



### A CADRE GÉNÉRAL

La FUCID s'engage à contribuer à la construction d'une société dans laquelle il fait bon vivre, une société juste, émancipatrice, solidaire, responsable, où toutes les citoyennes et tous les citoyens, sans discrimination de genre, sont traités avec égalité. Cet engagement commence dans l'environnement de travail qu'elle met en place et dans les relations qu'elle établit avec ses partenaires et les bénéficiaires de ses actions, dans lequel aucun abus physique, psychologique, aucune fraude ou tentative de corruption ne sont tolérés.

Le présent « Code de conduite » décrit tant les comportements et pratiques attendus que les comportements à éviter - par toute personne titulaire d'un contrat de travail, de bénévolat ou de stage, ou encore d'une convention de collaboration, dont la durée est déterminée ou indéterminée, où que ce soit dans le monde.

Ce code a pour but d'aider le personnel à mieux comprendre ses obligations et ses responsabilités ainsi qu'à prendre des décisions et à adopter des comportements appropriés dans sa vie professionnelle. La direction est chargée de son bon respect en assurant un environnement de travail adéquat et une conduite exemplaire.

Un mécanisme de plainte et d'alerte a été mis en place pour permettre la détection, le signalement et le traitement de tout type de mauvaise conduite. Il est décrit dans le document « Gestion Intégrité ». Le personnel, les partenaires, les bénéficiaires y sont encouragés à signaler les comportements abusifs à travers des canaux spécifiques déliés de toutes lignes hiérarchiques. Les mécanismes d'aide aux victimes sont adaptés au cas par cas. La sécurité des victimes et des lanceurs d'alerte y est assurée.

### B ENGAGEMENTS

Toute personne intervenant pour le compte de la FUCID s'engage, par sa signature en bas du document, à être particulièrement respectueuse des points suivants :

#### B.1 PAR RAPPORT À LA CONFORMITÉ DES LOIS, POLITIQUES ET RÈGLEMENTS EN VIGUEUR

1. Adhérer à la Déclaration universelle des droits de l'homme.
2. Adhérer à la Convention Internationale relative aux droits de l'enfant.
3. Respecter toutes les lois et réglementations étatiques, régionales ou locales du pays ou des pays où l'on travaille.
4. Respecter les réglementations imposées par les bailleurs ainsi que le règlement d'ordre intérieur.
5. Respecter la règle la plus contraignante pour chaque domaine spécifique.
6. Se référer à la hiérarchie en cas de conflit entre ces règles ou entre une de ces règles et un autre point du code de conduite.

## B.2 PAR RAPPORT AU CONFLIT D'INTÉRÊT, À LA FRAUDE ET À LA CORRUPTION

7. Éviter toute position de conflit d'intérêt où les intérêts personnels influent sur des choix pris au niveau de l'organisation.
8. Se soustraire de toute situation où une personne extérieure à la structure (famille, ami...) tente d'influencer une décision qui implique un contrat ou un marché.
9. En matière de gestion des ressources financières :
  - Respecter scrupuleusement les procédures mises en place.
  - Assurer une transparence totale dans la manière dont sont gérés les fonds confiés et répondre aux demandes d'explications des personnes autorisées (auditeurs, réviseurs...).
10. Ne jamais participer, sous quelle que forme que ce soit à des pratiques de corruption.
  - N'offrir en aucun cas, une contrepartie sous quelle que forme que ce soit, à qui que ce soit dans le but d'influencer une décision, d'obtenir ou conserver un marché ou un privilège.
  - N'accepter aucune forme d'avantage (rémunération, hospitalité, voyages, contrat...) pour modifier une décision.
11. Avertir immédiatement la hiérarchie en cas de difficultés ou de manquements identifiés.

## B.3 PAR RAPPORT AU COMPORTEMENT GÉNÉRAL

12. Adopter et promouvoir systématiquement une attitude ouverte, respectueuse, non violente dans toutes ses interactions avec autrui, en particulier avec les bénéficiaires, les partenaires et ses collègues. Pour cela, elle veillera notamment à :
  - Respecter l'opinion, les choix de vie de toutes des personnes par une écoute positive, une ouverture d'esprit et une volonté de compréhension de l'autre.
  - Adopter une attitude bienveillante visant d'abord à comprendre ses interlocuteurs.
  - Utiliser systématiquement un langage respectueux, le prénom ou le nom des personnes lorsque l'on s'adresse à elles ou quand on parle d'elles.
  - N'utiliser en aucun cas un langage ou des suggestions visant à provoquer, harceler ou déshonorer la personne, ou à mépriser sciemment des pratiques traditionnelles et culturelles.
  - Ne tolérer et ne se livrer en aucun cas à une quelconque forme de harcèlement, de discrimination, d'abus physique ou verbal, d'intimidation, d'humiliation, de comportement dégradant ou de favoritisme qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou psychologique ou d'abus de pouvoir.
  - S'abstenir de faire des commentaires basés sur le genre, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle qui pourrait être considérés comme du harcèlement.
  - Ne pas répandre de rumeurs et fausses allégations, en particulier sur les personnes.
13. Traiter systématiquement les bénéficiaires (y compris les enfants), les partenaires et les membres du personnel et de façon juste et équitable, en évitant toute discrimination à leur égard, quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine ethnique ou sociale, leur statut, leur classe, leur caste, leur orientation sexuelle, ou tout autre caractéristique personnelle.
14. Promouvoir systématiquement une attitude non violente et positive quand il s'agira d'encadrer ou d'interagir avec les publics cibles, les partenaires, les acteurs relais ou toutes autres personnes collaborant dans les projets.
15. Prendre en compte la capacité d'un bénéficiaire à participer aux activités, respecter son opinion, ses choix, son autonomie pour autant qu'il n'y ait pas contradiction avec le présent code.
16. Être conscient à tout moment des spécificités des relations qui s'établissent avec les partenaires, bénéficiaires et communauté où le membre de l'ONG se situe de facto dans une

position de pouvoir (même si elle n'est pas nécessaire volontaire) face à des personnes souvent dans une position d'attente et de confiance.

17. Avoir un comportement adapté aux conditions sécuritaires du pays. Connaître et respecter les plans de sécurité et contribuer à les adapter si nécessaire.

#### **B.4 PAR RAPPORT À L'ÉLIMINATION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS**

18. N'avoir aucun type de relation sexuelle ne respectant pas la loi belge ou la loi du pays d'activité si celle-ci est moins permissive que la loi belge. Une erreur sur l'âge supposé d'un enfant n'est pas un argument de défense.
19. Ne permettre, soutenir ou participer à aucune forme d'exploitation sexuelle, que ce soit sous la contrainte ou en échange d'argent, de cadeau ou de tout autre forme de rétribution.
20. Ne jamais faire travailler un enfant (y compris pour des tâches domestiques) en échange d'une aide ou de tout type de bénéfice.
21. En aucun cas, ne regarder, publier, produire ou partager des supports pornographiques mettant en scène des enfants.

#### **B.5 PAR RAPPORT À LA COMMUNICATION ET AU RESPECT DE L'IMAGE**

22. Respecter les règles de confidentialité, en particulier celle édictées par le RGPD.
23. S'assurer que la communication de la FUCID ne véhicule pas de stéréotypes pouvant porter préjudice à un groupe de personnes, quels qu'ils soient.
24. Planifier les activités en s'assurant systématiquement que les informations confidentielles le demeurent, en particulier celles concernant les bénéficiaires, les familles et les communautés.
25. S'assurer systématiquement que toutes les communications audios, écrites ou visuelles respectent la dignité et les droits humains des personnes représentées (et notamment l'anonymat pour tous les enfants et quand cela s'avère nécessaire), et qu'elles ne les exposent à aucun risque de représailles ou d'abus de quelque nature que ce soit.
  - Ne prendre en aucun cas une photo ou une vidéo sans l'autorisation préalable appropriée (de la personne elle-même ou de la personne responsable en cas de mineur ou d'événement de groupe), en conformité avec les dispositions légales en vigueur en la matière.
  - Lorsqu'une photo est prise ou qu'une vidéo est réalisée avec l'autorisation préalable appropriée, s'assurer systématiquement que les personnes ne posent pas ou ne sont pas vêtues de manière dégradante ou d'une façon qui pourrait porter une connotation sexuelle.
  - Ne montrer en aucun cas le visage des bénéficiaires ou des enfants qui sont exploités sexuellement, victimes d'un trafic ou d'abus, en conflit avec la loi, en lien avec des groupes armés, ou qui doivent éviter d'être localisés même si leur identité a été changée.

#### **B.6 PAR RAPPORT À LA PRÉVENTION ET LA DÉTECTION DES ABUS**

26. Informer le public cible et les communautés de leur droit de signaler toute situation inquiétante par rapport au présent code de conduite et leur présenter le dispositif de réclamation mis en place.
27. Signaler immédiatement toute suspicion ou allégation concernant un comportement allant à l'encontre des règles du présent code de conduite, de la politique de Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation et les Abus Sexuels, de la politique de protection de l'enfance auprès de la personne ressource désignée (voir document signalement des

suspensions et gestion des incidents) ou de son responsable direct-même si les informations ou allégations sont vagues, et sans avoir enquêté préalablement soi-même.

28. Ne jamais arguer du non-respect du présent code de conduite pour faire délibérément de fausses accusations ou diffuser de fausses rumeurs sur un collègue, ou tout autre personne.

Date

« lu et approuvé »

Prénom, nom et signature

---