le cadre de la fourniture de biens ou de services, TASSAGHT attribue les marchés aux fournisseurs délivrant les meilleurs prix, qualité, fiabilité et service.

- **EQUITE DANS L'ACCES A L'EMPLOI**

Au niveau de TASSAGHT, l'emploi est basé uniquement sur le mérite individuel et les qualifications directement liées à la compétence professionnelle. Les politiques et pratiques des RH, y compris le recrutement et les promotions, TASSAGHT proscrit toute forme de discrimination. Elle œuvre pour ses employés, à tous les niveaux, à collaborer au maintien d'un climat de respect mutuel de la dignité, de l'honneur et de la réputation personnelle.

- **DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PARTAGE DE CONNAISSANCES**

TASSAGHT vise et s'évertue à créer un environnement de travail stimulant où les gens sont guidés et encadrés afin de grandir et prospérer dans leur domaine d'expertise. A cet effet, TASSAGHT s'engage à favoriser l'apprentissage, le développement personnel et le partage des connaissances à travers la collaboration.

TASSAGHT soutient les efforts de développement professionnel et personnel des employés, car elle a la ferme conviction que cela conduira non seulement à avoir des employés hautement qualifiés, mais permettra également d'améliorer la qualité des processus et programmes de l'organisation, augmentant ainsi notre impact dans la lutte contre la pauvreté.

- **RESPECT ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**

La protection de l'environnement est une des questions transversales auxquelles TASSAGHT veille particulièrement à travers des évaluations avant et après chacune de ses interventions. TASSAGHT s'engage à veiller dans le cadre de son intervention à prendre en compte toutes les questions se rapportant à la protection de l'environnement. Elle conduira des études d'évaluation d'impacts et mettra en place des mesures de protection de l'environnement conformément aux techniques et politiques dans ce domaine. Le personnel TASSAGHT sera étroitement associé aux questions de protection à l'environnement.

A cet effet, les personnels seront formés à tous les niveaux afin qu'ils soient sensibles à la protection de l'environnement au sein de TASSAGHT et dans la vie courante.

- **PROTECTION DES ENFANTS**

TASSAGHT s'engage à créer et à maintenir un environnement qui prévient les abus et l'exploitation sexuelle des enfants, des mineurs et des personnes vulnérables. TASSAGHT condamne énergiquement toute sorte d'abus et d'exploitation sexuelle sur les mineurs et des personnes vulnérables, spécialement quand il s'agit de ses bénéficiaires. L'exploitation sexuelle ne se limite pas au contact physique mais inclut aussi des activités telles que la présentation de matériels pornographiques aux enfants (films, sites internet, etc). L'abus et l'exploitation sexuelle des mineurs sont des actes de méconduite grave et sont, par conséquent, des motifs de révocation. L'échange d'argent, de travail, de biens ou de services contre une relation sexuelle ou des faveurs

sexuelles, est formellement interdit. Il en est de même de toute autre sorte de comportement humiliant, dégradant ou abusif. Cette interdiction concerne particulièrement l'échange de l'assistance due aux bénéficiaires contre une relation ou des faveurs sexuelles. Les relations sexuelles avec les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) sont formellement interdites, quel que soit l'âge de la majorité légale ou du consentement libre en vigueur localement. Une erreur d'appréciation de l'âge de l'enfant ne saurait être une excuse.

Si un Prestataire engagé par TASSAGHT a des inquiétudes ou des soupçons quant à d'éventuels abus ou à l'exploitation sexuelle des mineurs par un travailleur humanitaire, qu'il soit employé de TASSAGHT ou non, il doit immédiatement en avvertir le Représentant de TASSAGHT ou le Directeur des Ressources Humaines au siège de TASSAGHT. Il avertira également les autorités locales s'il y a lieu.

- **ABUS — HARCÈMENT ET EXPLOITATION SEXUELS**

Souvent criminels, l'exploitation et les abus sexuels dans les communautés auxquelles nous venons en aide ne sauraient être cautionnés. Il en va de même pour les actes de harcèlement sexuel à l'encontre de nos collègues et d'autres travailleurs humanitaires, qui sont tout aussi intolérables.

L'exploitation et les abus sexuels, d'une part, et le harcèlement sexuel, d'autre part, constituent des atteintes intolérables aux droits fondamentaux de la personne et représentent une véritable trahison des valeurs fondamentales de TASSAGHT.

TASSAGHT n'a cessé d'explorer des stratégies visant à mieux traiter ces problèmes, que ce soit dans le cadre d'initiatives propres ou en contribuant aux efforts plus vastes mis en place à l'échelle du Mali dans le but de renforcer le signalement des cas d'exploitation et d'abus sexuels, et d'améliorer la transparence dans ce domaine.

TASSAGHT également prend des mesures, à la limite de ses moyens, visant à accroître la qualité et la rapidité de l'assistance et du soutien qu'elle apporte aux victimes d'exploitation et d'abus sexuels. Ces mesures portent notamment sur les soins médicaux, le soutien psychosocial, la réintégration scolaire, le soutien aux moyens de subsistance et l'assistance juridique.

Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

Les auteurs de signalement seront tenus informés et recevront une protection adéquate tout au long de l'enquête. Toute personne ne respectant pas les valeurs de TASSAGHT devra en assumer les conséquences, dont le renvoi immédiat.

Actuellement, TASSAGHT traite le harcèlement sexuel en mettant en place des mesures prohibitives claires ainsi que des approches préventives (telles que la formation obligatoire du personnel), en procédant à des enquêtes et en appliquant des mesures disciplinaires, et en fournissant une assistance aux victimes (soutien juridique, psychosocial et médical, aide à la résolution des conflits et soutien axé sur la sécurité).

Pour ce qui est du plus long terme, TASSAGHT mène actuellement des consultations aussi vastes que possible auprès des parties prenantes et des membres de son personnel, sur les changements efficaces et durables.

NORMES DE CONDUITE :

Lorsqu'un collaborateur de TASSAGHT a connaissance d'un comportement non-éthique, qui n'est pas conforme à ce code de conduite, il se doit de rappeler à la personne concernée le respect strict des valeurs et des principes d'engagement de TASSAGHT. Tout employé est responsable de l'appliquer et d'en reporter les violations. Les instances dirigeantes de TASSAGHT alors saisies prendront les mesures de discipline nécessaires pour que l'image et la respectabilité de l'organisation soient préservées.

Tout le personnel de TASSAGHT doit respecter les normes de conduite ci-dessous, se conformer à la loi et se comporter de manière appropriée durant et après les heures de service.

Comportement en milieu de travail :

- Traiter vos collègues et autres personnes avec courtoisie et respect. Le harcèlement, la violence physique ou verbale ne sera pas tolérée et vous devriez en tout temps, éviter les comportements qui, bien que n'étant pas à la hauteur du harcèlement ou de l'abus, peuvent néanmoins créer un climat d'hostilité ou d'intimidation.
- Eviter tout comportement dans vos activités quotidiennes qui pourrait montrer un reflet négatif sur TASSAGHT.
- S'abstenir de consommer alcool et / ou drogues pendant les heures de travail, ou en posséder sur le lieu de travail.
- Respecter et être sensible aux différences culturelles des individus auxquels vous avez à faire dans vos activités quotidiennes.
- Être impartial en tout temps et ne pas tromper ou sciemment induire en erreur vos supérieurs, subalternes, collègues ou partenaires. Par ailleurs, ne rien faire qui puisse compromettre ou être susceptible de compromettre la neutralité des personnes travaillant pour ou au nom de TASSAGHT.

Divulgaration d'informations confidentielles :

Chacun des employés TASSAGHT a la responsabilité de protéger la sécurité de toute information confidentielle fournie, ou générée par TASSAGHT. Aucune information confidentielle ayant été portée à votre attention pendant ou en rapport avec vos fonctions ne doit être transmise à un tiers sans autorisation préalable. Cela comprend les informations sensibles relatives aux activités TASSAGHT, dont la divulgation pourrait nuire à l'organisation et à ses partenaires.

Le népotisme, les conflits d'intérêts et abus de pouvoir :

- Ne pas abuser de votre position ou de votre pouvoir, ou de toute information acquise dans le cadre de vos fonctions, afin de poursuivre des intérêts privés ou ceux de votre famille, de vos amis ou de vos associés.
- Ne pas abuser de votre position ou de votre pouvoir envers les autres sous aucun prétexte, en exerçant une violence psychologique, une intimidation physique, sexuelle ou du harcèlement.
- Votre conduite officielle et l'exercice de vos fonctions doivent toujours être professionnelles et objectives et ne pas être influencées par des relations ou considérations personnelles.
- Ne pas accepter, ni faire de cadeaux, gratifications ou autres compensations personnelles en échange de services rendus, si l'intérêt de l'individu ou TASSAGHT peut être remis en cause. L'acceptation ou la fourniture de dons doivent être faite de manière transparente et communiquée à votre supérieur direct.
- Ne faire en aucune circonstance usage de corruption, de coercition ou de menaces de toute sorte, à des fins personnelles ou professionnelles.
- En cas de relations personnelles entre les membres du personnel de TASSAGHT, ces relations sont censées ne pas nuire à l'intérêt du travail et aux activités quotidiennes. Le personnel impliqué est tenu d'informer leur supérieur direct de la relation, après quoi celui-ci pourra déterminer, en toute discrétion, de la nécessité d'une quelconque action, telle qu'une affectation dans une autre équipe de travail. Toute situation de ce genre sera traitée avec tact et dans la plus stricte confidentialité.

Directives sur les Medias :

- Ne pas fournir d'information aux médias et / ou publier ou faire des déclarations publiques liées aux politiques ou activités de TASSAGHT ou de ses partenaires sans autorisation préalable. Les principes généraux du code de conduite en termes de comportement responsable s'appliquent également à la communication via les médias sociaux. Exemples de réseaux sociaux bien connus tels que Facebook, Twitter et LinkedIn. D'autres sites où on peut discuter publiquement de sujets ou passer des commentaires relèvent également de ces directives.

- Etre conscient que tout ce que vous écrivez ou recevez sur les médias sociaux est public et permanent ; même si vous avez un compte séparé pour votre vie personnelle, gardez votre profession à l'esprit. Aussi, utiliser les médias sociaux pour le travail est autorisé, mais il ne doit être utilisé que dans un esprit positif et constructif.
- Etre prudent lorsque vous partagez des messages qui pourraient être interprétés négativement. Une fausse déclaration peut avoir des conséquences majeures. Soyez conscient de l'impact potentiel sur TASSAGHT lors du partage des messages relatifs aux : déclarations politiques, aux renseignements confidentiels ou en utilisant des termes non appropriés, entre autres.
- Vérifiez les sources avant de partager ou de poster des messages provenant d'autres utilisateurs, surtout dans le cas de retweets sur Twitter. Tous les messages transmis via les médias sociaux et autres sites Web sont de la responsabilité du propriétaire du compte.

J'ai lu avec attention l'Accord du Code de Conduite de TASSAGHT et discuté son contenu avec mon supérieur hiérarchique afin de le comprendre plus clairement. Je sais que TASSAGHT attend de moi que je fasse preuve de professionnalisme en ce qui concerne mon comportement comme décrit dans l'Accord du Code de Conduite ci-dessus. Je comprends aussi que des mesures disciplinaires et des procédures juridiques seront engagées en cas de non-conformité.

Nom en Caractères d'imprimerie

Signature

Date