



**CAMEROON UNITED FORESTS**

# **Code de conduite et d'éthique professionnelle**

*Version 1.0 – Décembre 2024*



CAMEROON UNITED FORESTS

<b>1. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION</b>	<b>3</b>
<b>2. GUIDE D'ETHIQUE</b>	<b>3</b>
2.1. L'ETHIQUE AU SEIN DE CUF	3
2.2. GRANDES LIGNES DU CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE	4
<b>3. DEVOIRS ET OBLIGATIONS ENVERS L'EMPLOYEUR</b>	<b>6</b>
3.1. AGIR AVEC INTEGRITE, HONNETETE ET RESPONSABILITE	6
3.2. AGIR AVEC LOYAUTE	6
3.3. RESPECT DE LA DIGNITE ET DES VALEURS PERSONNELLES	7
<b>4. DROITS DES EMPLOYES</b>	<b>7</b>
<b>5. COMITE D'ETHIQUE</b>	<b>7</b>
<b>6. DENONCIATION DES CAS DE VIOLATION DU PRESENT CODE ET ACTIONS INDUITES</b>	<b>8</b>
6.1. DENONCIATION DES CAS DE VIOLATION DU PRESENT CODE	8
6.2. ACTIONS APPROPRIEES EN CAS D'ALLEGATION DE VIOLATION DU PRESENT CODE	8
6.3. MODIFICATIONS ET EVOLUTIONS	9



## 1. Objet et domaine d'application

Attaché à des valeurs sur lesquelles est fondée l'adhésion de l'ensemble de son personnel, la société Cameroon United Forest (CUF) 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 place le Directeur Général de CUF en ses employés, 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, employés, fournisseurs 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 de la CUF.

Ces valeurs constitueront la culture de l'entreprise. Elles seront transmises en interne et en externe dans les relations que la CUF entretient avec ses partenaires. Le présent code s'applique à toutes les relations de la CUF : Employés, Fournisseurs, Partenaires.

Il convient cependant de noter que les règles de conduite et d'éthique professionnelle 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 employés 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 de CUF

L'éthique se définit comme la recherche de la conduite appropriée dans une situation donnée. 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 le collaborateur de la CUF 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 de CUF 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, la CUF 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 de l'entreprise reprises ci-dessous :

<b>Intégrité</b>	Agir avec honnêteté et transparence dans toutes les interactions professionnelles
<b>Engagement</b>	Se dévouer aux objectifs de l'entreprise et participer activement à sa réussite.
<b>Collaboration</b>	Favoriser le travail d'équipe et une communication ouverte et constructive
<b>Égalité</b>	Promouvoir l'égalité des chances et combattre toutes formes de discrimination
<b>Valorisation</b>	Créer un environnement de travail positif où les employés se sentent appréciés et motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes
<b>Respect</b>	Le respect et la considération doivent être au cœur des interactions professionnelles

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 employés de la CUF, des usagers, des partenaires, des populations ou de toute autre personne envers la CUF ?
- 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 ?
- Est-ce que ma décision porte atteinte inutilement à la personne ou aux personnes en cause ?

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 la CUF et au succès de ses employés tant à titre personnel que professionnel. Les directives de la CUF prohibent tout conflit d'intérêt, tout délit d'initier et toute action de corruption. Aussi, la CUF adhère





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 tous les cas de figures, les cadeaux offerts ne doivent pas excéder une valeur de 25 000 XAF.

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

Les employés de la CUF doivent donc :

- Exercer leur activité avec équité, honnêteté et dans le respect de toutes les parties prenantes ;
- Refuser tout acte de corruption ;
- S'abstenir d'accepter ou d'offrir des pots-de-vin, ou toute autre forme de gratification ;
- Eviter 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 de la CUF ainsi que ceux de ses partenaires, de ses fournisseurs et de toute autre partie ayant dévoilé des renseignements à la CUF en vertu d'une entente de non-divulgaration ;
- Respecter l'esprit et la lettre des contrats conclus avec ses fournisseurs et divers partenaires ;
- Respecter toute loi ou tout règlement en vigueur relatif aux activités de la CUF ;
- Ne pas utiliser ou divulguer la propriété intellectuelle de la CUF, de ses partenaires ou de ses fournisseurs, sans y être formellement autorisés ;
- Ne pas faire des déclarations publiques sur les activités de la CUF, à moins d'avoir une autorisation explicite en ce sens de la part d'un dirigeant de la CUF ;
- 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 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 de la CUF conformément aux règlements en vigueur au sein de la CUF
- Éviter les injures,
- Eviter les délits d'initier.

Les principes énoncés ci-dessus constituent un résumé du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la CUF. Le présent Code contient une indication du comportement





professionnel à adopter, mais vise également à accorder protection et soutien aux employés, 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 du code afin de déterminer la conduite à suivre.

Le Directeur Général réitère que 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**.

Tout employé de la CUF doit faire preuve de transparence dans son travail. La bonne circulation de l'information au sein de la CUF est essentielle pour la réalisation de ses objectifs. Ainsi, chaque employé 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. Chaque employé de la CUF s'engage à utiliser à bon escient et aux fins exclusives de son travail les biens appartenant ou confiés à la CUF et mis à sa disposition.

Chaque employé de la CUF 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.***

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



### 3.3. Respect de la dignité et des valeurs personnelles

Les employés de la CUF 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

La CUF 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. La CUF respecte la dignité et la vie privée de chacun.

La CUF favorise le dialogue social avec les instances représentatives du personnel. La CUF 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 de la CUF 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.

La CUF 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. Le Comité d'éthique est composé des employés de la CUF nommés pour une période de deux (2) ans. Le Comité d'éthique est un organe consultatif qui se réunit pour traiter les plaintes qui lui sont soumises. Ce comité peut également se réunir à la demande du Directeur général, ou 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 employés 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 de la CUF, 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 employé de la CUF est tenu de dénoncer les cas de violation présumée des règles et principes édictés par le présent Code, sous peine de mesures disciplinaires.

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 de la CUF ;
- Tenter de procéder lui-même à des enquêtes ou des entrevues.

Les dénonciations doivent être faites par écrit au Comité d'éthique.

### **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 Comité d'éthique après réception de la plainte doit investiguer et établir un rapport écrit et détaillé sur les cas suspectés.

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. Le Directeur Général est garant au sein de la CUF de la protection du dénonciateur éthique.



CAMEROON UNITED FORESTS

### 6.3. Modifications et évolutions

La CUF et l'ensemble de ses salariés doivent se conformer aux règles et principes rappelés dans le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle. La mise en œuvre des règles de conduite repose sur des structures et procédures combinant flexibilité et cohérence. La Direction Générale 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 le comité d'éthique et sont soumises à la validation du Directeur Général.

Fait à Douala, le 4 Décembre 2024

**Le Directeur Général de la CUF**

  
  
**Antoine DABAZI**