

CODE DE CONDUITE POUR LES PARTENAIRES DE WILDE GANZEN

Introduction

La Fondation Wilde Ganzen et ses partenaires s'engagent à prévenir les comportements répréhensibles et à protéger les populations vulnérables. Par *partenaires*, nous entendons le personnel de toutes nos organisations partenaires, ainsi que les consultants, formateurs et toute autre personne représentant la Fondation Wilde Ganzen. Les organisations partenaires peuvent être: des organisations communautaires ou des ONG situées dans un pays du CAD¹, désignée par Wilde Ganzen comme organisation partenaire locale, avec laquelle nous avons conclu un accord de collaboration annuel ou pluriannuel. Il peut également s'agir d'une ONG opérant dans l'un des pays partenaires du programme Change the Game ou d'organisations mandatées par Wilde Ganzen pour la localisation de la gestion de projets. Wilde Ganzen les désigne sous le nom d'organisation partenaire nationale et d'organisation de coordination nationale. Ensemble, ces partenaires et la fondation Wilde Ganzen partagent la responsabilité de respecter les normes éthiques et professionnelles les plus élevées dans leur travail. La direction de chaque organisation partenaire a le devoir de veiller à ce que l'ensemble du personnel connaisse le présent code de conduite, en comprenne les implications pratiques et l'applique dans son propre contexte de travail.

Objectif

Ce code de conduite vise à sensibiliser l'ensemble des partenaires aux risques liés à l'intégrité et à promouvoir un comportement éthique responsable. Il est conçu pour prévenir les comportements répréhensibles et garantir un environnement de travail sûr. Pour y parvenir, tous les partenaires de la fondation Wilde Ganzen doivent adhérer aux principes directeurs, aux normes de comportement et aux politiques en vigueur.

Principes directeurs

La Fondation Wilde Ganzen attend de ses partenaires qu'ils respectent les principes directeurs suivants. Ces principes fournissent un cadre général pour la prise de décision et les comportements professionnels.

- **Respect de la diversité et de l'inclusion** : souligne l'importance de traiter tous les individus de manière équitable, de valoriser et de prendre en compte la diversité des points de vue, indépendamment de l'origine, du genre, de la religion, de l'âge ou de tout autre caractéristique personnelle.
- **Tolérance zéro pour le harcèlement et l'intimidation** : vise à garantir un environnement de travail sûr, exempt de toute forme de harcèlement ou d'intimidation.
- **Transparence et responsabilité** : favorise une communication ouverte et un comportement responsable, en veillant à ce que les actions soient menées de manière transparente et responsable.

¹ **Pays du CAD** : pays figurant sur la liste des pays éligibles à l'aide publique au développement (APD) établie par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE. Cette liste est mise à jour périodiquement par l'OCDE.

- **Engagement en faveur de l'apprentissage continu** : met l'accent sur le renforcement continu des compétences et l'adaptation des pratiques professionnelles en fonction des retours d'expériences, des évaluations et des leçons apprises.

Mécanisme de signalement et de traitement des plaintes

Si vous soupçonnez ou constatez un acte et/ou un comportement susceptible d'être considéré comme contraire à l'éthique, veuillez suivre les procédures de signalement définies dans la politique de votre organisation. En l'absence de procédure ou de politique interne, ou si les mécanismes existants ne produisent pas les résultats escomptés, vous pouvez signaler le cas au coordinateur de l'intégrité de Wilde Ganzen (integriteit@wildeganzen.nl) ou à votre personne de contact au sein de Wilde Ganzen. Ces personnes peuvent également être contactées pour obtenir des conseils ou de l'aide. Selon la gravité de la situation et de la réponse des personnes concernées, vous pouvez également signaler ou discuter du cas avec les autorités locales compétentes ou une conseillère confidentielle au sein de votre organisation.

Veuillez tenir compte des principes suivants lorsque vous **signalez un cas de maltraitance à l'égard d'un enfant** :

- Prenez au sérieux toute préoccupation exprimée ;
- Prenez immédiatement les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de l'enfant concerné ;
- Apportez un soutien approprié aux enfants, au personnel ou à toute autre personne qui signale des préoccupations ;
- Écoutez attentivement les opinions et les souhaits de l'enfant et prenez-les au sérieux.

Violation du code de conduite

Lorsque les organisations partenaires de la Fondation Wilde Ganzen ne respectent pas le présent code de conduite, la Fondation Wilde Ganzen se réserve le droit de mener une enquête sur les faits et de prendre les mesures appropriées. Ces mesures peuvent inclure notamment, la suspension temporaire ou la résiliation définitive du contrat et de la collaboration. Selon la gravité de l'infraction, Wilde Ganzen peut également signaler l'organisation aux autorités locales compétentes.

Politique

Chaque organisation partenaire de Wilde Ganzen **doit disposer de règles et de procédures internes formalisées** décrivant la manière dont les principes directeurs et les normes de comportement sont mis en œuvre et appliqués. Cela comprend au minimum :

- **Une politique d'intégrité**, comprenant un **code de conduite**, une politique anti-discrimination et de lutte contre le harcèlement ainsi qu'un mécanisme de signalement clair et accessible.
- **Une politique de protection** pour le travail avec des personnes vulnérables.
- Si une organisation partenaire travaille avec des enfants, elle est **tenue** de mettre en place et d'appliquer une **politique de protection de l'enfance**. Si vous avez besoin d'aide pour élaborer ou mettre à jour votre politique de protection ou de protection de l'enfance, vous pouvez utiliser la [boîte à outils relative à la protection de l'enfance](#).

Normes de comportement

Les normes suivantes définissent les attentes précises en matière de comportement et de conduite professionnelle dans diverses situations. Les exemples mentionnés ne sont pas exhaustifs. Par comportement contraire à l'éthique, nous entendons notamment les fautes telles que : exploitation et abus, intimidation, harcèlement (sexuel et non sexuel), agression et violence. En outre, tout comportement interdit par la loi, tel que corruption, fraude et vol, ou tout acte en violation des principes directeurs mentionnés dans le présent code de conduite.

Normes de comportement

Les normes suivantes définissent les attentes spécifiques en matière de comportement et de conduite dans diverses situations. Les exemples mentionnés ne sont pas exhaustifs. Par comportement contraire à l'éthique, nous entendons les fautes telles que l'exploitation et les abus, l'intimidation, le harcèlement (sexuel et non sexuel), l'agression et la violence. En outre, tout comportement interdit par la loi, tel que la corruption, la fraude et le vol, ou contraire aux principes directeurs mentionnés dans le présent code de conduite.

Normes de comportement

Les normes suivantes définissent les attentes spécifiques en matière de comportement et de conduite dans diverses situations. Les exemples mentionnés ne sont pas exhaustifs. Par comportement contraire à l'éthique, nous entendons les fautes telles que l'exploitation et les abus, l'intimidation, le harcèlement (sexuel et non sexuel), l'agression et la violence. En outre, tout comportement interdit par la loi, tel que la corruption, la fraude et le vol, ou contraire aux principes directeurs mentionnés dans le présent code de conduite.

Normes de comportement

Les normes suivantes définissent les attentes spécifiques en matière de comportement et de conduite dans diverses situations. Les exemples mentionnés ne sont pas exhaustifs. Par comportement contraire à l'éthique, nous entendons les fautes telles que l'exploitation et les abus, l'intimidation, le harcèlement (sexuel et non sexuel), l'agression et la violence. En outre, tout comportement interdit par la loi, tel que la corruption, la fraude et le vol, ou contraire aux principes directeurs mentionnés dans le présent code de conduite.

En tant que partenaire collaborant avec Wilde Ganzen, je m'engage à :

1. **Contribuer à instaurer une culture de sécurité** au sein de mon organisation et dans le cadre de ma collaboration avec des organisations partenaires, des communautés et des personnes vulnérables. Pour ce faire, je traiterai toute personne de manière égale et respectueuse, indépendamment de l'âge, de l'origine, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la couleur de peau, de la langue, de la religion, des convictions politiques ou autres, de la nationalité, de l'origine ethnique ou sociale, du handicap, etc. Je veillerai également à communiquer ces principes à l'extérieur.
2. **Ne pas adopter de comportement susceptible de porter atteinte à la dignité ou d'offenser** autrui. Voir ci-dessus l'explication du terme « comportement contraire à l'éthique ».

3. **Ne pas divulguer d'informations confidentielles** concernant une ou plusieurs personnes et leur(s) famille(s) sans le consentement écrit de la ou des personnes concernées.
4. **Traiter avec soin et professionnalisme les informations, les équipements, les fonds et les ressources appartenant à mon organisation**, et je les utiliserai conformément aux normes et règles applicables.
5. **N'accepter que des cadeaux appropriés dans le cadre d'une relation de travail**. Ceux-ci doivent être modestes, de faible valeur financière, et, de préférence, avoir uniquement une valeur symbolique.
6. **Faire preuve de transparence, d'honnêteté et de clarté dans mon travail** à l'égard des personnes et des communautés concernées.
7. **Évaluer les risques liés au comportement éthique** dans le cadre de la planification et de la mise en œuvre des activités de mon organisation.
8. **Ne pas participer à des activités impliquant des formes de travail forcé**, y compris le travail des enfants. Je ne m'engagerai pas dans des pratiques traditionnelles, spirituelles ou rituelles nuisibles.
9. **Obtenir un consentement préalable et éclairé lors de la création et de l'utilisation de matériel visuel (c'est-à-dire des photographies et des films)** : veillez à obtenir le consentement préalable des personnes concernées ou, dans le cas des enfants, de leurs représentants légaux ou tuteurs. N'utiliser que des images décentes et respectueuses en veillant à ce que les personnes soient habillées de manière appropriée et en évitant toute pose ou image à connotation sexuelle.
10. **Responsabiliser les communautés et les parties prenantes** en les informant clairement de leurs droits, en expliquant quels comportements sont acceptables et inacceptables, et en veillant à ce qu'elles sachent comment et où faire part de leurs préoccupations ou déposer des plaintes en toute sécurité.

Le cas échéant ;

En tant que partenaire de Wilde Ganzen travaillant avec des groupes vulnérables (enfants, personnes vivant avec un handicap, femmes, minorités ethniques), je :

1. **suis conscient que des personnes peuvent détenir ou non, un pouvoir** en fonction de caractéristiques telles que le sexe, la race, le handicap, l'orientation sexuelle, la caste, l'origine ethnique, le niveau d'éducation et/ou leur rôle au sein d'une organisation.²
2. **veille à ce que les relations et les comportements ne soient** en aucun cas abusifs, **exploitatifs** ou corrompus. Je ne me livrerai à aucune forme d'abus sexuel, d'agression ou d'exploitation à l'encontre de personnes de tout âge.
3. dans la mesure du possible, **n'interagirai avec des personnes vulnérables que dans des lieux publics ou dans un cadre professionnel**. Les contacts avec des enfants n'auront lieu qu'en présence d'au moins un autre adulte (« règle des deux adultes »). Si cela n'est pas possible, je m'abstiendrai de tout contact.
4. **n'établirai un contact physique que s'il est approprié**³, s'il est initié par l'enfant ou la personne vulnérable et s'il s'inscrit dans un cadre professionnel.

² Le manque de pouvoir peut accroître le risque d'exploitation et d'abus, et l'abus de pouvoir et de privilèges est au cœur des abus, de l'exploitation sexuelle et de la violence sexuelle.

³ Les contacts physiques inappropriés comprennent le fait de tenir, caresser, embrasser, étreindre ou toucher d'une manière inappropriée et/ou culturellement sensible.

5. **Je ne réaliserai pas de tâches personnelles** que la personne vulnérable, y compris un enfant, est capable d'accomplir elle-même.⁴

Le cas échéant ;

En tant que partenaire de Wilde Ganzen enregistré en tant qu'entreprise sociale, je m'engage à :

1. **Donner la priorité à la mission sociale plutôt qu'au profit et réinvestir les revenus** au bénéfice de la communauté. Ma mission sociale sera claire et guidera toutes les activités commerciales.
2. **Respecter des pratiques commerciales éthiques** en : offrant des salaires équitables et des conditions de travail justes et sûres.
3. **Respecter les lois et réglementations locales.**
4. **Adopter des pratiques durables sur le plan environnemental** afin de minimiser les dommages causés à l'environnement et de gérer les déchets, les ressources et l'énergie de manière responsable.
5. **Divulguer et gérer les conflits d'intérêts** afin d'éviter de compromettre la mission sociale ; les relations personnelles et les intérêts financiers n'influenceront pas les décisions.

Élaborer votre propre code de conduite

Nous vous encourageons à élaborer votre propre code de conduite et à participer activement aux discussions à ce sujet. Si votre organisation travaille avec des enfants, nous vous recommandons vivement de mettre en place une procédure de protection de l'enfance. Vous pouvez utiliser notre boîte à outils pour la protection de l'enfance afin de mettre en place cette procédure : [Politique de protection de l'enfance \(changethegameacademy.org\)](https://www.changethegameacademy.org/)

Signature – par un représentant légal de votre organisation

Je m'engage pleinement à respecter le code de conduite et à défendre et promouvoir les valeurs de la fondation Wilde Ganzen au mieux de mes capacités tant que je serai associé à l'organisation.

⁴ Cela inclut le fait d'habiller, de baigner et de faire la toilette de la personne vulnérable ou l'enfant.

Annexe : liste des définitions

Discrimination : toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence qui désavantage et/ou discrimine un employé ou un groupe d'employés au sein de l'organisation, notamment en raison de la situation personnelle, de la philosophie de vie, de la religion, de la race, de l'origine ethnique, de l'état civil, de l'affiliation politique, de l'âge, d'un handicap ou d'une maladie chronique, du sexe, de l'orientation sexuelle, des horaires de travail ou du type de contrat.

Harcèlement sexuel : toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle ayant pour but et pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne. En particulier lorsqu'il crée une situation intimidante, hostile, offensive, humiliante ou injurieuse.

Harcèlement : toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, insultant, humiliant ou offensant.

Agression et violence : incidents impliquant du harcèlement verbal ou non verbal, des menaces ou des agressions physiques à l'encontre d'un employé, dans des circonstances directement liées à l'exécution du travail.

Intimidation et harcèlement : toutes les formes de comportements intimidants de nature structurelle, de la part d'un ou plusieurs employés (collègues, supérieurs hiérarchiques) à l'encontre d'un employé ou d'un groupe d'employés qui ne peuvent ou ne veulent pas se défendre contre ce comportement.