



## CHARTE ETHIQUE

### Sommaire

<i>Partie I : Objet, champ d'application et révision du Charte éthique du CORAF .....</i>	<i>2</i>
<i>Partie II : Principes directeurs du Charte éthique du CORAF .....</i>	<i>2</i>
<i>Partie III : Mise en œuvre du Code.....</i>	<i>5</i>
<i>Partie IV : Entrée en vigueur.....</i>	<i>6</i>

## **Partie I : Objet, champ d'application et révision de la Charte éthique du CORAF**

### **Article 1 : Objet de la Charte éthique du CORAF**

La présente Charte éthique a pour objectif de définir les attentes du CORAF en matière de déontologie et d'éthique professionnelles. Il édicte les comportements attendus de chaque agent du CORAF. Par conséquent, il complète le Manuel de Politique des Ressources Humaines (RH), le Règlement intérieur et tout autre instrument juridique interne.

### **Article 2 : Champ d'application de la Charte éthique du CORAF**

Elle s'applique à toute personne ou entreprise qui exécute un travail au sein du CORAF :

- titulaire d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou Indéterminée (CDI) ;
- stagiaire ;
- intérimaire ;
- consultant ;
- autre prestataire de service ;
- etc.

### **Article 3 : Révision de la Charte éthique du CORAF**

La présente Charte éthique pourra être complétée ou modifiée suivant une procédure identique à sa mise en place.

## **Partie II : Principes directeurs de la Charte éthique du CORAF**

### **Article 4 : Un minimum non négociable de devoirs et d'obligations**

Pour la réalisation de sa mission, le CORAF impose, dans toute forme de collaboration, le respect d'un minimum non négociable de devoirs et d'obligations :

- Conformité aux lois et textes explicables ;
- Intégrité ;
- Exemplarité ;
- Responsabilité ;
- Impartialité et indépendance ;
- Confidentialité.

Chaque agent du CORAF est tenu de se conformer à ce minimum non négociable quelque soit son statut, en toute circonstance, dans la sphère professionnelle.

#### **4.1. Conformité aux lois et textes explicables**

Le CORAF et ses collaborateurs s'engagent à se conformer aux lois et textes applicables dans tous les pays : au siège, en mission, notamment.

#### **4.2. Intégrité**

Il appartient à chaque personne d'agir avec intégrité. Cela exclut notamment toutes formes de corruption, de fraude, de malversations, de pratiques déloyales, plagiat, notamment.

Il est formellement interdit d'utiliser les ressources du CORAF à des fins personnelles. Bénéficiaire des avantages indus est également prohibé.

Les ressources confiées dans l'exercice des fonctions doivent être restituées à la fin du contrat. Chaque agent est tenu de veiller à l'entretien et conserver en bon état toutes ressources mises à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son contrat (matériel, équipement, locaux , notamment) sous réserve de leur amortissement.

### **4.3. Exemplarité**

L'agent CORAF doit, par son comportement, pousser les autres à respecter la loi, à marcher dans l'exemplarité, l'intégrité, la responsabilité. En conséquence, il doit être un exemple dans les locaux, dans le parking, dans la cantine, en mission, durant chaque action de formation, dans sa conduite privée.

### **4.4. Responsabilité**

L'agent CORAF est tenu d'agir en toute responsabilité. Il doit intégrer dans son analyse que chaque action ou omission peut avoir des conséquences sur lui, sa famille, son équipe, sur le CORAF, les partenaires, les bénéficiaires, notamment.

Ainsi, il doit au préalable analyser les conséquences de chaque acte, de chaque parole, de chaque omission.

Chaque utilisateur est responsable des ressources mises à sa disposition dans le cadre de sa mission. Il s'engage à les utiliser de manière rationnelle et loyale, en évitant notamment toute forme de détournement à des fins personnelles.

### **4.5. Impartialité**

L'agent CORAF est tenu d'agir en toute impartialité avec sa hiérarchie, ses collègues, ses collaborateurs, les partenaires, les bénéficiaires. Le favoritisme est prohibé.

### **4.6. Confidentialité**

#### **4.6.1. Confidentialité pendant la collaboration**

Chaque agent est soumis au secret professionnel. Par conséquent, Il est strictement interdit à chaque agent de divulguer à l'extérieur les informations confidentielles acquises durant l'exercice de ses fonctions au sein du CORAF, sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales.

#### **4.6.2. Confidentialité après la collaboration**

La rupture du contrat pour une raison ou une autre (retraite, licenciement, démission) ou sa suspension ne met pas fin à l'obligation de confidentialité.

### **Article 5 : Prohibition des conflits d'intérêts**

Chaque agent CORAF s'engage à éviter toute forme de conflit d'intérêts. Chaque agent doit éviter toutes formes de conflits d'intérêt c'est-à-dire toute situation où des intérêts privés ou personnels risqueraient d'influencer ou de paraître influencer l'exercice impartial et objectif de leurs tâches. Cette situation d'interférence entre les intérêts du CORAF et privés sont de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

#### **5.1. Déclaration de pré-embauche d'absence de conflits d'intérêts**

Chaque agent est tenu de faire une déclaration d'absence de conflits d'intérêts pré-embauche auprès des RH.

## **5.2. Déclaration biannuelle d'absence de conflits d'intérêts**

Cette déclaration est actualisée chaque deux (2) ans.

### **Article 6 : Prohibition du harcèlement moral ou physiologique**

Le harcèlement moral ou physiologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles, des gestes et des comportements qui sont hostiles ou non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité morale ou physique du salarié et qui rendent le milieu de travail néfaste. Ces paroles, ces gestes et ces comportements répétitifs qui sont hostiles ou non désirés contrarient, humilient ou insultent la personne.

Le harcèlement moral ou physiologique est prohibé.

### **Article 7 : Prohibition du harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel est formellement interdit. Le CORAF s'engage à lutter contre le harcèlement sexuel. Tout agent coupable de harcèlement sexuel sera sanctionné conformément aux textes en vigueur.

### **Article 8 : Prohibition de l'exploitation sexuelle**

L'exploitation sexuelle consiste à abuser ou à 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. Par conséquent, sont formellement interdits les rapports sexuels monnayés, la proposition de rapports sexuels monnayés et les relations d'exploitation à caractère sexuel.

Le CORAF s'engage à lutter contre l'exploitation sexuelle sous toutes ses formes. Tout agent coupable d'exploitation sexuelle sera sanctionné conformément aux textes en vigueur.

### **Article 9 : Prohibition de l'abus sexuel**

Le CORAF condamne fermement l'abus sexuel, c'est-à-dire toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte. Il est expressément. Ce concept englobe des pratiques telles que le viol, l'agression sexuelle, la prostitution forcée, etc.

Tout agent coupable d'abus sexuel sera sanctionné conformément aux textes en vigueur.

### **Article 10 : Fraude et corruption**

L'employé s'engage à respecter les normes en matière de lutte contre la fraude et la corruption. Par conséquent, il est formellement interdit à l'employé de se livrer directement ou indirectement, à des pratiques de corruption ou à des manœuvres frauduleuses, collusoires, coercitives ou obstructives dans l'exécution de son contrat.

Est coupable de « *corruption* » quiconque offre, donne, sollicite ou accepte, directement ou indirectement, un quelconque avantage en vue d'influer indûment sur l'action d'une autre personne ou entité.

Se livre à des « manœuvres frauduleuses » quiconque agit, ou dénature des faits, délibérément ou par imprudence intentionnelle, ou tente d'induire en erreur une personne ou une entité afin d'en retirer un avantage financier ou de toute autre nature, ou se dérober à une obligation.

Se livrent à des « manœuvres collusoires » les personnes ou entités qui s'entendent afin d'atteindre un objectif illicite, notamment en influant indûment sur l'action d'autres personnes ou entités.

Se livre à des « manœuvres obstructives » :

- quiconque détruit, falsifie, altère ou dissimule délibérément les preuves sur lesquelles se fonde une enquête de la Banque en matière de corruption ou de manœuvres frauduleuses, coercitives ou collusoires, ou fait de fausses déclarations à ses enquêteurs destinées à entraver son enquête; ou bien menace, harcèle ou intimide quelqu'un aux fins de l'empêcher de faire part d'informations relatives à cette enquête, ou bien de poursuivre l'enquête, ou ;
- celui qui entrave délibérément l'exercice par la Banque de son droit d'examen.

Par conséquent, l'employé accepte de coopérer en cas d'enquête et dans le cadre d'un audit. .

### **Article 11 : Comportement à tenir dans des situations particulières**

Face à des situations qui ne sont pas explicitement visées dans la présente Charte, il incombe à chaque agent du CORAF de les examiner à la lumière du minimum non négociable et de les évaluer préalablement avant d'agir :

- Est-ce légal ?
- Est-ce correct ?
- Est-ce conforme à l'éthique ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur le CORAF ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur l'image du CORAF ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur le fonctionnement du CORAF ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur moi ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur ma réputation ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur mon équipe ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur les partenaires ?
- Quel est l'impact de ce comportement sur les bénéficiaires ?
- Que penserait un bon père de famille de ma décision et/ou mon action ?
- Serais-je embarrassé de ma décision si certains l'apprenaient ?
- Existe-t-il une autre solution qui n'entraîne pas de conflit éthique ?
- Qu'est-ce que les politiques, procédures, processus et pratiques organisationnelles du CORAF prescrivent ?

Dans le doute, l'employé concerné saisit dans les meilleurs délais les RH ou le Top Management.

### **Article 12 : Conduite privée responsable**

Chaque agent doit veiller à ce que son comportement dans la sphère privée n'impacte pas négativement l'image et le bon fonctionnement du CORAF.

## **Partie III : Mise en œuvre du Code**

### **Article 13 : Responsabilité partagée**

La mise en œuvre et le suivi de la présente Charte éthique incombent à chaque agent du CORAF, peu importe son poste ou son statut.

### **Article 14 : Information et Formation**

Afin d'assurer l'appropriation des principes de la présente Charte , le CORAF accompagne le Personnel avec des actions d'information, de sensibilisation, de conseil et de formation.

**Article 15 : Comité éthique**

Afin d'assurer le suivi de la présente Charte , sous réserve de la responsabilité partagée, le CORAF instituera un Comité éthique chargé notamment de :

- recevoir les demandes de conseil du Personnel en matière d'éthique professionnelle ;
- conseiller le Personnel en matière d'éthique professionnelle ;
- mener des enquêtes sur les plaintes et violations en matière éthique ;
- protéger les agents qui ont procédé au signalement.

Les modalités des enquêtes sur les violations de la présente Charte éthique et le profil des membres du Comité éthique seront définies dans une note de service.

**Partie IV : Entrée en vigueur****Article 16 : Entrée en vigueur**

La présente Charte entre en vigueur à compter de son adoption par le Conseil d'Administration.