



CODE DE CONDUITE



MESSAGE DU DIRECTEUR EXÉCUTIF



Cher/Chère collègue,

Notre stratégie est ambitieuse. D'ici 2027, nous allons améliorer l'accès de 1,5 milliard de personnes à des aliments enrichis sur le plan nutritionnel ainsi que l'accès de 25 millions de personnes à une alimentation plus saine.

Pour atteindre ce résultat, nous ne devons pas seulement prendre en compte ce que nous faisons, mais aussi pourquoi et comment nous le faisons. Si nous voulons avoir un impact, il est essentiel d'être fidèles à nos valeurs. Passion. Expression. Innovation. Intégrité. Travail en équipe. Humilité. Ce sont les valeurs que nous exigeons de nous-mêmes et que nos collègues, partenaires ainsi que les personnes à risque de malnutrition avec lesquelles nous travaillons devraient attendre de nous.

Mais les valeurs ne sont que des mots tendance si elles ne sont pas ancrées et ne reflètent pas la culture du travail.

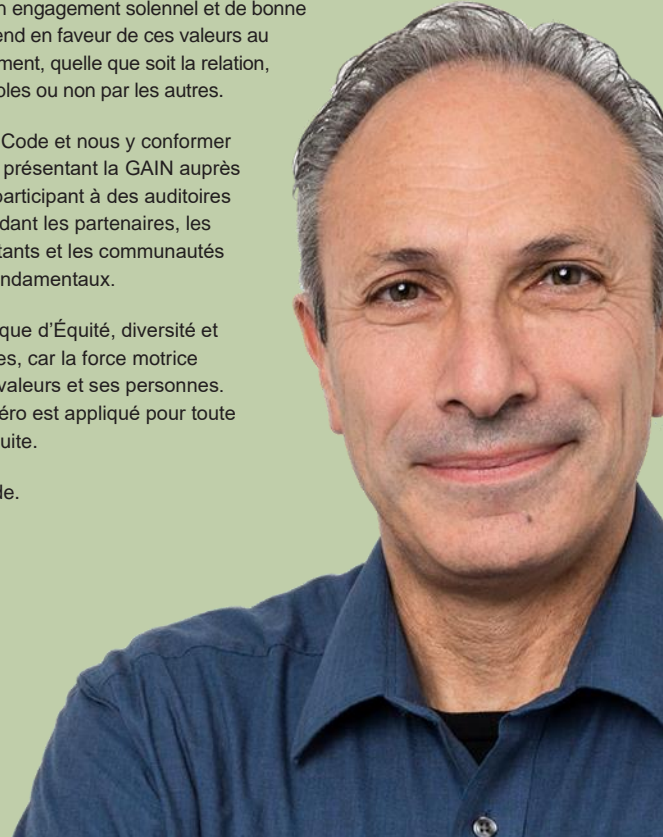
Le Code de conduite est un engagement solennel et de bonne foi que chacun de nous prend en faveur de ces valeurs au sein de la GAIN, à tout moment, quelle que soit la relation, que nos actions soient visibles ou non par les autres.

Nous devons respecter le Code et nous y conformer tout en représentant et en présentant la GAIN auprès de publics diversifiés, en participant à des audits internes et externes, en aidant les partenaires, les fournisseurs, les sous-traitants et les communautés à adhérer aux principes fondamentaux.

Le Code sera lié à la politique d'Équité, diversité et inclusion (EDI), entre autres, car la force motrice de GAIN réside dans ses valeurs et ses personnes. Le principe de tolérance zéro est appliqué pour toute violation du Code de conduite.

Merci de respecter ce Code.

Cordialement,
Lawrence
Directeur exécutif, GAIN



NOS VISION, MISSION ET VALEURS

NOTRE VISION

Une alimentation plus saine pour tous, en particulier les plus vulnérables, grâce à des systèmes alimentaires plus durables.

NOTRE MISSION

Améliorer la consommation d'aliments plus sains pour tous, en particulier les plus vulnérables, en améliorant la disponibilité, l'accessibilité financière, la désirabilité et la durabilité d'aliments nutritifs et sûrs, tout en réduisant la consommation d'aliments malsains et dangereux.

NOS COMPORTEMENTS

PASSION

Nous nous engageons à produire des changements pour les plus vulnérables. Nous avons des attentes élevées envers nous-mêmes. Nous nous tenons respectivement et collectivement responsables.

EXPRESSION

Nous souscrivons au principe d'équité, de diversité et d'inclusion. Nous nous écoutons et apprenons les uns des autres. Nous sommes respectueux et reconnaissants. Nous favorisons un climat d'ouverture et de confiance.

INNOVATION

Nous cherchons de nouvelles solutions aux problèmes. Nous acceptons la prise de risques saine. Nous sommes prêts à penser et à agir « hors des sentiers battus ». Nous investissons dans l'apprentissage. Nous sommes ambitieux, ouverts et curieux.

INTÉGRITÉ

Nous sommes honnêtes et transparents. Nous tenons nos promesses. Nos normes de conduite sont toujours élevées. Nous visons à respecter l'environnement et les limites planétaires.

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Nous travaillons ensemble comme ONE GAIN. Nous nous soucions les uns des autres. Nous sommes de bons alliés. Nous investissons dans les relations.

HUMILITÉ

Nous célébrons les succès et apprenons de nos erreurs. Nous reconnaissons nos limites ainsi que nos forces. Nous visons à écouter et à servir nos parties prenantes.

PASSION

La GAIN est stimulée par la **passion**. En fin de compte, tout ce que nous faisons est à destination des communautés et des personnes que nous cherchons à servir. **Nous nous engageons à rechercher le changement pour les plus vulnérables**. Nous travaillons dur pour entendre leurs voix et pour impliquer ces communautés dans notre travail, dans la conception, la réalisation et l'évaluation de nos projets et programmes. Ce faisant, **nous avons des attentes élevées envers nous-mêmes**. Nous assumons la responsabilité individuelle et collective de notre travail et de notre conduite et **nous nous tenons respectivement et collectivement responsables** pour notre efficacité et notre impact.

Nous nous efforçons toujours d'atteindre notre mission et de travailler dans l'intérêt des autres, et non pour un bénéfice personnel.



Nous accordons une attention particulière lorsque nous travaillons avec des enfants ou des personnes vulnérables afin de garantir leur protection. Nous travaillons avec nos partenaires et nos communautés pour les aider à développer et à utiliser des systèmes qui protègent les personnes vulnérables.

Nous n'utilisons pas les pratiques suivantes – et nous ne travaillons pas avec des personnes qui le font :

- échanger de « l'aide » contre des faveurs et/ou demander des faveurs en échange de travail
- utiliser des travailleurs(es) du sexe ou exploiter des personnes vulnérables à leur propre bénéfice
- se livrer à la traite des êtres humains et/ou à un déplacement forcé (interne ou externe)

En tant qu'organisation, nous célébrons ceux qui mettent constamment en pratique nos valeurs dans leur comportement.

En tant que membre du personnel de la GAIN, je vais*

- être passionné(e) et engagé(e) envers la mission de la GAIN
- assumer ma responsabilité individuelle et être responsable du respect des valeurs et du code de conduite de la GAIN

* Le personnel de la GAIN comprend les stagiaires et les bénévoles

EXPRESSION

La GAIN accorde une grande importance à l'**expression**. Partout où nous travaillons dans le monde, nous respectons les autres. **Nous souscrivons au principe d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)**. Ces éléments sont intrinsèquement importants ; ils conduisent à de meilleures décisions et à un lieu de travail où davantage de personnes se sentent à leur place, où elles peuvent donner le meilleur d'elles-mêmes au travail. Nous sommes une organisation plus forte lorsque **nous nous écoutons et apprenons les uns des autres** et où nous disposons d'un endroit sûr pour partager, apprendre et échanger des idées.

Nous sommes respectueux et reconnaissants. Nous respectons les convictions religieuses, ethniques, culturelles, sociales et politiques individuelles, mais nous faisons preuve de retenue dans la manière dont nous les exprimons et les partageons.

Nous ne représentons pas ces points de vue comme la voix de la GAIN. Si ces points de vue entrent en conflit avec les valeurs et les politiques de la GAIN, nous suivons celles de la GAIN.

Lorsque nous utilisons les médias sociaux à titre personnel, nous suivons les bonnes pratiques et indiquons clairement que nos opinions sont les nôtres et non celles de la GAIN.

Nous favorisons un climat d'ouverture et de confiance. Nous basons nos décisions sur des données probantes et le mérite. Nous voulons que tous ceux qui travaillent au sein de la GAIN aient la chance de grandir et de se développer, soient certains que leurs opinions seront entendues et se sentent en sécurité. Nous procédons aux nominations du personnel sur la base d'une concurrence équitable et ouverte ainsi que de preuves de performance. Nous voulons que notre personnel prospère.

En tant que membre du personnel de la GAIN, je vais :

- m'exprimer ou parler franchement au sein de la GAIN si je vois quelque chose qui ne va pas, en suivant les processus appropriés
- célébrer les différences et les contributions des collègues
- célébrer les actions collectives pour réaliser notre mission



TRAVAIL D'ÉQUIPE

Le **travail d'équipe** est essentiel à la réalisation de nos ambitions stratégiques. **Nous travaillons ensemble sous le nom de ONEGAIN.** Chaque partie du travail de la GAIN implique une collaboration – en formant des alliances avec des partenaires, des partenaires de prestation, des bailleurs de fonds et d'autres équipes internes. **Nous nous soucions les uns des autres. Nous sommes de bons alliés. Nous investissons dans les relations.**

La GAIN attend de ses partenaires les mêmes normes de conduite que de son personnel. Nous aidons nos partenaires à s'aligner sur nos valeurs. Nous attendons de nos partenaires qu'ils acceptent les exigences et les interdictions du présent Code, ou qu'ils disposent de leur propre document équivalent. Lorsque nous passons un contrat avec un partenaire, nous ferons preuve de diligence raisonnable et nous chercherons à garantir un bon rapport qualité-prix.

Nous ne faisons pas ce qui suit :

- permettre à des structures organisationnelles internes de constituer un obstacle à des solutions efficaces
- permettre à des proches de travailler en tant que superviseurs/supervisés
- prioriser nos réalisations individuelles au détriment de celles de l'équipe
- blâmer les autres pour notre propre non-performance
- partager des jugements, hypothèses ou points de vue personnels sur tout collègue, communauté ou partenaire en dehors de la GAIN

Nous veillons à ce que la GAIN se conforme aux réglementations statutaires applicables sur chaque site. Nous respectons la culture, les structures et les coutumes des pays dans lesquels nous travaillons. Si les lois ou coutumes locales établissent des normes plus élevées que les termes du présent Code, nous les respecterons. Lorsque ce Code établit des normes plus élevées, nous attendons que le personnel, les partenaires et ceux qui participent aux événements de la GAIN respectent les normes du Code, sous réserve de protéger leur sécurité personnelle.

En tant que membre du personnel de la GAIN, je vais :

- écouter mes collègues et les traiter équitablement et avec respect
- travailler avec des collègues comme « ONE GAIN »



INTÉGRITÉ

L'**intégrité** sous-tend tout ce que nous faisons. **Nos normes de conduite sont toujours élevées.** Nous avons une tolérance zéro pour :

Notre réputation, nos données et informations d'entreprise, nos comportements, nos connaissances et tous nos actifs nous tiennent à cœur. **Nous tenons nos promesses** et nous essayons de ne pas faire de promesses que nous ne tiendrons pas. **Nous sommes honnêtes et transparents.**

La réputation de la GAIN est essentielle à notre capacité à réaliser nos ambitions. Nous travaillons avec diverses organisations qui partagent nos ambitions sans pour autant compromettre notre intégrité. Nous faisons attention à la source de nos fonds et n'accepterons pas de fonds de ceux qui se livrent à des pratiques préjudiciables. Nous valorisons notre indépendance et basons nos décisions sur des données probantes. Nous travaillerons et débattrons respectueusement avec ceux qui ont des perspectives différentes. Notre objectif d'influence est de développer une compréhension mutuelle et collective du système alimentaire.

Lors de la conception et de la réalisation de nos projets et dans la manière dont nous menons notre travail, il est essentiel que **nous visions à respecter l'environnement et les limites planétaires.**

- toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou d'exploitation
- toute forme d'inconduite sexuelle
- des relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans
- la consommation ou la possession de drogues illégales ; ou le fait de se trouver sous l'emprise de l'alcool
- les pots-de-vin
- la fraude
- la corruption
- les conflits d'intérêts non divulgués

Nous n'acceptons pas de cadeaux individuels ni d'invitation qui compromettent la GAIN.

En tant que membre du personnel de la GAIN, je vais :

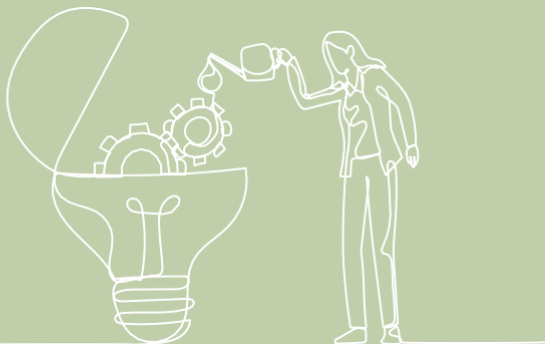
- être responsable de mes actes
- divulguer tout intérêt qui pourrait entrer en conflit avec les intérêts de la GAIN
- demander l'autorisation avant d'entreprendre tout travail externe
- protéger la réputation de la GAIN à travers mon travail et dans mes collaborations
- respecter les autres et les représenter de manière fidèle



INNOVATION

Seule l'**innovation** nous permettra d'avoir un impact à grande échelle.

Une réflexion continue sur « ce qui fonctionne », la mise à profit des expériences de nos collègues, de nos communautés et de nos partenaires, l'alignement et la gestion de nos ressources, nous permettent de proposer des programmes efficaces. **Nous cherchons de nouvelles solutions aux problèmes. Nous acceptons la prise de risques saine. Nous sommes prêts à penser et à agir « hors des sentiers battus ».** Nous évaluons les risques – et les opportunités – avec attention. Nous ne nous déplaçons pas lorsque les conditions de sécurité ne sont pas réunies. Nous concevons et mettons en œuvre des systèmes et des processus qui nous aident à minimiser nos coûts de transaction, à gérer nos ressources de manière efficace et à éviter le gaspillage de l'argent. Nous prenons des décisions d'achat judicieuses et visons à garantir un bon rapport qualité-prix. **Nous sommes ambitieux, ouverts et curieux.**



Nous ne faisons pas ce qui suit :

- se blâmer mutuellement pour nos erreurs
- choisir par défaut l'option facile
- révéler des informations confidentielles ou commerciales

Notre objectif est de donner à notre personnel un accès facile aux informations et aux outils dont ils ont besoin pour effectuer leur travail, où qu'ils se trouvent.

Nous investissons dans l'apprentissage.

Nous sommes de bons gestionnaires de nos actifs de toutes sortes. Nous attachons une grande importance à nos données et notre propriété intellectuelle. Nous faisons de notre mieux pour protéger les données personnelles.

Nous rechercherons des systèmes d'exploitation et des processus plus respectueux de l'environnement.

Nous développons des outils contextuels reconnus mondialement et des ressources qui peuvent être utilisées par d'autres. Nous essayons de trouver des solutions transformatrices qui stimulent la nature positive du changement dans le système alimentaire.

En tant que membre du personnel de la GAIN, je vais :

- encourager et respecter les commentaires des autres
- réfléchir et apprendre de « ce qui fonctionne »
- participer à des apprentissages jugés essentiels à ma fonction

HUMILITÉ

La GAIN travaillera avec **humilité** pour développer et mettre en œuvre nos programmes tout en améliorant notre organisation. En travaillant avec d'autres, nous cherchons à co-crée des solutions ayant une influence, un impact, qui peuvent fonctionner à grande échelle. **Nous visons à écouter et à servir nos parties prenantes.** Nous cherchons à renforcer les capacités locales. Nous reconnaissons nos limites ainsi que nos forces. Nous nous mettons au défi de fournir les meilleurs résultats. Notre objectif est de prendre des décisions éclairées, fondées sur des valeurs, objectives et transparentes. **Nous célébrons les succès et apprenons de nos erreurs.**

Nous visons à influencer les décideurs politiques et les partenaires, publics ou privés, la société civile, le monde universitaire, les bailleurs de fonds et autres afin qu'ensemble, leurs actions contribuent à transformer le système alimentaire pour qu'il soit plus favorable aux personnes pauvres et moins dommageable pour l'environnement. Nous participerons à un débat vigoureux et respectueux. Nous sommes confiants et ouverts d'esprit, mais pas arrogants.



Le personnel de la GAIN ne fait pas ce qui suit :

- exercer une pression ou influencer pour obtenir un avantage
- supposer que nous avons une expertise absolue

Nous nous tenons responsables envers nos bailleurs de fonds de la qualité et de l'efficacité des projets et des programmes qu'ils soutiennent.

En tant que membre du personnel de la GAIN, je vais :

- inviter à émettre des commentaires et être prêt(e) à demander de l'aide
- me concentrer sur l'obtention de résultats pour les plus vulnérables
- utiliser « nous » au lieu de « je » lorsque nous célébrons la performance de l'équipe et de l'organisation

LE CODE EN PRATIQUE

Pour la GAIN, nous allons :

- veiller à ce que nos valeurs soient au cœur de notre recrutement et de l'intégration de nos nouveaux collaborateurs
- développer une formation pour soutenir le Code afin d'éclairer ce que nous faisons chaque jour
- développer des descripteurs de comportements qui reflètent nos valeurs et les attentes de ce Code, et évaluer le comportement du personnel lors de nos entretiens annuels
- utiliser les langues locales pour les collègues afin de faciliter la compréhension des principes, processus et lignes directrices de ce Code
- célébrer le personnel qui vit nos valeurs
- continuer à aider le personnel à « s'exprimer, à parler ouvertement »
- demander régulièrement aux membres du personnel s'ils comprennent le Code et dans quelle mesure ils estiment que le Code est respecté
- s'assurer que toutes les politiques pertinentes sont alignées sur le Code
- considérer une violation du Code comme une question disciplinaire potentielle

Pour les partenaires, fournisseurs et prestataires, nous allons

- travailler avec eux pour faire comprendre nos valeurs et les implications de ce Code
- exiger le respect de ce Code ou de leur propre Code équivalent ou ensemble de comportements, dans le cadre d'une sous-traitance
- s'assurer que les fonds des donateurs soient utilisés aux fins spécifiées
- considérer une violation des dispositions pertinentes du Code comme une rupture potentielle de contrat

Pour les communautés, nous allons

- développer des déclarations accessibles sur nos valeurs et sur la manière dont les membres de la communauté peuvent s'exprimer en cas de problème
- veiller à ce que les responsabilités en matière de sauvegarde soient bien comprises et incluent des voies de recours accessibles et efficaces



COMMENT SUIVRE CE CODE

Ce Code s'adresse au personnel, aux stagiaires, aux bénévoles, aux consultants, aux partenaires et à ceux qui participent à un événement de la GAIN. Cela nécessite des efforts et une responsabilité individuels et collectifs pour en faire un document vivant informant de tout ce que la GAIN fait, à tout moment.

Les responsables de la GAIN sont particulièrement chargés de respecter ce Code et d'aider leur personnel à faire de même.

Ce Code contient des liens vers d'autres politiques de la GAIN qui traitent de problèmes spécifiques : le personnel doit les utiliser pour obtenir des conseils détaillés.

En cas de doute, les membres du personnel doivent se poser les questions suivantes :

- mon action est-elle légale ?
- vais-je agir avec intégrité ?
- est-ce conforme à ce Code et aux politiques de la GAIN ?
- est-ce la bonne chose à faire ?
- cette action affectera-t-elle négativement la réputation de la GAIN ou notre capacité à réaliser notre mission ?

En tant que membre du personnel de la GAIN, si vous avez besoin d'une aide qui n'est pas fournie dans nos politiques, ou si vous ne savez toujours pas quoi faire après vous être posé ces questions, contactez votre responsable, votre directeur de pays, vos RH ou un membre de la SMT.

SI VOUS VOYEZ OU VIVEZ QUELQUE CHOSE D'INCORRECT

Si vous êtes préoccupé(e) ou constatez un comportement qui, selon vous, enfreint ce Code – que vous soyez membre du personnel, stagiaire ou bénévole, partenaire, fournisseur, prestataire de services ou participant à un événement ou un projet de la GAIN – vous pouvez :

- parler à votre supérieur hiérarchique, au directeur de pays, aux RH ou à un membre de la SMT (personnel de la GAIN)
- contacter notre ligne d'assistance indépendante dont vous trouverez les détails ici, ou signaler l'incident en ligne via <https://www.safecall.co.uk/en/f/le-a-report/>
- envoyer un e-mail à report@gainhealth.org



QUE SE PASSE-T-IL SI VOUS SIGNALEZ UN PROBLÈME

Que vous soyez membre du personnel, travaillez pour une organisation partenaire ou membre d'une communauté que nous cherchons à servir, votre préoccupation sera prise au sérieux. Nous mènerons une enquête.

Il n'y aura aucune répercussion si vous dénoncez de bonne foi une mauvaise conduite présumée. Lorsque vous faites part d'une préoccupation, nous n'autorisons aucunes représailles. Toute forme de représailles donne lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement conformément à la législation applicable. Cependant, nous ne tolérons pas les signalements malveillants.

Nous ferons appel à une agence externe pour toute plainte concernant la sauvegarde, ou lorsque la plainte implique un membre de la SMT ou un directeur de pays. Nous pouvons également faire appel à une agence externe lorsque le problème est sensible et/ou complexe et/ou que la personne qui dépose la plainte souhaite rester anonyme.

Une violation du Code par un membre du personnel sera considérée comme une faute disciplinaire et sera traitée en conséquence. Dans les cas extrêmes, la conséquence sera le licenciement.

Nous soumettrons également les incidents aux autorités locales, le cas échéant.

Si l'affaire implique le comportement d'un partenaire, d'un fournisseur ou d'un prestataire de services, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation.



SURVEILLANCE DE LA CONFORMITÉ AU PRÉSENT CODE

Nous interrogeons régulièrement les membres de notre personnel sur la compréhension et le respect du Code dans le cadre de nos enquêtes auprès du personnel. Nous déterminons la mise en œuvre des valeurs lors de notre évaluation annuelle des performances de chaque membre du personnel. Nous rendons compte chaque année à notre conseil d'administration de toutes les plaintes officielles et de leurs résultats, afin de garantir la reddition des comptes.

SIGNER CE CODE

Nous demandons aux membres du personnel de signer le présent Code de conduite et de le respecter à tout moment.

POLITIQUES ASSOCIÉES

Le contrat de travail de la GAIN et le Global Staff Handbook exigent que le personnel suive les politiques pertinentes à ce Code. Celles-ci donnent plus de détails opérationnels. Beaucoup sont accessibles au public sur notre site Web. Toutes les politiques sont disponibles sur notre SharePoint et exposent les conséquences en cas de violation du Code par le personnel.

[Liens vers des sites Web](#)



SIGNER, S'ENGAGER ET RESPECTER



En signant ce Code de conduite, vous acceptez de le respecter.

Le contrat de travail de la GAIN et le Global Staff Handbook exigent que le personnel suive les différentes politiques répertoriées dans ce Code. La plupart de ces politiques exposent les conséquences de leur non-respect.

Toute violation du Code sera considérée comme une infraction disciplinaire et sera traitée en conséquence. Dans les cas extrêmes, la conséquence sera le licenciement.

Si une infraction pénale est suspectée, la GAIN transmettra l'affaire aux autorités compétentes.



J'ai lu et je respecterai le Code et tous les principes en vigueur au sein de la GAIN qui sont référencés ici.

Nom et prénom

Signature

Date et lieu





#BetterNutrition4All