

## CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

### Approuvé par le Conseil d'Administration de Trias - 23 avril 2019<sup>1</sup>

#### 1. Introduction

Le succès de Trias dans la réalisation de sa mission et de ses objectifs stratégiques dépend de notre personnel. Trias estime que chaque individu, groupe et MO est en mesure de se développer lui-même et qu'ils doivent collaborer pour être plus forts socialement et économiquement. Trias attache beaucoup d'importance à soutenir ces processus de développement personnel dans la lutte contre la pauvreté et à travailler ensemble pour une meilleure répartition de la richesse et du bien-être. En tant qu'organisation non gouvernementale, Trias doit rendre des comptes à et mériter la confiance de ses donateurs, parties prenantes et organisations partenaires dans tous les pays où nous travaillons. Nous gagnons la confiance en respectant les lois et en respectant des règles de comportement irréprochable et de conscience. Notre personnel est notre atout le plus important. Nous attendons de tous les membres du personnel et du Conseil de Trias les normes de conduite, de compétence et de performance les plus strictes, afin de refléter les principes éthiques de Trias, qui sont également partiellement reflétés dans trois de nos **compétences clés**.

- ❖ Engagement
- ❖ Respect
- ❖ Agir en tant que « nous »
- ❖ Intégrité
- ❖ Responsabilité
- ❖ Impartialité
- ❖ Inclusion / sensibilité au genre

Ces principes s'appliquent à tous les membres du personnel et du Conseil de Trias, quel que soit leur localisation ou leur niveau d'emploi, y compris les agents temporaires et

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'une version mise à jour. Des modifications ont été apportées le 7/12/2023 pour inclure les membres du Conseil, et le 23/05/2023 pour clarifier certains points concernant l'impartialité, veuillez consulter l'annexe pour plus de détails.

les assistants débutants. Cela est également attendu de tous les collaborateurs de Trias<sup>2</sup>, quel que soit leur statut contractuel ou salarial.

Ce document concerne les membres du personnel et du Conseil de Trias, étant entendu qu'en principe, le code d'éthique et de déontologie s'applique à tout le personnel, des membres du Conseil aux personnes impliquées avec lesquels Trias collabore. En cas de violation de ce code, les conséquences et / ou les sanctions seront déterminées en fonction du degré de gravité, des accords sous-jacents, des lois et des réglementations locales et en cohérence avec la politique RH en vigueur chez Trias.

Ce [Code d'Éthique et de Déontologie](#) n'est pas exhaustif. Il sert plutôt à rappeler aux membres du personnel et du Conseil les principes de base du comportement éthique et les normes de conduite pertinentes qui devraient guider leurs pensées, leurs décisions et leurs actions pour faire face au large éventail de situations et de problèmes auxquels ils seront probablement confrontés au cours de leur emploi ou de leur engagement au sein du Conseil chez Trias. Trias attend de ses membres du personnel et du Conseil qu'ils se familiarisent avec le Code et l'intériorisent, et qu'ils recherchent des éclaircissements et une assistance auprès de leur responsable principal, du point focal d'intégrité, du conseiller interne de leur département, du coordinateur des ressources humaines au siège ou de la direction générale, en cas d'incertitude.

Il est important de comprendre que certains principes ou la violation de ceux-ci peuvent créer une tension relative au respect des autres principes. Le personnel et les membres du Conseil doit être bien informé des principes éthiques et de la manière de les traiter. Les équipes et le Conseil sont censées discuter de ces situations et de situations particulières avec leurs équipes ou le Conseil afin de mieux faire comprendre et respecter les principes éthiques de Trias.

#### 2. Le Code

##### ❖ Engagement (professionnel)

*Faire preuve d'un haut niveau de professionnalisme et de loyauté envers l'organisation, son mandat et ses objectifs.*

<sup>2</sup> Les collaborateurs sont définis comme des personnes travaillant pour Trias en tant que non-membres du personnel, comprenant les consultants, des titulaires de contrats d'exécution de travaux, titulaires d'accords de services techniques (TSA), contrats de services ou lettres d'entente, personnel temporaire, stagiaires et volontaires



Les membres du personnel et du Conseil de Trias doivent :

- \* connaître les grandes lignes des objectifs, des priorités et de la culture de Trias, les accepter et adapter leur propre comportement à celles-ci;
- \* s'acquitter des devoirs de leur poste de manière éthique et professionnelle;
- \* garder à l'esprit les objectifs à long terme de Trias lors de la gestion d'activités ou d'opérations à court et à moyen terme;
- \* assurer leur propre développement professionnel et celui de leur personnel (pour les superviseurs) dans leur domaine d'activité afin de maintenir d'excellentes normes techniques;
- \* utiliser leurs compétences professionnelles de manière constructive au profit de Trias;
- \* respecter et promouvoir les normes de leurs codes de conduite professionnels;
- \* faire preuve d'ouverture aux nouvelles idées et approches et favoriser les idées et les concepts nouveaux.

#### ❖ **Respect**

*Respecter et valoriser la dignité, la valeur, l'égalité et la vie privée de toutes les personnes, sans distinction de sexe, d'âge, d'ethnicité, de contexte social / sexuel et de capacités ou handicap, à tout moment, n'importe où.*

Les membres du personnel et du Conseil de Trias doivent :

- \* reconnaître, respecter et valoriser les différences de cultures et adapter leur communication et leur comportement à la diversité;
- \* avoir une attitude intéressée par les objectifs, les sentiments, les besoins et les idées des gens et faire preuve de sensibilité pour y répondre
- \* traiter les autres avec tact, courtoisie et respect;
- \* montrer qu'ils sont conscients du fait que des déclarations ou des actions qui ne sont pas nécessairement offensantes pour une autre personne peuvent être perçues comme telles en faisant preuve de retenue, et s'abstenir de tout propos ou action désagréable ou dénigrant;
- \* maintenir un environnement professionnel caractérisé par de bonnes relations de travail et une atmosphère de courtoisie et de respect mutuel;

- \* s'abstenir de perpétrer et décourager activement toutes les formes de harcèlement, y compris les abus verbaux et non-verbaux<sup>1</sup>, les abus écrits et physiques;
- \* ne jamais se livrer personnellement à des actes de harcèlement sexuel et signaler les actes dont ils ont connaissance;
- \* ne jamais se livrer personnellement à des actes d'exploitation et d'abus sexuels et signaler les actes dont ils ont connaissance;
- \* ne jamais rapporter de mauvaise foi des faits erronés.

#### ❖ **Agir en tant que « nous »**

*Contribuer activement à un résultat commun ou à la résolution d'un problème de conflit, même lorsque le sujet de cette coopération n'est pas directement dans son propre intérêt.*

Les membres du personnel et du Conseil de Trias doivent :

- \* exhorter vos collègues à travailler ensemble, également avec d'autres disciplines ou divisions au sein de et hors de Trias
- \* inviter les autres à partager leurs positions avec le reste de l'équipe; s'assurer que chaque membre de l'équipe ou du Conseil a la possibilité de contribuer
- \* aider les employés ou les collègues à atteindre des objectifs qui ne sont pas directement dans leur propre intérêt
- \* rechercher des opportunités pour concilier différentes positions et faire des concessions sur ses propres points de vue afin de pouvoir progresser en équipe
- \* initier une coopération entre différents groupes afin d'obtenir des résultats collectifs
- \* identifier les problèmes au sein de l'équipe et s'engager à les résoudre conjointement (ou à les faire résoudre) conjointement

#### ❖ **Intégrité**

*Se comporter conformément aux principes éthiques et agir de bonne foi, avec honnêteté intellectuelle et équité.*

Les membres du personnel et du Conseil de Trias doivent :

<sup>1</sup> Par exemple, le langage sexiste, la discrimination, le stéréotypage et les propos / comportement misogynes



- \* respecter les lois nationales et locales à tout moment
- \* défendre les valeurs et les normes communes et généralement acceptées qui orientent les comportements quotidiens;
- \* éviter toute action qui pourrait être perçue comme un abus des privilèges et immunités;
- \* démontrer les mêmes normes d'intégrité dans leurs activités personnelles que celles requises sur le lieu de travail;
- \* faire preuve des normes d'intégrité les plus élevées établies dans leurs domaines fonctionnels et professionnels ou dans des domaines de travail spécialisés;
- \* protéger la sécurité de toute information confidentielle fournie à Trias et / ou générée par Trias et / ou les organisations partenaires avec lesquelles nous travaillons;
- \* maintenir les valeurs de Trias dans leurs communications privées et professionnelles et sur leurs réseaux sociaux;
- \* agir dans l'intérêt de l'organisation, de ses valeurs et de ses principes;
- \* utiliser des informations correctes et des jugements équitables lors des négociations et de la coopération avec des collègues et des collaborateurs;
- \* traiter les collègues et les collaborateurs avec équité et recourir autant que possible à la négociation et à un règlement à l'amiable en cas de conflit;
- \* ne jamais s'engager dans un niveau quelconque de violence physique ou verbale ou de menace de violence;
- \* signaler (en se basant sur des preuves) des actes soupçonnés ou des violations par les membres du personnel ou du Conseil ou les collaborateurs (tels que définis dans l'introduction du présent Code) des principes, règles, réglementations ou politiques éthiques de Trias par le biais de mécanismes établis, à savoir la direction ou les conseillers internes et / ou le point focal intégrité de Trias.

#### ❖ Responsabilité

*Assumer la responsabilité de ses actes, de ses décisions et de leurs conséquences.*

Les membres du personnel et du Conseil de Trias doivent :

- \* Observer les politiques et les directives institutionnelles et divisionnaires et / ou signaler les dilemmes auxquels ils pourraient être confrontés à leur superviseur;

- \* Définir des objectifs clairs et réalistes et des produits livrables pour leurs activités en consultation et en accord avec leurs superviseurs;
- \* Savoir que Trias ne tolère en aucun cas la fraude ou la corruption.
- \* Assumer la responsabilité d'accomplir les tâches de leur poste au mieux de leurs capacités;
- \* Assumer la responsabilité de leurs décisions et des conséquences de leurs actes;
- \* Dans le cas des superviseurs, assumer la responsabilité de la performance de la division et des membres du personnel; évaluation équitable et factuelle, conforme aux objectifs convenus et équitable pour toutes les parties prenantes de l'organisation; prendre des décisions difficiles si celles-ci doivent être prises dans l'intérêt de l'organisation et d'autres membres du personnel;
- \* Veiller à ce que les ressources humaines, financières et matérielles confiées au personnel soient utilisées de manière optimale dans l'intérêt de la mission et des objectifs de Trias;
- \* Conseiller et guider les collègues ou les collaborateurs, le cas échéant, et exercer une supervision et un contrôle adéquats sur les tâches qu'ils délèguent.
- \* Enregistrer toutes les transactions financières et préparer des registres exacts et complets, conformément aux procédures établies; et savoir que Trias ne tolère en aucun cas la corruption et la fraude;
- \* Ne pas oublier qu'ils parlent uniquement au nom de Trias concernant des sujets relevant de leur domaine de responsabilité et de leur domaine de compétence, demander la permission de leur superviseur et solliciter les conseils des agents de communication de Trias, le cas échéant.
- \* Être coresponsables des décisions et des interventions de l'équipe dans le cadre de l'équipe et d'y rester fidèle.

#### ❖ Impartialité

*Se comporter au service des intérêts de Trias et sous l'autorité finale du président du Conseil d'Administration ou du Directeur Général ou dans le cadre du mandat du responsable principal, et veiller à ce que les opinions et convictions personnelles ne compromettent pas les principes éthiques, les obligations officielles ou les intérêts de Trias.*

Les membres du personnel et du Conseil de Trias doivent :

- \* divulguer rapidement et intégralement tout conflit d'intérêts ou situation de conflit d'intérêts potentiel dans leur situation de travail personnelle ou celle des



autres membres du personnel ou du Conseil, au moyen d'une déclaration d'intérêt ou en recherchant l'avis du Conseiller interne à titre confidentiel, et / ou en consultant leur superviseur, le cas échéant.

- \* s'abstenir de rechercher ou d'obtenir, dans quelque circonstance que ce soit, des instructions ou l'assistance indues d'un représentant du gouvernement ou de toute autre autorité extérieure à l'organisation;
- \* faire preuve de discrétion à tout moment concernant leurs activités politiques et religieuses personnelles et dans l'expression de leurs opinions et croyances politiques et religieuses personnelles sur le lieu de travail, tout en respectant les opinions et les convictions des autres;
- \* Veiller à ce que les experts externes et / ou les non-membres du personnel avec lesquels Trias collabore, soient conscients des valeurs et de l'éthique de Trias et qu'ils assument la responsabilité de leur décision finale en ce qui concerne leur engagement pour Trias. Il remplira un formulaire de déclaration d'intérêt, si cela est pertinent ;
- \* Les relations intimes entre un superviseur et un membre du personnel supervisé ne sont pas autorisées. Soyez conscient que Trias n'accepte pas l'abus de pouvoir et que le personnel est responsable d'avertir leur superviseur. Les relations intimes ne sont pas acceptées au cas où il y aurait une influence directe sur les relations de pouvoir à l'intérieur de Trias. Le superviseur direct sera mis au courant de relations intimes entre les membres du personnel d'une seule et même équipe (i.e. dans l'unité de l'organisation la plus basse) ;
- \* Demander l'accord de leur superviseur avant de s'engager dans une activité professionnelle externe (économique, politique) pouvant entraîner un conflit d'intérêt ou pouvant atteindre négativement la qualité du job à l'intérieur de Trias ;
- \* En tant que superviseur, intervenir comme médiateur en termes de conflit dans l'intérêt de l'organisation et en évitant de prendre parti dans le conflit, mais en se référant aux valeurs et aux principes de Trias;
- \* Refuser les cadeaux personnels, qui peuvent être considérés comme ou semblent constituer un retour de service, à moins que le refus ne cause un préjudice à Trias, auquel cas ces cadeaux doivent être déclarés à leur superviseur hiérarchique avant de les accepter;
- \* Demander l'autorisation de la direction avant d'accepter individuellement toute décoration ou tout honneur lié au travail (en équipe) effectué par le biais de Trias;
- \* Demander l'autorisation de la direction pour participer à une campagne politique et savoir qu'il peut être mis fin à une campagne politique ou à un

processus de nomination abusant de la réputation, des ressources ou du réseau de Trias, ou ayant un impact négatif sur Trias.

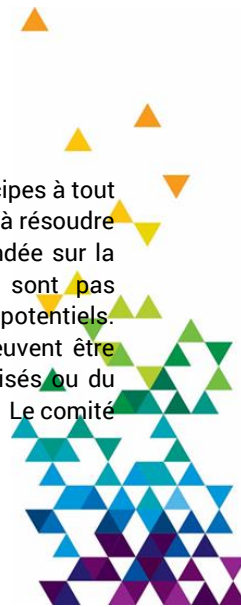
#### ❖ Inclusion / sensibilité au genre

Pour Trias, l'inclusion et l'équité hommes-femmes sont au cœur de notre stratégie. Construire une société inclusive est la réponse aux injustices et aux inégalités qui sont au cœur de la pauvreté. Une société inclusive est la clé de la durabilité sociale. Pour Trias, l'inclusion signifie que « toute personne a le droit de se développer indépendamment de son sexe, de son âge, de son origine ethnique ou de son statut économique. » La vision de Trias et son plaidoyer en faveur de l'inclusion visent à garantir que les personnes et les groupes qui risquent davantage d'être exclus puissent participer aux processus de développement et en tirer profit. La participation est uniquement importante et utile si elle sert à questionner les relations de pouvoir dans le but final d'obtenir l'égalité des droits et des chances pour davantage de personnes exclues. Afin de lutter contre les inégalités, Trias insiste sur l'émancipation des femmes, des jeunes et des « pauvres » et sur l'investissement dans le renforcement des capacités des MBO pour qu'ils assument leurs responsabilités au sein de la société et contribuent à une plus grande inclusion.

*Ce Code de Déontologie et de Conduite Professionnelle a été élaboré à partir du principe de l'établissement des mêmes normes pour une conduite inclusive et sensible au genre en interne. Il doit être reflété dans chaque paragraphe que chaque membre du personnel de Trias sera tenu pour responsable de son éthique et de son comportement, conformément aux valeurs et à la stratégie de Trias et servira d'exemple pour un comportement inclusif et sensible au genre.*

### 3. Utilisation du Code de Conduite

Les membres du personnel de Trias et du Conseil doivent respecter ces principes à tout moment. Le Code d'Éthique a pour but de fournir des orientations pour aider à résoudre les dilemmes éthiques et de servir de cadre pour la prise de décisions fondée sur la conduite professionnelle. Les questions énumérées dans le Code ne sont pas exhaustives et ne cherchent pas à envisager tous les dilemmes éthiques potentiels. Trias met à disposition des ressources sur les questions d'éthique, qui peuvent être obtenues auprès de la direction, de l'un des conseillers internes décentralisés ou du point de contact RH du département de la qualité et des ressources du siège. Le comité



d'organisation Inclusion joue un rôle central dans le soutien, le conseil et le développement des compétences en matière de sensibilisation à l'éthique et de développement de la culture.

#### 4. Contrat de travail

Le code de déontologie lui-même deviendra partie intégrante de chaque contrat de travail du personnel et il est demandé à tous les membres du personnel et du Conseil de signer ce document.

**Je soussigné .....** (nom de l'employé/membre du Conseil), travaillant pour Trias ..... **déclare avoir lu et compris ce code d'éthique et de déontologie et en accepter le contenu.**

**Signature :** \_\_\_\_\_ **date :** \_\_\_\_\_



## Annex

Modifications apportées après l'approbation du Conseil le 23 avril 2019.

23 mai 2023

- Chapitre 2. Le Code ; paragraphe "Intégrité"
  - 7ème \*

"respecter les valeurs de Trias dans leurs communications professionnelles et privées ou dans leurs activités sur les médias sociaux" anciennement :  
"faire preuve de la même discrétion et de la même prudence dans leurs communications professionnelles et privées, leurs courriels ou leurs activités sur les médias sociaux".
  
- Chapitre 2. Le Code ; paragraphe "Impartialité"
  - 4ème \*

"Veiller à ce que les experts externes et/ou les membres du personnel avec lesquels Trias collabore soient conscients des valeurs et de l'éthique de Trias et assument la responsabilité de la décision finale concernant leur implication avec Trias. Un formulaire de déclaration d'intérêt sera rempli lorsque cela est pertinent :  
"Veiller à ce que tous les experts externes et/ou les membres non salariés avec lesquels Trias collabore remplissent des formulaires de déclaration d'intérêts lorsque cela est pertinent, les vérifient systématiquement et assument la responsabilité de la décision finale concernant leur implication dans Trias".
  
  - 5ème \*

"Une relation intime entre un superviseur et le personnel supervisé n'est pas autorisée. Sachez que l'abus de pouvoir n'est pas accepté au sein de Trias et qu'il incombe au personnel de le porter à l'attention de son superviseur. Les relations intimes ne sont pas acceptées lorsqu'elles ont une influence directe sur les relations de pouvoir à Trias. Les relations intimes entre membres d'une même équipe (c'est-à-dire dans l'unité de travail organisationnelle la plus basse) sont signalées à leur supérieur hiérarchique direct :  
"Être conscient que les relations intimes ne sont pas acceptées au sein de la même équipe et/ou lorsqu'il y a une influence directe sur les relations de pouvoir à Trias et porter à l'attention de son supérieur hiérarchique une relation

intime qu'il entretient avec un autre membre du personnel de Trias ou dont il a connaissance".

- 6ème \*

"Demander l'accord de son supérieur hiérarchique avant de s'engager dans une activité professionnelle (économique, politique) extérieure qui induit un conflit d'intérêt potentiel ou qui pourrait affecter négativement la qualité du travail au sein de Trias" anciennement :  
"Demander l'accord écrit de son supérieur avant de s'engager dans une activité professionnelle (économique, politique) externe et définir ensemble des limites au regard des effets matériels et autres impacts (efficience, efficacité, performance) de cette activité sur le travail."

7 décembre 2023 :

- "Le personnel de Trias" est remplacé par "Le personnel de Trias et les membres du Conseil".

