

INTRODUCTION

Action contre la faim s'attaque aux causes et aux effets de la faim et des maladies qui menacent la vie des enfants, des femmes et des hommes vulnérables. Fondée en France en 1979, Action contre la faim est une organisation non gouvernementale, apolitique, non religieuse et sans but lucratif. Le présent Code de conduite des fournisseurs constitue la base de toute relation de travail entre Action contre la faim et ses fournisseurs.

Les principes de ce Code de conduite des fournisseurs jettent les bases d'une relation professionnelle et contractuelle entre Action contre la Faim et ses fournisseurs.

Il s'agit de règles générales valables à moins que d'autres conditions spécifiques ne soient mentionnées dans le contrat entre une entité d'Action contre la Faim et un fournisseur. En cas de contradiction entre les documents, les conditions du contrat ou du dossier d'appel d'offres prévaudront sur le présent Code de conduite des fournisseurs.

RÉFÉRENCE : Les normes, conventions et principes internationaux tels que la "Déclaration des Nations unies sur les droits de l'homme" et d'autres traités fondamentaux sur les droits de l'homme, y compris la "Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant", les "Normes internationales du travail sur le travail des enfants et le travail forcé" (à savoir 138 et 182), les "Mesures spéciales des Nations unies pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels" sont les fondements sur lesquels repose le présent document. Action contre la faim attend donc de ses fournisseurs qu'ils adhèrent à ces principes.

CHAMP D'APPLICATION

- Les dispositions de ce Code de conduite des fournisseurs définissent les attentes des fournisseurs qui répondent aux appels d'offres d'Action contre la Faim, ou avec lesquels Action contre la Faim fait des affaires.
- Action contre la Faim s'attend à ce que ces normes s'appliquent - et soient communiquées - aux employés des fournisseurs, aux entités mères, filiales et/ou affiliées, aux sous-traitants et à leurs propres fournisseurs.
- Les fournisseurs peuvent être tenus de signer une déclaration de conformité dans le cadre des soumissions et des contrats d'approvisionnement.
- L'objectif d'Action contre la Faim est de guider les fournisseurs sur le long terme afin qu'ils respectent ces normes. Ceux qui ne sont pas en mesure de démontrer leur bonne volonté à respecter ces normes peuvent voir Action contre la Faim utiliser d'autres sources d'approvisionnement.

L'AMÉLIORATION CONTINUE

- Les dispositions énoncées dans le présent code de conduite des fournisseurs constituent les normes minimales attendues des fournisseurs et de leurs employés.
- En outre, Action contre la Faim attend de ses fournisseurs qu'ils s'efforcent de dépasser les meilleures pratiques (et normes) internationales et industrielles et qu'ils veillent à ce que leurs propres fournisseurs, leurs employés et leurs sous-traitants s'efforcent d'en faire autant.
- Action contre la faim reconnaît que l'atteinte de certaines des normes établies dans ce Code de conduite est un processus dynamique, plutôt que statique, et encourage les fournisseurs à améliorer continuellement leurs opérations en conséquence.

GESTION, SUIVI ET ÉVALUATION

- Les fournisseurs sont tenus, au minimum, de se conformer aux normes obligatoires du présent code de conduite des fournisseurs (dispositions "**Doit**") et de fixer des objectifs et des plans de travail clairs pour atteindre les autres normes (dispositions "*Devrait*").
- Cela peut nécessiter un contrôle actif de ses propres opérations et de ses employés par la mise en place de systèmes de gestion appropriés pour suivre les progrès et le respect des règles.

PRINCIPES FONDAMENTAUX ET NORMES APPLICABLES AUX FOURNISSEURS

- Les fournisseurs doivent respecter à tout moment l'ensemble des lois nationales et internationales, ainsi que les normes spécifiques d'Action contre la Faim à l'égard de ses fournisseurs.
- Lorsque les normes du présent code de conduite des fournisseurs dépassent les lois ou les règlements, le fournisseur doit s'efforcer d'adhérer à ces normes plus élevées en plus des lois pertinentes.
- Si un fournisseur a connaissance de cas où les exigences du présent Code de conduite des fournisseurs ne sont pas respectées (*par exemple, violation de la protection, comportement frauduleux...*) par l'un de ses employés ou par les employés, le personnel associé ou le partenaire d'Action contre la Faim, il est prié d'en informer immédiatement le point de contact désigné - voir les contacts à la fin du document.

1. EXIGENCES GÉNÉRALES

PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Respecter toutes les conventions de l'Organisation internationale du travail et les lois, législations et réglementations locales applicables.
- Élever la durabilité sociale, économique et environnementale au cœur de votre processus décisionnel et de vos méthodes de travail.

1.1. SITUATION DU FOURNISSEUR

- 1.1.1. **Ne doit** pas se trouver dans les cas suivants : faillite, insolvabilité, liquidation, tutelle judiciaire ou situation analogue résultant d'une procédure prévue par la réglementation ou la législation nationale.
- 1.1.2. **Ne doit** pas - en tant qu'entité ou l'un des représentants de l'entreprise en tant que personne - avoir fait l'objet d'une condamnation définitive pour un crime ou un délit en droit français, notamment pour des infractions telles que la corruption, le blanchiment d'argent, la fraude, les atteintes à l'environnement, ou toute autre infraction liée à l'exercice de leur activité professionnelle.
- 1.1.3. Avoir rempli les obligations relatives au paiement des cotisations sociales et des impôts des salariés conformément aux dispositions légales, soit du pays dans lequel la société est établie, soit du pays d'intervention d'Action contre la Faim, soit du pays dans lequel le contrat sera exécuté.
- 1.1.4. **Ne doit** pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour manquement grave aux obligations contractuelles dans le cadre d'une procédure de passation de marché antérieure.
- 1.1.5. **Doit** fournir à Action contre la Faim les documents suivants :
 - Carte d'identité nationale du fournisseur ou du représentant de l'entreprise ;
 - Statut et enregistrement de la société ;
 - Ordre de mission ou procuration autorisant le représentant à signer le contrat s'il n'est pas signé par le propriétaire légal lui-même ;
 - Copie de l'enregistrement fiscal.
- 1.1.6. **Doit** garantir un droit d'accès à ses documents financiers et comptables aux représentants des bailleurs de fonds institutionnels d'Action contre la Faim à des fins de contrôle et d'audit si cela lui est demandé.
- 1.1.7. **Il doit** en outre disposer de capacités administratives minimales, telles que la possibilité d'émettre une facture, un bon de livraison et de posséder un cachet officiel.

2. TRAVAIL

PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité dans les méthodes de travail, la prise de décision et le traitement des employés.
- Employer des personnes d'un âge approprié.
- Rémunérer tous les employés de manière équitable et raisonnable.
- Employer des personnes sur une base volontaire, avec des conditions d'emploi documentées et librement consenties.
- Être un employeur responsable, traiter les employés de manière équitable et protéger leur santé et leur sécurité.
- Veiller à ce que les travailleurs et les employés puissent s'exprimer et bénéficier de la liberté d'association.

2.1. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

2.1.1. **Doit** adopter la norme applicable la plus élevée en matière d'âge de travail, sur la base des conventions de l'Organisation internationale du travail et des lois du ou des pays où le contrat est mis en œuvre (*c'est-à-dire l'âge le plus élevé*).

2.2. TRAVAIL FORCÉ / OBLIGATOIRE

2.2.1. **Doit** interdire le travail forcé ou obligatoire / l'esclavage moderne¹ sous toutes ses formes.

2.3. L'ESCLAVAGE MODERNE ET LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

2.3.1. Ne **doit** pas participer à la traite des êtres humains ou à l'esclavage moderne, ni les soutenir.

2.3.2. Ne **doit** pas soumettre des personnes à des conditions d'exploitation ou de travail préjudiciables.

2.4. TRAVAIL DES ENFANTS

2.4.1. Ne **doit** pas employer de personnes âgées de moins de 16 ans.

2.4.2. **Doit** veiller à ce que les possibilités de travail offertes aux personnes âgées de 16 à 18 ans soient décentes, qu'elles aient un objectif d'apprentissage et qu'elles s'inscrivent dans le cadre du droit du travail du pays.

2.4.3. Ne **doit** pas employer des personnes de moins de 18 ans à des tâches susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité.

2.5. DISCRIMINATION

2.5.1. Ne **doit** pas pratiquer de discrimination (en matière d'emploi, de rémunération, de recrutement ou de tout autre processus) fondée sur des caractéristiques telles que la race, l'âge, le sexe, la religion, la sexualité, l'orientation sexuelle, le handicap, le partenariat civil ou le mariage, la grossesse, la maternité, la paternité, etc.

2.5.2. *Devraient* promouvoir l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail et dans leurs politiques.

2.6. HARCÈLEMENT, INTIMIDATION ET BRIMADES

2.6.1. **Doit** veiller à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement (sexuel, verbal, physique, mental ou visuel), de comportement coercitif, d'intimidation ou de brimades. Ceci inclut également les comportements dirigés vers les employés d'Action contre la Faim.

2.6.2. **Doit** garantir une tolérance zéro à l'égard de toute action portant atteinte à la dignité d'une personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

2.7. LES SALAIRES ET LES HEURES DE TRAVAIL

2.7.1. **Doit** veiller à ce que les employés reçoivent un salaire décent et équitable.

¹ Le travail forcé peut être considéré comme un travail effectué de manière involontaire et sous la menace d'une quelconque sanction. Il s'agit de situations dans lesquelles des personnes sont contraintes de travailler en recourant à la violence ou à l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace d'une dénonciation aux services d'immigration. "Les pratiques traditionnelles de travail forcé, telles que les vestiges de l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, et diverses formes de servitude pour dettes, ainsi que les nouvelles formes de travail forcé apparues au cours des dernières décennies, telles que la traite des êtres humains". Également appelé "esclavage moderne" pour mettre en lumière les conditions de travail et de vie contraires à la dignité humaine. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>.

- 2.7.2. Ne **doit** pas effectuer de déductions salariales autres que celles autorisées dans les conditions prescrites par la loi, la réglementation ou la convention collective applicable. Le fournisseur doit informer les employés concernés de ces déductions.
- 2.7.3. // **doit** veiller à ce que les employés ne soient pas obligés de travailler plus que les heures normales et les heures supplémentaires autorisées par la législation du pays dans lequel ils sont employés.
- 2.7.4. **Doit** utiliser des contrats de travail pour tous les employés.
- 2.7.5. **Doit** veiller à ce que vos fournisseurs et sous-traitants soient payés équitablement et à temps, comme vous vous y êtes engagé.

2.8. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 2.8.1. // **doit** s'assurer que toutes les lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail sont respectées.
- 2.8.2. // **doit** veiller à ce que tous les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus soient sûrs et sans risque pour la santé.
- 2.8.3. Veiller à ce que des mesures adéquates en matière d'hygiène, de santé et de sécurité soient mises en place et à ce que les vêtements et équipements de protection nécessaires et adéquats soient fournis pour prévenir les risques d'accident ou les effets néfastes sur la santé.

3. DROITS DE L'HOMME

PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Accorder aux employés les droits prévus par les lois nationales et internationales sur les droits de l'homme.
- Veiller à ce que tous les employés soient traités avec dignité et respect.

3.1. DROITS DE L'HOMME

- 3.1.1. Ne **doit** pas se rendre complice d'abus ou de violations des droits de l'homme.
- 3.1.2. Veiller à ce que tous les employés soient traités avec dignité et respect, indépendamment de leur statut socio-économique, de leur sexe, de leur âge, de leur handicap, de leur identité ethnique et tribale, de leur foi ou de leur appartenance religieuse et/ou de leur orientation sexuelle, et démontrer les mêmes valeurs aux personnes qu'ils rencontrent dans le cadre de leur emploi.

4. ENVIRONNEMENT

PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Assurer une responsabilité environnementale plus large en se conformant à la législation et à la réglementation en vigueur en matière d'environnement.
- Être proactif dans la production de produits durables et/ou l'approvisionnement durable (*matériaux remplaçables et/ou durables, recyclables localement*) en intégrant une approche d'économie circulaire et en anticipant la gestion de la fin de vie.
- Veiller à minimiser l'impact environnemental (*y compris les déchets, les émissions, l'énergie et l'eau*) de leurs activités et de leurs produits. Le fournisseur doit avoir la capacité d'évaluer, de contrôler et de communiquer l'impact de ses activités sur l'environnement, et avoir la volonté d'améliorer et d'appliquer les systèmes et pratiques mis en place pour atténuer cet impact.

4.1. DROIT DE L'ENVIRONNEMENT

- 4.1.1. **Doit**, à tout moment, se conformer à la législation environnementale en vigueur.

4.2. CONCEPTION D'UN SERVICE OU D'UN PRODUIT DURABLE OU APPROVISIONNEMENT ET FOURNITURE

- 4.2.1. Le fabricant **doit** s'approvisionner en matières premières dans le respect de l'environnement et utiliser des matériaux d'origine durable.
- 4.2.2. *Devrait* - s'il s'agit d'un fabricant - intégrer l'éco-conception, prendre en considération la fin de vie des produits et utiliser une formulation de produit responsable (*par exemple, biodégradable, non toxique, non plastique, non cancérigène, matériaux et contenu recyclés*).
- 4.2.3. *Devrait* - si le détaillant le souhaite - s'approvisionner en produits respectueux de l'environnement.
- 4.2.4. *Devrait* - s'il s'agit d'un prestataire de services - concevoir des services qui respectent l'environnement, en tenant compte de l'économie des ressources et de la gestion des déchets.
- 4.2.5. *Il convient d'éviter* d'utiliser des matériaux qui dépendent de ressources limitées et d'utiliser plutôt des matériaux d'origine durable.
- 4.2.6. *Il faut* tenir compte de la fin de vie des produits pour trouver des solutions de valorisation.
- 4.2.7. *Il convient d'éviter* les emballages inutiles, de réduire les emballages superflus et de promouvoir des options d'emballage durables.
- 4.2.8. *Il faut* rechercher l'efficacité pour optimiser la prestation de services, les déplacements et la gestion de la flotte (*dimensionnement et profilage adéquats*).

4.3. ATTENUATION DES IMPACTS (PROCESSUS INTERNE DU FOURNISSEUR)

- 4.3.1. **Doit** être transparent sur les conditions environnementales dans lesquelles les produits sont fabriqués et les services fournis et coopérer, si nécessaire, avec Action contre la faim et/ou ses auditeurs à cet égard.
- 4.3.2. **Doit** mesurer et réduire, dans la mesure du possible, l'impact environnemental négatif de son organisation et de ses activités (*par exemple, la conservation de la biodiversité², la production de déchets, les émissions, l'utilisation de l'eau, la pollution, etc.*)
- 4.3.3. Vous **devez** définir des objectifs en matière d'impact sur l'environnement et le climat et, dans la mesure du possible, inclure vos propres fournisseurs et partenaires dans ces objectifs.
- 4.3.4. *Devrait* - si cela est pertinent dans le secteur d'intervention - mettre en œuvre un système de gestion environnementale (par exemple, les normes ISO 14001) et mettre en œuvre une politique environnementale.

4.4. RECYCLAGE ET TRAITEMENT DES DÉCHETS

- 4.4.1. **Doit**, à tout moment, gérer les déchets dangereux dans le cadre d'une gestion écologiquement rationnelle (GER).³
- 4.4.2. Veiller au respect des principes de prévention (*agir à la source pour éviter et limiter la pollution*) et de précaution (*prendre des mesures préventives pour éviter des dommages graves et irréversibles, même en l'absence de certitude*).
- 4.4.3. **Doit** adopter une culture d'entreprise et des pratiques visant à réduire les déchets et à réutiliser les matériaux, à recycler les déchets et à les éliminer.
- 4.4.4. **Doit** proposer, le cas échéant, des solutions de valorisation des déchets (*en interne ou avec un partenaire*) pour la gestion des déchets de produits (*logistique inversée⁴*).

4.5. EMISSIONS

- 4.5.1. **Doit** adopter une culture d'entreprise et des pratiques qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre (*CO₂, N₂O, gaz fréon, hydrocarbures, etc.*) dans le cycle de vie de ses produits et de ses activités.
- 4.5.2. *Elle devrait avoir* une idée claire de son empreinte carbone et disposer d'un plan pour la réduire.
- 4.5.3. *Il convient de* réduire autant que possible les déplacements du personnel, de contrôler et de réduire la logistique des transports afin d'assurer une distribution et une livraison efficaces des produits et des services.

² Chercher à minimiser l'impact des opérations sur la faune, la flore et les sols afin d'assurer la conservation de la biodiversité et des habitats.

³ La **gestion écologiquement rationnelle (GED)** est une approche visant à garantir que les déchets dangereux et les matières recyclables dangereuses, y compris ceux qui traversent les frontières internationales, sont gérés de manière à protéger la santé humaine et l'environnement.

⁴ **Logistique inverse** : système de gestion logistique des produits récupérés par l'entreprise, qu'il s'agisse de recyclage, de récupération ou d'autres formes de retour de produits du client vers le producteur.

4.6. RESSOURCES

- 4.6.1. *Il convient de revoir les processus, les opérations et les chaînes d'approvisionnement afin de maximiser l'efficacité de l'utilisation des ressources.*
- 4.6.2. *Il convient de minimiser la consommation d'énergie et d'utiliser des sources d'énergie renouvelables (par exemple, l'énergie solaire).*
- 4.6.3. *Devrait minimiser l'utilisation et le gaspillage de l'eau, adopter des technologies permettant d'économiser l'eau lorsque c'est possible et développer une compréhension de son impact sur l'eau.*

5. CONDUITE ÉTHIQUE ET NORMES JURIDIQUES

PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Adhérer aux normes les plus élevées en matière de conduite éthique.
- Adopter une approche de tolérance zéro à l'égard de la fraude, des pots-de-vin et de la corruption.

5.1. CORRUPTION

- 5.1.1. Il ne **doit** pas agir de manière malhonnête ou s'engager dans une quelconque forme de corruption, y compris, mais sans s'y limiter, l'extorsion⁵, la fraude⁶, l'évasion fiscale, le blanchiment d'argent et les pots-de-vin.⁷
- 5.1.2. Ne **doit** pas tenter d'influencer indûment une procédure de passation de marché par le biais de pratiques de corruption, de pots-de-vin, de coercition⁸, de collusion⁹ ou d'autres pratiques.

5.2. CONFLIT D'INTÉRÊTS

- 5.2.1. **Doit** divulguer tout conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel. Il peut s'agir, entre autres, d'un employé, d'un agent ou d'un membre de la famille immédiate (ou d'une organisation qui emploie l'un des membres de la famille), ayant un quelconque intérêt ou lien économique avec Action contre la Faim.
- 5.2.2. **Doit** informer Action contre la Faim si un emploi est donné à un ancien employé d'Action contre la Faim dans un délai raisonnable après la fin de son emploi chez Action contre la Faim.

5.3. CADEAUX ET HOSPITALITÉ

- 5.3.1. Ne **doit** pas offrir, ou tenter d'offrir, tout type de cadeau, d'hospitalité, de vacances, de biens, de services ou d'autres articles de valeur à un employé d'Action contre la Faim.

5.4. SANCTIONS, MESURES ET CONTROLES A L'EXPORTATION

- 5.4.1. **Doit** respecter les règles applicables en matière de contrôle des exportations et de sanctions. Cela implique de ne pas fournir de fonds ou de ressources à des personnes ou entités soumises à des restrictions et d'obtenir toutes les approbations nécessaires.

5.5. ACTIVITÉS ILLÉGALES ET TERRORISME

- 5.5.1. Ne pas être impliqué dans une organisation criminelle ou toute autre activité illégale.

6. SAUVEGARDE

Les fournisseurs sont tenus de lire, d'adhérer et de se conformer à la politique de sauvegarde d'Action Contre la Faim. Les fournisseurs doivent contacter Action Contre la Faim pour obtenir la politique si elle ne leur a pas été communiquée avant de signer ce Code de conduite.

⁵ **Extorsion** : pratique consistant à obtenir quelque chose, en particulier de l'argent, par la force ou la menace.

⁶ **La fraude** se définit comme un acte ou une omission, impliquant soit une fausse déclaration, soit un défaut de divulgation d'informations, soit un abus de position dans l'intention de tromper ou d'escroquer quelqu'un, afin de réaliser un gain ou de causer une perte à autrui. La fraude contourne les obligations légales ou les règles ou règlements internes d'Action contre la Faim.

⁷ **Corruption** : offrir aux employés d'Action contre la Faim des cadeaux monétaires ou en nature afin d'obtenir des marchés supplémentaires ou de poursuivre un contrat.

⁸ **Pratique coercitive** : le fait de nuire ou de menacer de nuire, directement ou indirectement, à des personnes ou à leurs biens afin d'influencer leur participation à une procédure de passation de marché ou d'affecter l'exécution d'un contrat.

⁹ **Collusion** : coordination du comportement concurrentiel des entreprises, avec pour résultat probable une augmentation des prix, une limitation de la production et une augmentation des bénéfices des entreprises collusionnaires. Le comportement collusif ne repose pas toujours sur l'existence d'accords explicites entre les entreprises, mais peut également être tacite.

PRINCIPES CLES POUR LES FOURNISSEURS EN TANT QU'ORGANISATION

- Sauvegarder signifie protéger la santé, le bien-être et les droits des enfants, des adultes vulnérables et à risque et leur permettre de vivre sans subir de préjudice, d'abus, d'exploitation, de nuisance et de négligence pouvant résulter d'un contact avec les employés d'Action contre la Faim, le personnel associé, les partenaires et les fournisseurs.
- Au moins une fois par an, organisez une session de sensibilisation du personnel. Si le fournisseur n'a pas la capacité de le faire, il doit demander le soutien d'Action contre la faim.
- Renforcer ses procédures internes afin de prévenir les préjudices ou les abus. Action contre la faim peut aider le fournisseur à évaluer vos procédures et à formuler des recommandations.
- Fournir des étapes claires pour répondre aux préoccupations concernant les violations du présent code de conduite et de la politique de sauvegarde d'Action contre la faim. Les mécanismes de signalement doivent être bien définis, sûrs et confidentiels.
- Adopter une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'abus, de pratiques et de comportements préjudiciables à l'égard des enfants, des adultes vulnérables et à risque, et de tous les participants au programme Action contre la faim, en analysant les allégations, en enquêtant sur celles-ci et en prenant les mesures administratives appropriées à l'encontre des personnes impliquées si les allégations sont avérées.
- Signaler à Action contre la Faim l'exploitation, l'abus, le harcèlement et toute autre forme d'inconduite commise par l'un de ses employés ou par un employé d'Action contre la Faim à l'égard d'enfants, d'adultes vulnérables et à risque, dès qu'une allégation est faite (voir le contact électronique à la fin de ce document).
- Adopter une approche centrée sur le survivant pour garantir la sécurité, le respect, la dignité et les droits des personnes victimes d'abus ou d'exploitation sexuels.

LES COMPORTEMENTS INDIVIDUELS ATTENDUS DES MEMBRES DU PERSONNEL DES FOURNISSEURS :

6.1. UNE PROTECTION GLOBALE CONTRE L'EXPLOITATION, LES PREJUDICES ET LES ABUS

- 6.1.1. Ne **doit** se livrer à aucune forme de discrimination, d'exploitation, de maltraitance, d'abus ou de mauvaises pratiques de protection (pendant et en dehors des heures de travail).
- 6.1.2. Veiller à ce que personne ne soit soumis à un comportement ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour les enfants, les adultes vulnérables et les adultes à risque.
- 6.1.3. **Doit** se conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes, y compris la "Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant¹⁰ " et les "*Mesures spéciales des Nations unies pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels*¹¹ ".
- 6.1.4. **Doit** créer et maintenir un environnement sûr et inclusif, exempt de toute forme de discrimination, d'exploitation, d'abus, de harcèlement, d'intimidation et de brimades.
- 6.1.5. Respecter et promouvoir les normes éthiques et professionnelles les plus élevées.
- 6.1.6. **Doit** participer à des formations, des réunions et des discussions sur la sauvegarde lorsque le fournisseur ou Action contre la faim le propose.

6.2. PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION SEXUELLE¹² ET LES ABUS SEXUELS¹³ (PEAS)

- 6.2.1. Ne pas avoir d'activité sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans, quel que soit l'âge local de la minorité ou du consentement. La croyance erronée en l'âge d'une personne n'est pas considérée comme un moyen de défense.
- 6.2.2. Ne **doit** pas tenter d'abuser ou d'exploiter sexuellement qui que ce soit.

¹⁰ <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

¹¹ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/documents>

¹² **Exploitation sexuelle** : tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

¹³ **Abus sexuel** : L'intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de coercition.

6.2.3. Ne **doit** pas tenter d'échanger de l'argent, un emploi ou d'autres articles ou promesses de valeur contre une activité sexuelle.

6.2.4. Ne **doit** pas tenter ou abuser d'une position de vulnérabilité pour avoir une activité sexuelle.

6.3. PROTECTION DE L'ENFANCE

6.3.1. Veiller à ne pas rester seul avec un enfant au cours de la livraison de biens ou de services.

6.3.2. **Doit** être vigilant et attentif à son propre comportement afin d'éviter les situations où il pourrait être accusé d'un comportement inapproprié.

6.3.3. Ne **doit** pas prendre de photos d'enfants participant aux activités d'Action contre la Faim ou de photos dégradantes d'enfants dans les communautés où Action contre la Faim a des activités.

7. IMPACT SUR LA COMMUNAUTÉ

PRINCIPE CLÉ

- Protéger et promouvoir les droits fonciers des communautés, y compris des populations autochtones.

7.1. RENFORCEMENT DE LA COMMUNAUTÉ ET MOYENS DE SUBSISTANCE

7.1.1. Agir de manière à avoir un impact positif sur les communautés locales, à améliorer les moyens de subsistance et à stimuler l'économie locale.

7.1.2. *Devrait*, dans la mesure du possible, engager et employer de manière proactive des fournisseurs locaux.

7.1.3. Dans la mesure du possible, les marchandises *doivent être* achetées et fabriquées localement.

7.1.4. *Devrait*, dans la mesure du possible, employer des membres des communautés locales.

7.1.5. Renforcer de manière proactive les fournisseurs locaux par le biais d'une formation ou d'un soutien technique/opérationnel/de gestion.

7.1.6. *Doit* respecter les droits et les titres de propriété des individus, des populations autochtones et des communautés locales. Toutes les négociations concernant leur propriété ou leur terre doivent adhérer aux principes du consentement libre, préalable et éclairé, de la transparence des contrats et de la divulgation.

7.2. LES PEUPLES INDIGÈNES

7.2.1. Respecter les droits, les cultures et les croyances des populations autochtones et les traiter d'une manière culturellement appropriée.

7.2.2. *Il convient d'éviter* les activités susceptibles d'avoir un impact négatif sur la population indigène.

7.3. LE PATRIMOINE CULTUREL

7.3.1. **Doit** reconnaître et respecter l'importance du patrimoine culturel physique et non physique de la communauté.

SANCTIONS

Si un fournisseur, un candidat ou un soumissionnaire est impliqué dans des pratiques corrompues, frauduleuses, collusoires ou coercitives, ou en cas de manquement avéré à la mise en œuvre de mesures préventives, Action contre la Faim imposera des sanctions :

- **Sanctions administratives** : La mauvaise conduite du fournisseur peut être signalée aux autorités civiles et commerciales compétentes ou au donateur institutionnel d'Action contre la Faim. Toute relation professionnelle avec le fournisseur sera interrompue avec effet immédiat.
- **Pénalités financières** : Action contre la Faim demandera le remboursement des coûts directement et indirectement liés à la mauvaise conduite d'un nouvel appel d'offres ou d'un processus d'attribution de contrat. Le cas échéant, la garantie d'offre ou la garantie de bonne fin sera conservée par Action contre la Faim.

Toute violation de la norme de sauvegarde d'Action contre la Faim (*voir norme 6*), que ce soit dans le contexte de notre travail ou en dehors, d'une manière qui contrevient aux principes et aux normes contenus dans le présent document, entraînera la suspension ou la résiliation immédiate du contrat.

DÉNONCIATION / NOUS CONTACTER

Action contre la Faim s'engage à mettre en place des processus équitables et transparents, et les règles ci-dessus s'appliquent également aux employés d'Action contre la Faim.

Si un fournisseur ou l'un de ses employés pense que l'action d'une personne (ou d'un groupe de personnes) travaillant ou faisant du bénévolat pour Action contre la Faim est à l'origine d'une violation des règles susmentionnées, il doit déposer un rapport par le biais de l'adresse email d'alerte alertehq@actioncontrelafaim.org (*l'e-mail doit être rédigé en français ou en anglais*). Ce rapport sera examiné et fera l'objet d'une enquête discrète et appropriée.

Pour leur permettre d'enquêter, les rapports doivent fournir des informations aussi précises que possible. L'indication d'un nom et d'une personne de contact est facultative mais encouragée. Tous les rapports sont traités de manière confidentielle dans la mesure où la loi le permet. Action contre la Faim fera tous les efforts raisonnables pour préserver la confidentialité du dénonciateur et pour protéger les dénonciateurs contre d'éventuelles représailles.

À REMPLIR PAR LE FOURNISSEUR

Je soussigné(e) :

(nom du représentant) _____,

(position) _____,

à (nom de l'entreprise) _____,

certifie avoir lu et compris le présent règlement.

Au nom de la société que je représente, j'accepte les termes du Code de conduite des fournisseurs d'Action contre la faim. Je m'engage à réaliser les meilleures performances au cas où *l'entreprise que je représente* se verrait attribuer un contrat.

En signant, je certifie que *l'entreprise que je représente* n'a pas fourni et prendra toutes les mesures raisonnables pour s'assurer qu'elle ne fournit pas et ne fournira pas sciemment un soutien matériel ou des ressources à toute personne ou entité qui commet, tente de commettre, préconise, facilite ou participe à une fraude, une corruption active, une collusion, une pratique coercitive, un pot-de-vin, une implication dans une organisation criminelle ou une activité illégale, ou à des pratiques de travail contraires à l'éthique, telles que le recours au travail des enfants ou le non-respect des droits sociaux fondamentaux et des conditions de travail ou des normes définies par l'*Organisation internationale du travail (OIT)*, notamment en termes de non-discrimination, de liberté d'association, de paiement du salaire minimum national légal, d'absence de travail forcé et de respect des conditions de travail et d'hygiène ; ou l'exploitation ou les abus sexuels : comme toute forme d'abus sexuel, psychologique ou verbal, ou de harcèlement physique, y compris les pratiques suivantes : harcèlement sexuel, abus sexuel, relations sexuelles avec des enfants, agression sexuelle, exploitation sexuelle ou toute autre contribution au "marché du sexe".

Enfin, je certifie que *l'entreprise que je représente* n'est pas impliquée dans un procès, une plainte ou une action en cours au nom de l'entreprise ou au nom d'une autre personne ou entité, contre l'entreprise, concernant la fraude, la corruption, les pots-de-vin ou toute activité illégale, et qu'elle n'a jamais été condamnée pour de telles pratiques.

☐ J'ai lu et j'adhère à la politique de sauvegarde d'Action contre la faim.

Toutes les responsabilités des fournisseurs mentionnées dans le présent document s'étendent à l'ensemble de leurs fournisseurs et filiales.

Date et signature :