



**OBSERVATOIRE
DU SAHARA
ET DU SAHEL**

**CODE DE CONDUITE
DE L'OBSERVATOIRE
DU SAHARA
ET DU SAHEL**

Mai 2023

TABLE DES MATIERES

Définitions	3
Acronymes	5
1- Préambule	6
2- Valeurs Fondamentales	6
2.1- Intégrité	6
2.2- Responsabilité.....	6
2.3- Neutralité et Impartialité.....	7
2.4- Respect de la Diversité et Inclusion.....	7
2.5- Engagement pour la Durabilité.....	7
3- Champ d'Application	7
3.1- Personnes Affiliées.....	7
3.2- Contreparties	8
3.3- Membres des États Membres.....	8
4- Principes Éthiques	8
4.1- Transparence et Responsabilité	8
4.2- Pratiques interdites	8
4.3- Gestion des Ressources	9
4.4- Confidentialité et Protection des Données.....	9
4.5- Relations Professionnelles	9
5- Engagements Envers l'Environnement et les Communautés	10
5.1- Durabilité environnementale.....	10
5.2- Respect des droits des communautés	10
6- Mécanismes de Mise en Œuvre	10
6.1- Sensibilisation et Formation	10
6.2- Signalement des Violations.....	10
6.3- Suivi et Évaluation.....	10
7- Sanctions en Cas de Violation	11
8- Dispositions Finales	11
9- Date d'entrée en vigueur et révision	11

DEFINITIONS

Code de conduite : C'est un ensemble de règles et de principes qui définissent les normes de comportement attendues des membres d'une organisation. Il sert de guide pour assurer que les actions et décisions des Personnes Affiliées et des Contreparties sont conformes aux valeurs éthiques et professionnelles de l'OSS. Le Code de Conduite vise à promouvoir un environnement de travail respectueux, intègre et responsable.

Contrepartie : Tout individu, organisation, institution ou autre, impliqué dans les activités de l'Observatoire du Sahara et du Sahel (OSS)

Intégrité : Désigne l'adhésion aux principes éthiques et moraux, ainsi qu'à la transparence et à l'honnêteté dans les actions et les décisions. Dans un contexte de ce document, l'intégrité implique que les Personnes Affiliées et les Contreparties agissent de manière responsable, respectent les lois et les règlements, et font preuve de loyauté envers les valeurs de l'OSS.

Personne Affiliée : Toute personne travaillant à n'importe quel niveau ou grade, au sein de l'OSS.

Pratiques Interdites : Il s'agit de tout ce qui suit et qui concerne les activités de l'OSS :

- **Abus** : Mauvais usage, gaspillage, détournement ou vol intentionnel de biens ou d'actifs liés à une activité de l'OSS ;
- **Abus sexuel** : Atteinte sexuelle, réelle ou par intimidation, à l'encontre de quelqu'un, commise de force ou dans des circonstances coercitives, injustes ou inévitables ;
- **Acte délictueux** : Tout comportement ou action en violation des politiques de l'OSS est moralement ou éthiquement inacceptable, ou va à l'encontre des normes ou des principes de l'Observatoire. Ces actes incluent, mais ne s'y limitent pas, les Pratiques Interdites, les actions ou instructions illégales en violation de la loi, le gaspillage, la mauvaise gestion, l'abus de pouvoir, les conflits d'intérêts, etc.
- **Allégation** : Déclaration ou accusation faite par une personne, laissant entendre qu'un acte frauduleux a eu lieu sans nécessairement l'étayer par des preuves, ou incluant l'identification de suspects. Néanmoins, une telle déclaration est en soi, un motif déclaré d'accusation.
- **Blanchiment d'argent** : Processus par lequel des biens ou des revenus issus d'activités illégales sont transformés en fonds apparemment légitimes, généralement par le biais d'une transaction ou d'une série de transactions tentant de dissimuler leur source illicite ;
- **Coercition** : Action qui, intentionnellement ou non, cause des dommages, des préjudices, ou menace de causer des dommages ou préjudices à une partie ou ses biens, directement ou indirectement, dans le but d'influencer indûment ses actes, que le destinataire visé ou une autre partie soit touché ou non ;

- **Conflit d'intérêts** : Tout scénario où une personne ou groupe de personnes participant à la prise de décisions, a ou est perçu comme ayant la capacité d'exercer une influence indue de par l'exercice de ses fonctions officielles. De telles situations peuvent survenir lorsque l'impartialité d'une personne dans l'exercice de ses fonctions, peut être remise en cause en raison de la présence d'intérêts personnels, financiers ou autres, pouvant être considérés comme des influences inappropriées et illégales ;
- **Conspiration** : Tout accord illégal conclu entre deux ou plusieurs parties, dans l'intention de tromper autrui ;
- **Corruption** : Fait d'offrir, donner, recevoir ou solliciter, directement ou indirectement, à quelque titre que ce soit, tout objet de valeur et/ou avantage indu de quelque nature que ce soit, pour soi-même ou toute autre personne ou entité, d'une manière qui contrevient à leurs obligations officielles ou légales, contractuelles ou professionnelles, et qui affecte leurs propres actions ou celles d'une autre personne ou entité ;
- **Exploitation sexuelle** : Profiter d'une position de vulnérabilité, de pouvoir ou de confiance, pour exploiter sexuellement une autre personne, que ce soit en abusant réellement ou en essayant de le faire ;
- **Financement du terrorisme** : Fourniture directe ou indirecte de fonds ou d'un autre soutien financier, à des individus ou des groupes d'individus impliqués dans des actes de terrorisme.
- **Fraude** : Tout recourt à la tromperie dans l'intention d'obtenir un avantage indu de quelque nature que ce soit pour soi-même ou pour un tiers, par omission, fausse déclaration, dissimulation de faits, ou toute autre méthode qui, sciemment ou par insouciance, induit en erreur, se dérobe d'une obligation, ou cause un préjudice à une autre partie ;
- **Harcèlement** : Tout comportement physique ou verbal importun, créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant ;
- **Pratiques d'entrave** : Tout type d'entrave à l'une des enquêtes menées par l'OSS, à savoir :
 - Détruire, falsifier, modifier ou dissimuler intentionnellement des preuves pouvant être utiles pour une enquête menée par l'OSS ;
 - Donner de fausses informations aux enquêteurs, pour faire obstacle à une enquête menée par l'OSS ;
 - Recourir à des menaces, au harcèlement, ou à l'intimidation, pour empêcher quelqu'un de divulguer des informations en rapport avec une enquête menée par l'OSS, ou de poursuivre cette enquête ;
 - Se livrer à toute conduite afin de porter atteinte considérablement aux droits contractuels de l'OSS, d'auditer, vérifier, ou accéder à l'information.
- **Représailles contre les Lanceurs d'Alerte et les Témoins** : Toute action, directe ou indirecte, qui porte ou peut porter préjudice à un Lanceur d'Alerte ou à un Témoin (tel que défini dans la Politique de Protection des Lanceurs d'Alerte et des Témoins de l'OSS) ou à toute personne de ses relations, pour avoir signalé des Actes délictueux présumés ou collaboré dans une enquête de l'OSS.

ACRONYMES

CC	Code de conduite
OSS	Observatoire du Sahara et du Sahel
UCGTD	Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances
CA	Conseil d'Administration

1- PREAMBULE

L'Observatoire du Sahara et du Sahel (ci-après « OSS » ou « Observatoire ») est une organisation internationale créée dans le but de promouvoir la coopération régionale pour la gestion durable des ressources naturelles, répondre aux défis environnementaux et atténuer les effets du changement climatique. En tant qu'acteur majeur dans l'élaboration de politiques environnementales et de développement durable, l'OSS s'engage à agir conformément aux principes d'éthique, de transparence, de responsabilité et de respect des droits humains.

Le présent Code de Conduite (ci-après « CC » ou « Code ») a pour objectif de guider le comportement de l'ensemble des parties prenantes de l'OSS, en définissant les valeurs fondamentales auxquelles ces parties doivent adhérer, les principes directeurs de l'organisation et les responsabilités spécifiques qui en découlent. Le Code vise également à préserver la réputation de l'Organisation en renforçant la confiance du public et des partenaires et en soulignant l'engagement de l'OSS à garantir une gestion transparente et équitable de ses activités.

2- VALEURS FONDAMENTALES

Les valeurs fondamentales sont au cœur des activités et des décisions de l'OSS. Elles représentent le fondement moral et éthique de toutes les actions menées au sein de l'organisation. Ces valeurs influencent directement la façon dont les employés, les partenaires et toutes les parties prenantes interagissent entre eux et avec l'extérieur.

2.1- INTEGRITE

L'intégrité implique la transparence, l'honnêteté et la responsabilité. Tous les employés et partenaires doivent respecter les engagements pris, tout en assurant la transparence dans les processus de décision et d'exécution des projets. L'OSS veille à prévenir tout type de pratiques interdites, dont la fraude, la corruption et les conflits d'intérêts dans ses pratiques quotidiennes.

2.2- RESPONSABILITE

L'OSS reconnaît sa responsabilité envers les institutions, les partenaires et les communautés. Les actions de l'OSS en Afrique ont pour but d'avoir des impacts significatifs sur la diminution des conflits, la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance. Son principe de responsabilité repose sur deux piliers fondamentaux : la gestion durable de toutes ressources quelque soient leur nature et la transparence des actions.

Par ailleurs, la reddition des comptes est essentielle pour maintenir la transparence et la confiance des parties prenantes. L'Observatoire rend compte de ses actions et de ses résultats à son Conseil d'Administration (CA) de manière claire et régulière, garantissant ainsi que ses activités soient alignées avec ses objectifs et les attentes de la communauté internationale.



Ainsi, il s'agit d'une gestion rigoureuse et d'une utilisation optimale des ressources disponibles. Ce qui inclut également la gestion proactive des risques environnementaux, sociaux et économiques.

2.3- NEUTRALITE ET IMPARTIALITE

À l'Observatoire du Sahara et du Sahel, la neutralité et l'impartialité sont essentielles. L'Organisation veille à ce que toutes les décisions soient prises de manière objective, sans conflit d'intérêts ni influence extérieure. Pour ce faire, des mécanismes stricts sont en place pour détecter et gérer les conflits d'intérêts potentiels, tout en favorisant une culture de transparence et d'intégrité. En basant chaque action et décision sur des critères scientifiques et éthiques, l'Observatoire maintient la confiance de ses partenaires et de la communauté internationale, tout en poursuivant ses objectifs.

2.4- RESPECT DE LA DIVERSITE ET INCLUSION

L'OSS valorise la diversité des cultures, des perspectives et des opinions. Elle favorise une inclusion active, où chaque individu est traité équitablement, indépendamment de son origine, de son sexe, de sa religion ou de son statut social. L'OSS veille à créer un environnement où les idées nouvelles sont encouragées et où les différences sont respectées.

Sur un plan plus global, à l'Observatoire du Sahara et du Sahel, le respect de la diversité et l'inclusion sont des principes clés. L'Organisation valorise les différences culturelles et s'efforce de créer un environnement où chaque pays membre se sent respecté et entendu.

2.5- ENGAGEMENT POUR LA DURABILITE

L'OSS est fermement engagé dans la promotion du développement durable. Chaque action entreprise par l'organisation doit avoir un impact positif pérenne, tant sur le plan environnemental que social, et doit contribuer à renforcer la résilience des communautés face aux défis du changement climatique.

3- CHAMP D'APPLICATION

Le Code s'applique à toutes les parties prenantes de l'OSS, qu'elles soient internes ou externes à l'organisation. Il s'étend à tous les employés, consultants, partenaires, fournisseurs et autres collaborateurs externes, ainsi qu'aux membres des États membres qui interviennent au nom de l'organisation.

3.1- PERSONNES AFFILIEES

Toutes Personnes Affiliées doivent respecter le Code de Conduite dans l'exercice de leurs fonctions. Cela inclut la conduite personnelle, la gestion des conflits d'intérêts, la transparence dans les processus de prise de décision, ainsi que la gestion responsable des ressources.

3.2- CONTREPARTIES

Les Contreparties (partenaires externes, y compris les consultants, etc.) doivent s'engager à respecter les principes du Code dans le cadre de toute coopération avec l'OSS. L'organisation s'assurera que ces parties prenantes adhèrent aux standards éthiques et professionnels exigés pour toute collaboration.

3.3- MEMBRES DES ÉTATS MEMBRES

Les représentants des États membres de l'OSS, lorsqu'ils sont engagés dans des activités de l'organisation, doivent se conformer à ce CC. Les gouvernements et leurs représentants jouent un rôle clé dans la mise en œuvre des politiques et des projets soutenus par l'OSS et doivent agir en accord avec les principes de bonne gouvernance et de transparence.

4- PRINCIPES ÉTHIQUES

4.1- TRANSPARENCE ET RESPONSABILITE

La transparence est un principe clé qui sous-tend l'intégrité de l'OSS. Cela implique une communication claire, précise et ouverte sur toutes les actions et décisions importantes.

- Transparence financière : Publication régulière des rapports financiers et des budgets des projets sur les plateformes qui y sont dédiées. Cela permet de garantir que toutes les ressources de l'OSS sont utilisées de manière appropriée.
- Transparence dans la gouvernance : Les décisions de gouvernance et les résultats des projets doivent être partagés avec les parties prenantes, garantissant ainsi la responsabilité de l'organisation vis-à-vis de ses membres et partenaires.

4.2- PRATIQUES INTERDITES

L'OSS, dans ses efforts de maintien d'une Politique de Tolérance Zéro des Pratiques Interdites, doit prendre toutes les mesures appropriées pour veiller à la gestion de l'ensemble des ressources et des biens qui lui sont confiés avec le plus haut niveau d'intégrité, et éviter au maximum toute conduite prohibée.

Il s'attend également à ce que les personnes et les entités participant à ses activités répondent aux normes d'intégrité les plus strictes, qu'elles s'abstiennent d'approuver, encourager, participer, ou s'engager directement ou indirectement, dans des Pratiques Interdites, et qu'elles prennent les mesures idoines, le cas échéant, pour les empêcher et les combattre dans toutes ses activités.

En mettant en œuvre une Politique de Pratiques Interdites et en l'appliquant régulièrement, l'Observatoire est en mesure de créer un environnement positif et productif pour tous, où l'on se sent respecté, apprécié et en sécurité.

4.3- GESTION DES RESSOURCES

L'OSS doit assurer une gestion optimale de ses ressources humaines, matérielles et financières, en veillant à leur utilisation efficace et responsable. Chaque projet doit être conçu et exécuté dans le respect des critères de durabilité et d'efficacité.

- Gestion des ressources humaines : À l'Observatoire du Sahara et du Sahel, la gestion des ressources humaines est essentielle pour atteindre nos objectifs. L'Observatoire s'engage à recruter, former et retenir des talents diversifiés et compétents. En favorisant un environnement de travail inclusif et collaboratif, nous encourageons le développement professionnel et personnel de chaque employé. De plus, l'OSS met en place des politiques équitables et transparentes pour garantir le bien-être et la satisfaction de son personnel, assurant ainsi une équipe motivée et engagée dans la réalisation de sa mission. D'un autre côté l'Observatoire favorise une gestion équitable des talents et des compétences. Les ressources humaines doivent être utilisées de manière optimale pour maximiser les résultats des projets.
- Conformité aux réglementations en matière de passation des marchés : Tous les contrats doivent être conformes aux règles éthiques et aux meilleures pratiques en matière de passation de marchés, en respectant les principes de transparence et de non-discrimination. L'OSS détient une politique de passation des marchés qui se base sur les six principes suivants, à savoir, la transparence, l'équité, la compétition, l'efficacité, la responsabilité et la bonne gestion des fonds.

4.4- CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES

L'OSS respecte les principes de confidentialité et de protection des données personnelles. Cela s'applique à toutes les informations sensibles obtenues dans le cadre de ses activités, y compris celles relatives aux membres, aux partenaires et aux bénéficiaires. L'OSS respecte les normes internationales de protection des données personnelles et veille à leur sécurité dans toutes les démarches entreprises.

4.5- RELATIONS PROFESSIONNELLES

L'OSS s'engage à maintenir des relations professionnelles fondées sur le respect mutuel, l'intégrité et la coopération. Toute forme d'harcèlement, discrimination ou comportement abusif est strictement interdite et réprimée. L'observatoire valorise chaque individu et s'assure que tous les employés se sentent en sécurité et respectés. L'OSS promeut un environnement de travail où chacun peut s'exprimer librement et où la diversité est valorisée.

5- ENGAGEMENTS ENVERS L'ENVIRONNEMENT ET LES COMMUNAUTES

5.1- DURABILITE ENVIRONNEMENTALE

L'OSS intègre les principes du développement durable dans toutes ses activités. Chaque projet, qu'il soit lié à la gestion des ressources naturelles, à l'adaptation au changement climatique ou à la résilience des communautés locales, doit respecter les normes environnementales internationales. Tous les projets de l'OSS doivent minimiser leur empreinte écologique et contribuer à la protection de la biodiversité.

5.2- RESPECT DES DROITS DES COMMUNAUTES

L'OSS s'engage à respecter les droits des communautés locales, qui sont souvent confrontées à des défis sociaux et environnementaux majeurs. Les communautés locales doivent être consultées et impliquées dans la planification et la mise en œuvre des projets affectant leur territoire. L'application des principes de FPIC est une obligation dans les projets et programmes de l'OSS.

6- MECANISMES DE MISE EN ŒUVRE

6.1- SENSIBILISATION ET FORMATION

L'OSS organise des programmes de formation réguliers pour sensibiliser le personnel et les partenaires aux principes du Code de Conduite. Des sessions d'information et des ateliers sont organisés pour s'assurer de l'adhésion à ces principes.

6.2- SIGNALEMENT DES VIOLATIONS

Un mécanisme de signalement anonyme et sécurisé est mis en place pour permettre aux parties prenantes de signaler toute violation du CC. Le système garantit la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles.

6.3- SUIVI ET ÉVALUATION

L'Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances (UCGTD) est une cellule mise en place par l'OSS afin de veiller à la bonne application du Code et identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires. Des questionnaires d'évaluation interne sont effectués régulièrement pour garantir l'application du CC.

7- SANCTIONS EN CAS DE VIOLATION

L'UCGTD est veille à la bonne application du Code et à rapporter toute infraction qui lui est faite. Elle recommande des mesures disciplinaires appropriées (avertissements, suspensions, résiliations de contrats, etc.), selon les politiques et procédures de l'OSS, au comité pertinent (d'audit, RH, etc.) qui procèdera à leur application.

8- DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions finales de l'Observatoire du Sahara et du Sahel incluent plusieurs engagements clés. Chaque membre ou partie prenante s'engage à respecter le Code, avec une déclaration signée. La date d'entrée en vigueur du Code est clairement définie, ainsi que la procédure de révision périodique pour assurer sa pertinence continue. Enfin, les coordonnées des responsables du suivi et de l'application du Code sont fournies, garantissant ainsi une mise en œuvre efficace et une conformité rigoureuse.

9- DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION

Le présent Code de Conduite entrera en vigueur dès son adoption par Secrétaire Exécutif de l'OSS.

Le CC restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou remplacé. Il sera revu et mise à jour, le cas échéant.