

REPUBLIQUE DU BENIN

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_

MINISTRE DE L'ENVIRONNEMENT CHARGE DE LA GESTION DES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES, DU REBOISEMENT ET DE LA PROTECTION DES RESSOURCES
NATURELLES ET FORESTIERES

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_

FONDS NATIONAL POUR L'ENVIRONNEMENT ET LE CLIMAT ET LE CLIMAT (FNEC)

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_

**CODE DE CONDUITE ET
D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE**

VERSION FINALE

Mai 2015

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Sommaire

1.1.	Objet et domaine d'application.....	4
2.	Guide d'éthique.....	4
2.1.	L'éthique au sein du FNEC	4
2.2.	Grandes lignes du code de conduite et d'éthique professionnelle.....	6
3.	Devoirs et obligations envers l'employeur	8
3.1.	Agir avec intégrité, honnêteté et responsabilité	8
3.2.	Agir avec loyauté	8
3.3.	Responsabilité environnementale.....	9
3.4.	Respect de la dignité et des valeurs personnelles.....	9
4.	Droits des employés.....	9
5.	Comité d'éthique	10
6.	Dénonciation des cas de violation du présent Code et actions induites.....	10
6.1.	Dénonciation des cas de violation du présent Code.....	10
6.2.	Actions appropriées en cas d'allégation de violation du présent Code	11
6.3.	Modifications et évolutions.....	11

GLOSSAIRE

Allégation	Déclaration ou accusation par une personne selon laquelle un acte contraire aux règles et principes contenus dans le présent Code a été ou aurait été commis. Il n'est pas nécessaire, dans ce cas, de fournir une preuve ou de nommer les suspects, mais il existe habituellement un fondement déclaré à l'accusation.
Conflit d'intérêts	Situation dans laquelle l'impartialité d'un employé dans l'exercice de ses fonctions pourrait être mise en doute en raison de l'influence de considérations personnelles, d'ordre financier ou autre, cette influence – éventuelle, perçue ou réelle – étant déplacée et inadmissible.
Enquête	Recherche ou rassemblement de preuves liant ou tendant à lier une personne ou un organisme à un comportement qui enfreint la loi ou les politiques et procédures du FNEC.
Évaluation du risque	Processus servant à analyser les risques, notamment les risques de fraude, qui peuvent nuire aux objectifs de l'organisation ou empêcher de les atteindre, et qui permet de déterminer si ces risques doivent être évités, atténués, transférés ou acceptés.
Fraude	Recours à la supercherie par une personne dans l'intention d'obtenir un avantage pour elle-même ou pour une tierce partie en se soustrayant à une obligation ou en causant des torts à une autre partie. La fraude englobe, entre autres, des infractions comme la supercherie, la subornation, la contrefaçon, l'extorsion, la corruption, le vol, le complot, le détournement de fonds, le détournement de biens, les déclarations mensongères, la dissimulation de faits pertinents et la collusion.
Harcèlement	Commentaires répétés, arbitraires et/ou non désirés, gestes, actions, suggestions, ou contacts physiques, basés sur le sexe, l'origine ethnique, ou toute autre caractéristique physique qui sont perçus et attestés comme étant du harcèlement et/ou de l'intimidation.

1. Introduction

1.1. Objet et domaine d'application

Attaché à des valeurs sur lesquelles est fondée l'adhésion de l'ensemble de son personnel, le Fonds National pour l'Environnement et le Climat veille à ce que les activités de la structure soient conduites conformément à certaines valeurs standards d'intégrité, d'honnêteté, de confidentialité, de discrétion, de professionnalisme et dans le respect du droit et des personnes.

Ces valeurs doivent permettre de répondre pleinement à la confiance que placent le DG /FNEC en ses collaborateurs, Fournisseurs et l'ensemble de ses partenaires.

Les règles qui sont rappelées ci-après n'ont pas pour but de se substituer à, ou d'aménager les lois et règlements en vigueur, mais de donner à chacun, dirigeants, collaborateurs ou partenaires, des éléments d'appréciation et des références dans la conduite de leurs propres activités professionnelles. Le code de conduite et d'éthique professionnelle formalise ainsi les principes communs devant gouverner le personnel du FNEC.

Ces valeurs ont été construites au fil du temps et constitueront la culture de l'entreprise. Elles seront transmises en interne et en externe dans les relations que le FNEC entretient avec ses partenaires. Le présent code s'applique à toutes les relations du FNEC : Collaborateurs, Fournisseurs, Partenaires.

Il convient cependant de noter que les règles de conduite figurant dans ce document ne sauraient être considérées comme exhaustives mais constituent un ensemble de repères utiles susceptibles d'aider chacun dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes.

Il est donc de la responsabilité de tous les agents de prendre connaissance desdites règles de conduite et de s'y référer au quotidien dans toutes leurs relations avec leurs collègues, ainsi qu'avec les partenaires, les clients et les fournisseurs.

2. Guide d'éthique

2.1. L'éthique au sein du FNEC

L'éthique se définit comme la recherche de la conduite appropriée dans une situation donnée.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

L'éthique tient compte des particularités d'une situation autant que de sa complexité et vise la recherche de solutions. Elle permet de décider avec justesse dans l'incertitude du moment.

Lorsque la règle ne dit pas tout, l'éthique est d'une aide précieuse dans les circonstances ci-après :

- ***Il n'y a pas de règles ou de lois applicables à la situation concernée ;***
- ***La règle existe, de même que les lois et directives associées, mais elles ne renseignent pas sur la conduite à adopter ;***
- ***Il s'agit d'une situation délicate ou d'une situation nouvelle où l'agent du FNEC ressent un malaise face aux choix qui s'offrent à lui.***

Les dispositions du présent code de conduite et d'éthique professionnelle ne dictent pas les comportements de chaque acteur dans les moindres détails. Ainsi, ce code constitue pour le personnel du FNEC un repère pour guider ses réflexions en vue d'agir de façon appropriée dans les situations les plus délicates.

En cas de décision difficile à prendre, le FNEC fait confiance en son personnel et est convaincu qu'il est en mesure d'effectuer une analyse raisonnable de la situation et d'agir selon son jugement, sous l'éclairage des valeurs du Fonds.

En premier lieu, voici quelques questions à se poser et qui vous aideront dans votre prise de décision :

- ***Est-ce que ma décision porte atteinte inutilement à la personne ou aux personnes en cause ?***
- ***Ma décision augmente-t-elle ou diminue-t-elle la confiance des agents du FNEC, des usagers, des partenaires, des populations ou de toute autre personne envers le FNEC ?***
- ***Est-ce que j'aimerais qu'on agisse de cette façon envers moi ?***
- ***Serais-je capable de justifier ma décision auprès de mes collègues, de mon supérieur hiérarchique, des partenaires ou d'autres parties ?***
- ***Suis-je en train de créer un précédent que je ne voudrais pas voir se reproduire ?***
- ***Est-ce que je devrais demander conseil avant d'agir ?***

La réponse à ces questions est déterminante dans le choix de la meilleure conduite à adopter.

2.2. Grandes lignes du code de conduite et d'éthique professionnelle

L'intégrité, l'honnêteté et le respect sont essentiels à la réalisation de l'objet social du FNEC et au succès de ses employés tant à titre personnel que professionnel.

Le refus de la corruption et l'éthique des affaires ont toujours été la règle au FNEC. Les directives du FNEC prohibent tout conflit d'intérêt, tout délit d'initier et toute action de corruption.

Aussi, le FNEC adhère-t-il pleinement aux règles nationales et internationales qui prohibent la corruption, le blanchiment d'argent ou les paiements illicites.

Les cadeaux offerts en tant que simple manifestation de courtoisie et de faible valeur ne sont acceptables que s'ils sont exceptionnels et liés à des occasions qui les justifient.

Dans le cadre de son engagement au Fonds d'Adaptation, le FNEC s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

Les agents du FNEC doivent donc:

- exercer leur activité avec équité, honnêteté et dans le respect de toutes les parties prenantes;
- éviter les conflits d'intérêts personnels;
- éviter tout acte de corruption ;
- s'abstenir d'accepter ou d'offrir des pots-de-vin, des ristournes ou toute autre forme de gratification ;
- éviter toute pratique concurrentielle déloyale;
- s'abstenir d'utiliser ou de divulguer toute information confidentielle détenue en raison de leur position privilégiée en vue d'obtenir un gain financier personnel;
- se conformer strictement aux obligations de garder le secret sur les renseignements confidentiels et privilégiés du FNEC ainsi que ceux de ses partenaires, de ses fournisseurs et de toute autre partie ayant dévoilé des renseignements au FNEC en vertu d'une entente de non-divulgateion;
- respecter l'esprit et la lettre des contrats conclus avec ses fournisseurs et divers partenaires;

Code de conduite et d'éthique professionnelle

- s'abstenir de violer toute loi ou tout règlement en vigueur relatif aux activités du FNEC;
- s'abstenir d'utiliser ou de divulguer la propriété intellectuelle du FNEC, de ses partenaires ou de ses fournisseurs, sans y être formellement autorisés ;
- tenir des registres financiers exacts de toutes les opérations, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et aux procédures applicables au sein du FNEC;
- éviter de faire des déclarations publiques sur les activités du FNEC, à moins d'avoir une autorisation explicite en ce sens de la part d'un dirigeant du FNEC;
- respecter les droits de toutes les personnes et, plus particulièrement, éviter toute forme de harcèlement, physique, moral ou sexuel;
- s'abstenir de porter une arme à feu ou tout autre type d'arme sur les lieux de travail;
- s'abstenir d'utiliser ou de posséder toute substance d'usage contrôlé (stupéfiants par exemple) sur les lieux de travail;
- se conformer à la politique de lutte contre la fraude en vigueur au sein du FNEC;
- se conformer à toutes les politiques en matière de santé et de sécurité qui sont en vigueur sur les lieux de travail;
- utiliser l'équipement et les biens du FNEC conformément aux règlements en vigueur ainsi qu'aux pratiques courantes du Fonds,
- éviter les injures,
- éviter les délits d'initier.

Les principes énoncés ci-dessus constituent un résumé du Code de conduite et d'éthique professionnelle du FNEC. Le présent Code contient une indication du comportement professionnel à adopter, mais vise également à accorder protection et soutien aux agents, aux fournisseurs et partenaires en cas de violation de ces lignes directrices. Si un manquement est survenu ou risque de survenir, il est du devoir de chaque employé de demander conseil à son supérieur hiérarchique, ou de se référer le cas échéant aux dispositions de la politique de lutte contre la fraude du FNEC afin de déterminer la conduite à suivre. Tous les rapports et toutes les

demandes de renseignements seront traités avec sérieux et dans la confidentialité la plus stricte.

3. Devoirs et obligations envers l'employeur

3.1. Agir avec intégrité, honnêteté et responsabilité

L'intégrité est non seulement liée à l'incorruptibilité et à l'impartialité, mais également à l'équité, à la compétence professionnelle, à la crédibilité et à la confiance.

L'agent du FNEC doit tenir des dossiers qui reflètent correctement et en tout temps la réalité des sujets traités et qui présentent avec exactitude la nature des transactions effectuées.

L'agent du FNEC doit faire preuve de transparence dans son travail. La bonne circulation de l'information au sein du FNEC est essentielle pour la réalisation de ses objectifs. Ainsi, chaque agent doit faire preuve de transparence dans sa communication avec ses collègues et s'abstenir de toute manipulation ou rétention de l'information utile à la prise de décision.

L'agent du FNEC s'engage à utiliser à bon escient et aux fins exclusives de son travail les biens appartenant ou confiés au FNEC et mis à sa disposition.

L'agent du FNEC doit se conformer à ce qui est exigé par l'emploi et demandé par son supérieur hiérarchique. S'il estime que les demandes de son supérieur hiérarchique immédiat sont injustes ou déraisonnables, il peut en discuter avec lui et, si la situation ne se corrige pas, s'adresser au supérieur hiérarchique de ce dernier ou, de façon exceptionnelle et lorsque les circonstances le justifient, au Directeur général.

3.2. Agir avec loyauté

La loyauté implique le respect de la légalité et des institutions, ainsi qu'un certain dévouement et un sens du devoir dans l'exercice des missions qui sont confiées à l'employé.

L'agent du FNEC doit agir avec loyauté, notamment en défendant les intérêts du FNEC et en évitant de lui causer du tort, en mettant en œuvre intentionnellement en retard ou prématurément un engagement ou une prestation du FNEC. Il devra également éviter de tenir des propos de nature à dénigrer l'image du FNEC. Cette

loyauté envers le Fonds se prolonge au-delà de la cessation de son emploi au sein de l'organisation.

3.3. Responsabilité environnementale

Le Fonds National pour l'Environnement et le Climat est un organisme public engagé dans la protection, la sauvegarde et la mise en valeur de l'environnement. Cet engagement et cette responsabilité environnementaux doivent transparaître dans le comportement individuel de chaque agent du FNEC.

3.4. Respect de la dignité et des valeurs personnelles

Chacun a sa propre importance et est digne de respect.

Les agents du FNEC doivent éviter de poser des actes susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique, morale et mentale, à la sécurité et à la vie privée des autres personnes. Ils doivent adopter et promouvoir des comportements qui mettent en valeur la personne humaine. Ils s'interdisent toute pratique de discrimination, de coercition et de harcèlement tant moral que sexuel.

4. Droits des employés

Le FNEC veille en permanence au respect des droits des employés, avec pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche et dans les relations de travail. Le FNEC respecte la dignité et la vie privée de chacun.

Le FNEC favorise le dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Dans le cadre de son engagement auprès du Fonds d'Adaptation, le FNEC respecte et promeut les valeurs fondamentales du droit de travail qui sont :

- ***L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;***
- ***L'abolition effective du travail des enfants ;***
- ***L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.***

Tout salarié du Fonds doit veiller à ce que ses actes et son comportement ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses collègues.

Le Fonds respecte l'engagement individuel de ses collaborateurs dans des activités publiques, politiques ou associatives. Toutefois de tels engagements ne doivent pas porter atteinte à l'activité ou à l'image de marque de la structure sachant que la discrétion a toujours été la règle.

5. Comité d'éthique

Le Comité d'éthique est une instance consultative indépendante, placée sous l'autorité du Directeur Général. Il est mis en place par une note de service du Directeur Général du FNEC. Le Comité d'éthique est composé de trois agents du FNEC nommés pour une période de deux (2) ans. Le Comité d'éthique est un organe consultatif qui se réunit à la demande du Directeur général, mais au moins une fois par an.

Ses principales fonctions sont les suivantes :

- ***Le Comité d'éthique développe la réflexion sur les questions relatives au code de conduite et d'éthique professionnelle ;***
- ***Il propose des principes éthiques qui concernent les comportements individuels, les attitudes collectives et le fonctionnement des instances de l'organisme.***
- ***Il formule des recommandations concernant la définition, la justification et l'application des règles relatives à l'éthique ;***
- ***Il sensibilise les agents à l'importance de l'éthique ;***
- ***Il se prononce, à la demande du Directeur Général, sur les allégations de violation du présent code, en prenant soin de mener une enquête si nécessaire ;***
- ***Il formule au Directeur général des recommandations relatives aux actions disciplinaires ou aux sanctions à prendre éventuellement en accord avec les lois et les réglementations du travail ;***

Le Comité d'éthique adresse au Directeur Général un rapport d'activités annuel au plus tard un mois après la fin de l'année. Ce rapport porte sur la mise en application du Code au sein du Fonds, sa pertinence et son efficacité, et éventuellement sur les résultats des allégations et des enquêtes. Ce rapport comporte également des recommandations pour l'amélioration du présent code.

6. Dénonciation des cas de violation du présent Code et actions induites

6.1. Dénonciation des cas de violation du présent Code

Tout agent du FNEC est tenu de dénoncer les cas de violation présumée des règles et principes édictés par le présent Code, sous peine de mesures disciplinaires. Il est entendu que les fausses déclarations sont également punies.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le personnel ne devrait en aucun cas :

- communiquer avec l'auteur présumé pour connaître les faits ou demander réparation;
- discuter des faits ou des allégations entourant l'affaire avec quiconque en dehors du FNEC;
- tenter de procéder lui-même à des enquêtes ou des entrevues.

Selon la situation de la personne soupçonnée, les agents du FNEC doivent effectuer leur dénonciation par écrit aux personnes suivantes, par ordre de préférence :

- le Directeur général du FNEC ;
- le supérieur hiérarchique de la personne soupçonnée, qui à son tour, a l'obligation d'en informer le Directeur Général ;
- l'Auditeur Interne ;
- le Président du Conseil d'administration en cas de suspicion du Directeur Général.

6.2. Actions appropriées en cas d'allégation de violation du présent Code

En cas d'allégation de violation des règles et principes édictés par le présent Code, le Directeur Général ou le supérieur hiérarchique qui reçoit la plainte doit établir un rapport écrit et détaillé sur les cas suspectés.

Le Directeur Général décide s'il est nécessaire de demander un complément d'enquête au Comité d'éthique.

Sur la base du rapport du Comité d'éthique, le Directeur Général prendra les sanctions nécessaires en accord avec le règlement intérieur ou la réglementation du travail. Il est garant au sein du FNEC de la protection du dénonciateur éthique.

Dans le cas où le Directeur Général fait l'objet de soupçon et que le Président du Conseil d'administration serait saisi, ce dernier prendra toutes dispositions qu'il jugera nécessaires en la circonstance.

6.3. Modifications et évolutions

Le FNEC et l'ensemble de ses salariés doivent se conformer aux règles et principes rappelés dans la présente Charte d'éthique. La mise en œuvre des règles

Code de conduite et d'éthique professionnelle

de conduite repose sur des structures et procédures combinant flexibilité et cohérence. Le Fonds organise pour l'ensemble de son personnel, des séances de sensibilisation et de formation sur le présent code.

Les modifications et évolutions de ce document sont initiées par l'auditeur interne et sont soumises à la validation du Directeur Général du FNEC.

Cotonou, le 10 juin 2015

Le Directeur Général du FNEC,

Bernardin ALIGBONON