



Aide rapide aux victimes des catastrophes

AIDE RAPIDE AUX VICTIMES DES CATASTROPHES

Uvira, Sud-Kivu en RDC, Tél: +243 97 44 77 978; arvcrdc@gmail.com,
coordinationarvc@gmail.com, BP: 6999 Bujumbura Burundi via Uvira ; Compte bancaire:
1275-3001639-00-10 TMB/Uvira RD-Congo.



CODE DE CONDUITE/REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DE L'ONG ARVC

Préambule

La présente ROI est destinée à régir les conditions du travail, les devoirs et les droits des agents. Il est destiné à donner de règles devant permettre d'atteindre les objectifs ci-après :

1. Les bonnes relations de travail entre l'employeur et employé ;
2. Bonne exécution du travail ;
3. La discipline ;
4. Sécurité du travail ;

Entendu que chaque organisation humanitaire moderne doit être dotée des textes qui la régissent. Il est décidé d'élaborer ce présent règlement applicable aux agents signés individuellement un contrat de travail avec l'organisation ARVC en appliquant des articles 136 et 137 du Code de travail portant disposition général applicable aux entreprises publiques et des bienfaisances.



Chapitre I. DU MEMBERSHIP

Article 1. Outre les droits prévus dans le statut, les membres et agents d'ARVC ont droit de bénéficier dans la mesure du possible des formations et des spécialisations pour améliorer leurs connaissances relativement aux objectifs de l'organisation ARVC :

- a. Tout membre d'ARVC a le droit et des devoirs de participer à toutes les réunions pour lesquelles sa présence est requise ;
- b. Tout membre d'ARVC a le devoir de prendre toute bonne initiative pour le développement de l'association ;

Article 2. Les membres ont les devoirs de faire leurs cotisations annuelles auprès de l'organisation fixée à cent dollars (100 USD). Le non-respect de cotisation annuelle pour deux ans consécutif le membre sera exclu effectivement. Son intégration ne peut pas être possible qu'après régularisation totale de la dette.

Article 3. Le CA est l'organe chargé du maintien de la discipline au sein de l'organisation ARVC. Le président du CA a le pouvoir de convoquer administrativement tout membre et agent qui viole le statut et le règlement d'ordre intérieur de l'ARVC.

Article 4. Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres et aux agents de l'ARVC sont :

1. La demande d'explication à se justifier en 3 jours à la date de sa notification ;
2. Les blâmes ;
3. La suspension pour une durée de 59 jours ;
4. Exclusion pour le membre et la suspension pour une durée de 15 jours pour l'agent avec privation de 2/3 de salaire ;
5. La révocation ;

Chapitre ii. DES INTERDICTIONS

Article 5. Sous peine de sanction, il est formellement interdit à tout membre et agent d'ARVC :

- De se livrer à des activités incompatibles avec les objectifs de l'ARVC ;
- De quitter ou de s'absenter sans justification ni motif valable ;
- De venir au travail en état d'ébriété ou fatigue caractérisée ;
- De mener les transactions commerciales des fonds de l'ARVC ;

Article 6. : Le fonctionnement de l'ARVC se caractérise par :

- Le bénévolat des membres des organes de décision et de contrôle ;
- Le volontariat des animateurs des organes d'exécution ;

- La transparence dans le contenu et la circulation de l'information sur la gestion ;
- La participation dans la planification, l'organisation, la prise de décision et le contrôle ;
- La séparation des compétences et des pouvoirs entre les organes ;



Article 7 : L'ARVC affecte prioritairement la majeure partie de ces ressources aux actions de lutte contre les mariages des enfants, mariages précoces et mariages forcés et sur la protection des personnes vivant avec handicaps ;

Article 8 : ARVC s'engage à mobiliser ses ressources pour la réalisation de sa missions, objectifs, et des buts ;

Article 9 : L'organisation va promouvoir les valeurs morales, humanitaires et démocratiques et vivre et fonctionner sur cette base :

1. Les valeurs morales sont : l'humilité, l'honnêteté, l'intégrité et la probité ;
2. Les valeurs démocratiques sont : l'égalité, la justice, la liberté, la responsabilité, le partage et se concrétisent par le dialogue, la transparence, la représentativité, l'alternance, la participation et la tolérance.
3. Les valeurs humanitaires : le respect de droit de l'enfant et de la femme, l'impartialité, la neutralité, la confidentialité, les enfants au centre de nos actions et le travail, bénévolat, la force et la volonté de faire

Article 10 : Les responsables de l'ARVC veillent au fonctionnement harmonieux des organes et à la participation des membres selon leurs compétences en vue de la réalisation de la mission de leur association. Ils veillent à promouvoir la solidarité entre les membres.

Article 11. ARVC se dote des organes d'orientation, de décision, d'exécution et de contrôle.

Article 12 : Les textes de bas de l'organisation ARVC définissent clairement les responsabilités des organes et prévoient les mécanismes de contrôle régulier.

Article 13 : Les membres de l'ARVC contribuent normalement, matériellement et financièrement à la réalisation de la mission de l'organisation ;

Article 14 : ARVC prend en charge les frais engagés par les membres des organes pendant leurs activités statutaires.

Article 15 : L'ARVC doit avoir une gestion saine, transparente et certifiée un rapport audit.

- a. Pour ne pas porter atteinte aux services fournis et à la crédibilité des bénéficiaires et de mouvement associatif, ARVC évite compétition malsaine et toute concurrence déloyale avec les autres.
- b. ARVC développe avec les ONGD locales, nationales et internationales, ayant des objectifs et des missions similaires, un esprit de solidarité et un partenariat de renforcer leurs capacités de travail.

Article 16 : L'organisation ARVC s'engage à tenir compte de la culture des communautés de base appuyées.

Article 17. Les employés doivent constamment avoir en vue, la réalisation de la mission de l'ARVC plus particulièrement, l'engagement de l'employé(e) implique pour lui, elle le devoir de :

1. Accomplir ses fonctions, tâches ou missions avec compétence, zélé, dévouement, fidélité, intégrité, amour, conscience, abnégation et solidarité ;
2. Consacré tout son temps au service de l'employeur dans les limites de la loi et du présent règlement ;

3. Garder les secrets professionnels ;
4. S'entraider mutuellement dans la mesure où l'exige l'intérêt du service ;
5. Avoir l'esprit d'équipe ;



Article 18. La durée hebdomadaire du travail ainsi que horaire sont fixée en conformité avec les dispositions et le règlementaires. A cet effet, les heures de service vont de 8 heures à 17 heures avec une heure de repos du Lundi au Vendredi et sont équivalent à une semaine de 40 heures.

Article 19. Dans les limites autorisées par les dispositions légales, les agents qui travaillent en dehors de ces heures recevront une indemnité forfaitaire compensation pour récompenser les heures supplémentaires éventuelles.

Pour chaque poste, la ligne de conduite sur les heures de service est clairement tracée dans les attributions individuelles et l'agent s'engage à respecter ces heures au moment de la signature de ce contrat de travail.

Article 20. Tous les agents doivent arriver au service à temps et y rester jusqu'à l'heure de clôture reconnue. A cet effet, les moyens de contrôle sont mis sur pied pour vérifier la ponctualité. En cas d'absence, le chef hiérarchique doit être informé le plutôt possible et ce, dans un délai de trois heures au plus, après le début du service. L'absence est annoncée par lui. Des retards ou absence injustifiées peuvent entraîner des sanctions disciplinaires et une absence de plus de trois jours sans en informer à l'employeur peut entraîner la suspension du contrat.

Chapitre iii : DE L'INTERIM

Article 21. L'intérim est l'affectation d'un travailleur à une fonction d'un grade supérieur temporairement vacante.

Article 22. A l'absence du Coordinateur de l'ARVC, l'intérim est assuré par le responsable du département le plus ancien. Mais, à l'absence de tous les responsables des départements, l'administrateur pourra assurer l'intérim.

Chapitre iv : DES AVANTAGES SOCIAUX

Article 23. Les employés, leurs conjointes et les enfants légitimes bénéficient des soins médicaux dans l'institution désignée par l'ARVC.

Les agents ayants les téléphones reçoivent les frais de communication. Le transport et le logement, ainsi que les allocations familiales sont contenus dans le salaire brut perçu mensuellement sauf le transport et logement du coordinateur sont à la charge de l'ARVC.

Chapitre v : DES CONGES

Article 24. Les droits de jouissance du congé est après une durée de service effectif égale à une année. Ce droit est remplacé par une indemnité compensatoire lorsque le contrat est interrompu. La durée du congé annuel est de 30 jours ouvrables.

Article 25. Outre les congés annuels, les employés bénéficient des congés de circonstances dans les limites suivantes :

1. Mariage de l'employé : 7 jours ;
2. Mariage d'un parent en ligne directe ou collatérale ou premier degré ou d'un frère ou une sœur ou d'un beau-frère ou belle-sœur : 2 jours ouvrables ;
3. Accouchement de l'époux : 6 jours ouvrables ;
4. Accouchement d'une employée : 12 semaine soit 3 mois ouvrables ;
5. Décès d'un conjoint : 20 jours ouvrables ;

6. Décès d'un parent en ligne droite ou collatérale du premier degré : 6 jours ouvrables ,

Article 26. L'agent a droit à un congé de maladie ou d'invalidité en cas de maladie prolongée ou répétée totalisant 30 jours ouvrables au cours d'un trimestre, l'agent est mis d'office en congé de maladie dont la durée inférieure ou égale à 3 mois.

Si à l'issue de 3^{ème} mois de congé de maladie ou d'invalidité l'agent n'est pas guéri ou rétabli, l'ARVC peut résilier le contrat pour cause d'inaptitude physique.



Article 27. A l'occasion de leur accouchement, les agents féminins bénéficient d'un congé de maternité. Les intéressés sont mis en congé 45 jrs avant l'accouchement. Elles bénéficient en outre 30 jours après l'accouchement.

Article 28. L'agent qui allaite son enfant a droit à une heure libre par jour à cet effet pendant une période d'une année à dater l'accouchement.

Le choix de cet horaire spécial se fait de commun avec le coordinateur ou les services du personnel.

Article 29. Les congés de circonstance ne sont pas déductibles des congés annuels.

Article 30. Les congés non payés seront accordés uniquement dans les circonstances exceptionnelles. Une fois autorisée, les congés impayés ne dépasseront pas 2 mois.

Les absences non prouvées sont considérées comme des congés non payés si elle dépasse un mois le poste de l'agent absent deviennent vacant pour d'autres postulants.

Chapitre vi : DES MISSIONS

Article 31. Les employés peuvent être en mission commandée.

Ils jouissent à cet effet des indemnités de mission fixées de la manière suivante :

a) Milieu rural

Transport : 10 dollars (\$) par jour

Logement : 10 dollars (\$) par jour

Restauration : 15 dollars (\$) par jour

b) Milieu urbain

Transport : 20 \$ par jour

Logement : 30 \$ par jour

Restauration : 25 \$ par jour

Dans les grandes villes du pays et en dehors du pays, le taux est à convenir avec le coordinateur car le coût de vie se diffère.

Toute mission fait l'objet d'un rapport écrit. Lesquels rapport doit être remis à la hiérarchie au plus tard cinq jours après le retour de la mission de l'agent.

Toute fois ce tarif peut être ajusté selon les circonstances et la réalité budgétaire de l'association.

Chaque mission fait l'objet d'un ordre de mission signé par le coordinateur ou par le président. L'objet de mission mentionne obligatoirement :

- Nom et post-nom d'employé
- Fonction
- Lieu de la mission
- Raison de la mission
- Durée de la mission
- Moyen de transport
- Date
- Signature



Article 32. En cas décès d'un agent en mission de service, ARVC paye à la famille un montant équivalent à 10 mois de salaire.

Chapitre vii : DE LA FORMATION

Article 33. L'employeur doit sur pied un politique définie de formation du personnel en vue d'augmenter le personnel en vue d'augmenter la performance du travail. La formation peut être organisée ou ailleurs ; voir l'étranger.

Article 34. Pendant la période de formation l'employé(e) bénéficie de son traitement et des avantages sociaux acquis, comme en temps normal.

Chapitre viii : DE LA RESILIATION DU CONTRAT.

Article 35. Les causes de la résiliation du contrat de travail sont suivantes :

- L'arrivée à l'échéance du contrat à durée déterminée
- Le décès de l'agent
- L'accord des parties
- La faute lourde
- La notification du préavis sur l'initiative des parties
- Condamnation ferme de plus de trois mois de service pénale résultat du comportement ou du fait extra-professionnel de l'agent.
- La force majeure.
- Fausse déclaration sur le titre scolaire ou académique a l'engagement
- Inaptitude physique ou maladie chronique.

Article 36. La résiliation du contrat peut être subordonnée à l'accomplissement d'un préavis ou au paiement d'un préavis déterminée selon les circonstances de la rupture.

Article 37. Le contrat peut être résilié en cas de faute lourde.

Article 38. La démission volontaire doit être adressée au coordinateur qui statue sur le cas dans un délai de cinq jours.

Dépasse 5 jours, la démission est refusée lorsqu'elle a pour but d'échapper a un contrôle dont le requittant redoute le résultat. Elle ne peut dans cette situation, être qu'à la fin du contrôle.

Article 39. Pour de raison économique, de fin du programme ou de fin de projet, le coordinateur peut être amené à supprimer des emplois. De même ces raisons peuvent avoir pour effet la réduction d'effectif sans que les postes soient supprimés.

Article 40. Sans porter préjudices de dispositions du code de travail, la suppression des emplois ou la réduction des effectifs s'opèrent dans l'ordre suivant :

- a) Les agents à l'essai
- b) Les agents dont rendement est insuffisant
- c) Les agents qui ont atteint l'âge de la retraite
- d) Les agents les moins anciens
- e) Permis les agents cités ci-dessous, ceux qui ont une charge familiale la moins élevée.

Article 41. En cas de résiliation de contrat l'employeur remet à son employé(e) une indemnité de licenciement calculé au taux de 5% du traitement annuel multiplié par le nombre d'années de services accomplis :

- a) Si un agent a travaillé moins d'une année mais avec plus de 6 mois, un mois le salaire plus les avantages sont accordés.

- b) Si un agent a travaillé moins d'une année mais avec plus de 6 mois, le calcul d'indemnité est fait comme une année entière.
- c) Si un agent a travaillé pendant une période dépassent une année, le nombre de mois supérieur à 6 est ignoré.
- d) Si l'agent a travaillé pendant une période dépassent une année le nombre de mois supérieur à 6 comptes pour une année entière.



Article 42. En cas de résiliation de contrat l'employeur remet à son employé(e) le compte final calculé suivant le code du travail en vigueur ; aussi qu'une attestation de service rendu indiquant l'identité complète de l'agent, ses fonctions, le début et la fin de prestation sans mentionné les causes.

Article 43. Dans le cas d'un accident ou d'une maladie professionnelle, le contrat ne peut être résilié qu'après la guérison de l'agent.

Chapitre ix : DISPOSITIONS FINALES

Article 44. Les dispositions du présent règlement ne peuvent être modifiées que par le 2/3 des membres de A.G.

Article 45. Pour tous ceux qui n'est pas prévus dans le présent règlement et les statuts de l'Association, la référence sera faite à la législation régissant les associations sans but lucratif en République démocratique du Congo.

Article 46. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa signature.



Fait à UVIRA Le 07 / 07 / 2008