Pour que chaque fille soit libre

Code éthique - partie intégrante de la Politique d'intégrité

Le Code éthique se compose de 3 parties :

a. Le Code de conduite,
b. 11 Directives comportementales,
c. Nos Valeurs.

A. Le Code de conduite

Introduction

Le texte ci-dessous a été signé en 2006 et s'applique par extension à l'ensemble des « Collaborateur·rice·s de Plan »[1] et des « Relations de Plan »[2]. Une onzième Directive comportementale a été ajoutée en 2024. Ce texte doit être lu dans le contexte actuel de Plan International Belgique, la coalition internationale de Plan International, et sa mission et stratégie actualisées :

> *En tant qu'organisation jouissant d'une excellente réputation dans le secteur du développement communautaire centré sur les enfants, Plan attend de ses travailleurs qu'ils répondent aux plus hauts critères d'intégrité et de loyauté.*
>
> *Dans ce contexte, il est attendu de chaque travailleur qu'il:*
>
> - *respecte les droits et la dignité des enfants, familles et communautés où Plan travaille, avec pour principe de base, la promotion de l'intérêt des enfants ;*
> - *adopte une attitude loyale et intègre dans ses rapports avec Plan et ne recherche pas à retirer un intérêt personnel ou familial ;*
> - *adopte une attitude loyale et intègre dans ses relations avec les enfants, familles et communautés où Plan est active ainsi que dans ses rapports avec les autres travailleurs et donateurs ;*
> - *ne trahisse pas la confiance que Plan accorde à chaque travailleur, notamment en utilisant de manière juste l'information et les outils mis à sa disposition ainsi qu'en respectant les directives ;*
> - *évite les comportements et situations susceptibles de discréditer Plan.*

[1]Défini·e·s, dans la politique d'intégrité, comme toutes les personnes travaillant avec et pour Plan International Belgique, quelle que soit la forme contractuelle, qu'elles soient rémunérées ou non, telles que les employé·e·s, les stagiaires (en contrat d'immersion professionnelle), les travailleur·se·s temporaires, les étudiant·e·s, les consultant·e·s, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et de l'assemblée générale.

[2]Défini·e·s, dans la politique d'intégrité, comme les partenaires, fédérations, fournisseurs, sponsors, ambassadeur·rice·s, prestataires de services (liste non exhaustive), avec lesquels Plan International Belgique collabore, ainsi que les donateur·rice·s et les visiteur·euse·s.

La violation de ce code de conduite par les travailleurs peut avoir de lourdes conséquences sur les activités de Plan. C'est pourquoi, aucune disposition de ce code de conduite n'annule le droit de Plan de prendre les mesures que l'organisation juge nécessaire :

- *La violation du code de conduite peut engendrer des mesures disciplinaires, en ce compris l'annulation du contrat du travailleur, et ce, en fonction de la gravité et des circonstances spécifiques de l'infraction.*
- *La violation peut entraîner une enquête judiciaire, si Plan, du fait de sa compétence discrétionnaire exclusive, l'estime nécessaire.*
- *La violation du code de conduite comportant une infraction à la législation sera rapportée aux autorités si la loi l'exige ou si Plan, , du fait de sa compétence discrétionnaire exclusive, l'estime nécessaire.*

Le code de conduite de Plan International Belgique asbl est basé sur le code de conduite établi pour les « Collaborateurs de Plan » de la coalition internationale Plan et a été approuvé par le Conseil d'administration de Plan International Belgique du 13/07/2006. Toute référence à l'ancienne dénomination « Plan Belgique » renvoie à Plan International Belgique.

Objectif du Code de conduite

Le Code de conduite définit les attentes de l'organisation concernant votre comportement : un comportement professionnel et éthique qui maintient l'excellente réputation de Plan International et qui respecte les droits des enfants, familles et communautés avec lesquels Plan International travaille. Plan International jouit en effet d'une excellente réputation en tant qu'organisation non gouvernementale, qui s'emploie à améliorer de manière structurelle les conditions de vie des enfants et des communautés. Il est primordial de maintenir cette réputation en l'état. En tant que « Collaborateur·rice de Plan » ou « Relation de Plan », vous représentez Plan International en permanence dans chaque acte que vous posez.

Ce code de conduite n'a pas l'ambition de prévoir tous les cas de figure possibles. Il ne fait aucun doute que, de temps à autres, des questions surgiront quant à l'interprétation du code de conduite ou du caractère approprié ou non d'un certain comportement. Il est attendu de chaque « Collaborateur·rice de Plan » et « Relation de Plan » d'exposer ces questions à son·sa responsable, qui à son tour demandera conseil à son·sa responsable direct·e, et ainsi de suite. Il est attendu de chaque « Relation de Plan » d'exposer ces questions à son point de contact chez Plan International Belgique.

Contenu du document

Ce document contient les attentes générales de Plan International Belgique concernant votre comportement en tant que « Collaborateur·rice de Plan » et/ou « Relation de Plan ».

Ces attentes générales sont traduites en **11 Directives comportementales** à respecter. Le Code de conduite mentionne également les conséquences potentielles dans le cas où ces directives ne seraient pas respectées.

B. 11 Directives comportementales

1. Lois et règlements

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » et « Relations de Plan » sont tenu·e·s de respecter en toutes circonstances les lois applicables.

2. Directives de Plan International

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » et « Relations de Plan » sont tenu·e·s dans le cadre de leur relation/ interaction avec Plan International de défendre en toutes circonstances la vision et la mission de Plan International ainsi que d'en respecter les directives.

3. Culture

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » et « Relations de Plan » sont tenu·e·s de respecter en toutes circonstances la culture et la religion de la région et des partenaires avec lesquels ils·elles collaborent ainsi que du pays dans lequel ils·elles se trouvent.

4. Contributions politiques

Plan International Belgique n'accordera aucune contribution politique, directe ou indirecte, à un parti ou à un·e candidat·e politique. Étant donné que cela peut être considéré comme une contribution politique, Plan International Belgique n'accordera pas non plus d'avantages extralégaux à ses collaborateur·rice·s au bénéfice d'une activité politique.

5. Cadeaux et avantages de toute nature

Dans leurs contacts avec des bénéficiaires, donateur·rice·s, fournisseurs, fonctionnaires de l'État, et autres, les « Collaborateur·rice·s de Plan » et « Relations de Plan » sont tenu·e·s d'observer en toutes circonstances les deux principes suivants : ne jamais utiliser leur position pour en tirer un avantage personnel et ne pas avoir d'obligations personnelles envers les personnes avec lesquelles Plan International travaille. Il est strictement interdit d'accepter ou de donner des pots-de-vin ou toute autre forme de paiement illégal.

Les cadeaux et autres avantages professionnels raisonnables peuvent être offerts ou acceptés, à condition que les « Collaborateur·rice·s de Plan » en informent au préalable par écrit leur responsable direct·e et que les « Relations de Plan » le communiquent au préalable par écrit à leur point de contact chez Plan International Belgique.

Les cadeaux et autres avantages, y compris des promesses reçus ou faites par les « Collaborateur·rice·s de Plan » et « Relations de Plan » à titre professionnel ne doivent en aucun cas influencer, ou donner l'impression d'influencer, les décisions que nous prenons dans le cadre du travail de Plan International Belgique.

Les cadeaux et autres avantages sont considérés comme raisonnables quand ils n'engendrent aucun enrichissement personnel et que leur valeur n'est pas perçue comme démesurée par un observateur objectif (par exemple : une valeur allant jusqu'à 50 euros en Belgique et un montant comparable en valeur dans le contexte local, soit la valeur du marché, la valeur réelle).

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » et « Relations de Plan » doivent remettre les dons, cadeaux, et avantages acceptés à Plan International Belgique. Si le don, cadeau, avantage en question ne peut être utilisé pour le fonctionnement de Plan International Belgique, il sera mis à la disposition des membres de l'équipe par tirage au sort.

Plan International Belgique, du fait de sa compétence discrétionnaire exclusive, décide de rembourser ou non les cadeaux et avantages offerts ou reçus par les « Collaborateur·rice·s et Relations de Plan ».

6. Respect des droits de l'enfant, des familles et des communautés

En tant qu'organisation de développement communautaire centré sur l'enfant, Plan International Belgique ne tolère aucune forme de mauvais traitement d'enfants et de jeunes. Toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement (sexuel ou autre) des êtres humains, et des enfants en particulier, est considérée comme une violation inacceptable de la dignité humaine. Et ne sera tolérée en aucune circonstance.

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » et les « Relations de Plan » sont tenu·e·s d'être conscient·e·s en toutes circonstances des gestes et du discours qu'ils·elles adoptent dans leurs rapports avec des bénéficiaires, dont des enfants et des jeunes.

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » et les « Relations de Plan » doivent s'efforcer de maintenir l'excellente réputation dont Plan International jouit dans ce secteur et de toujours observer les procédures applicables, par exemple les procédures relatives à la gestion financière et à la transparence, à la gestion des ressources humaines, et plus spécifiquement celles stipulées dans des documents tels que :

- le Règlement du travail ;
- la Politique de sauvegarde et la politique PSHEA ;
- la Politique de lutte contre les brimades et le harcèlement ;
- la Politique de lutte contre la discrimination et le racisme ;
- la Politique en matière de genre et d'inclusion ;
- la Politique relative aux lanceurs d'alerte ;
- la Politique de protection de la vie privée et des données (GDPR).

7. Conflit Intérêts

Plan International Belgique respecte le droit à la vie privée de tout·e « Collaborateur·rice de Plan » et « Relation de Plan » par rapport à leur comportement dans le cadre de leur vie privée. Toutefois, ils·elles sont tenu·e·s de n'avoir aucun intérêt personnel et/ou externe susceptible de biaiser leur jugement personnel, et ce afin de toujours agir en fonction des intérêts de Plan International Belgique.

Par intérêt personnel, nous entendons également toute forme d'intérêt pour des membres de la famille, des connaissances, des ami·e·s, des organisations ou entreprises propres, des relations politiques ou autres. Le fait qu'un·e administrateur·rice propose certains éléments de sa propre organisation ou entreprise n'est pas considéré comme un conflit d'intérêts, à condition qu'il·elle déclare de manière transparente l'intérêt pour sa propre organisation ou

entreprise et à condition que la procédure d'appel d'offres soit appliquée et qu'il n'y ait pas d'ingérence dans la prise de décision.

Les arrangements suivants sont interdits par cette directive :

- Un·e « Collaborateur·rice de Plan » qui joue un rôle dans la sélection des fournisseurs ne peut être en même temps propriétaire, partenaire, directeur·rice, etc. de ce fournisseur, ou membre de sa (belle-)famille ou avoir un autre lien proche (cercle d'amis ou de connaissances,…).
- Un·e « Collaborateur·rice de Plan » ne peut détenir d'actions ou investissements dans une société fournisseuse de Plan International Belgique.

Le·la « Collaborateur·rice de Plan » s'abstiendra d'exercer de manière régulière une activité supplémentaire pour une autre organisation, rémunérée ou non, potentiellement susceptible d'incompatibilité avec sa fonction chez Plan International Belgique, à moins d'une autorisation écrite préalable délivrée par le·la directeur·rice national·e.

Quand un·e « Collaborateur·rice de Plan » ou un membre de sa famille, de sa (belle-) famille ou un autre lien proche (cercle d'amis ou de connaissances,…) a un intérêt externe qui pourrait biaiser son jugement personnel et l'empêcher d'agir dans l'intérêt de Plan International, il·elle est tenu·e d'en informer au préalable par écrit ou, si ce n'est pas possible, par une autre voie et le plus rapidement possible le·la directeur·rice national·e.

Un·e « Collaborateur·rice de Plan » ne peut être consultant·e, chef d'entreprise, travailleur·se ou représentant·e dans une autre entreprise ou organisation si cela :

- réduit le temps qu'il·elle consacre à ses responsabilités chez Plan International Belgique ;
- contrarie les intérêts de Plan International Belgique ;
- implique l'utilisation d'informations qui sont la propriété intellectuelle de Plan International Belgique et ont été acquises principalement grâce à l'occupation d'une fonction chez Plan International Belgique ;
- associe Plan International Belgique à une activité ou une affaire à laquelle Plan International Belgique ne souhaite pas être liée.

Toute apparence de conflit d'intérêts doit être évitée. Si une telle apparence devait néanmoins se produire, les mesures nécessaires seraient prises pour trouver une solution.

8. Utilisation d'informations confidentielles

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » qui ont accès aux informations techniques et financières de Plan International Belgique, ou aux informations des donateur·rice·s, enfants, jeunes, familles, autres bénéficiaires, et communautés qui s'inscrivent dans l'activité de Plan International Belgique, occupent un poste de confiance. Il leur est interdit d'utiliser ou de diffuser cette information en dehors des exigences normales de leur fonction sans autorisation écrite préalable du·de la directeur·rice national·e.

Les « Collaborateur·rice·s de Plan et les « Relations de Plan » traitent les informations dont ils·elles disposent de manière appropriée. Ils·elles veillent à ce que les informations dont ils·elles sont responsables ou qui sont en leur possession restent confidentielles ou secrètes si nécessaire, même après avoir quitté leur fonction, à la fin de la collaboration, la relation professionnelle ou leur mandat. Les informations sensibles ou confidentielles ne sont pas transmises à des tiers sans l'autorisation écrite préalable du·de la directeur·rice national·e. Les données personnelles dont les « Collaborateur·rice·s de Plan » et les « Relations de Plan » disposent sont utilisées exclusivement à des fins professionnelles.

Les contacts avec la presse sont gérés et supervisés par les attaché·e·s de presse en consultation avec le·la directeur·rice national·e. Du fait de leur fonction, les attaché·e·s de presse prennent cette tâche en charge. Les contacts de presse, les stratégies médiatiques et les campagnes publiques doivent toujours protéger les droits et la vie privée des enfants, jeunes, familles, communautés et autres bénéficiaires. Le·la directeur·rice national·e reste le·la responsable final·e des relations avec la presse.

9. Comportement en dehors des heures de travail

Plan International Belgique n'a aucunement l'intention d'imposer des convictions religieuses ou politiques ou un quelconque système de valeurs aux « Collaborateur·rice·s de Plan et les « Relations de Plan » dans leur vie privée. Il est toutefois essentiel pour Plan International Belgique de maintenir sa réputation en tant qu'organisation professionnelle active dans le développement communautaire centré sur l'enfant.

C'est pourquoi, les « Collaborateur·rice·s de Plan et les « Relations de Plan » ne peuvent adopter un comportement illégal ou autre qui porterait préjudice à la réputation ou à la position de Plan International, et ce, ni pendant ni en dehors de heures de travail. Ce comportement implique notamment (mais ne se limite pas à) : toute activité illégale, le harcèlement sexuel, la violence verbale ou physique, la perturbation de l'ordre public.

Plan International est une organisation areligieuse et apolitique. De ce fait, l'expression en public des points de vue explicitement liés à des opinions ou convictions religieuses et/ou politiques sont en contradiction avec ce principe.

Les « Collaborateur·rice·s de Plan » s'abstiendront donc d'accepter des mandats politiques ou d'occuper des fonctions religieuses, à moins d'obtenir au préalable une autorisation écrite du·de la directeur·rice national·e.

10. Non-discrimination

Les « Collaborateur·rice·s de Plan et les « Relations de Plan » s'abstiendront de toute forme de discrimination, et ce, tant envers d'autres « Collaborateur·rice·s de Plan et les « Relations de Plan » et de bénéficiaires qu'envers toute autre personne intérieure ou extérieure à l'organisation.

Il est question de discrimination quand une différence de traitement est basée sur le sexe, le genre, la race, la couleur, l'origine, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, les convictions politiques, l'âge, l'état de santé, le handicap, et d'autres motifs légaux de discrimination contenus dans la législation belge ou internationale

contre la discrimination (par exemple : la Constitution, la législation sur le genre, contre le racisme et contre la discrimination) et quand cette différence n'est pas objectivement et raisonnablement justifiée.

11. Gérer les ressources financières de l'organisation de manière responsable

Les fonds dont dispose Plan International Belgique sont gérés de manière responsable, conformément à la politique financière de Plan International Belgique, en ce compris l'application des procédures d'achat de biens et de services, et conformément à la réglementation en vigueur.

La fraude et la corruption, l'utilisation abusive de matériel et d'équipement, le « self-service » et l'enrichissement (personnel) non autorisé ne sont en aucun cas permis.

C. Nos valeurs

Nos valeurs sont les fondements de nos actions et s'appliquent à l'ensemble de l'organisation.

Inclusivité

Nous respectons chaque individu, reconnaissons et valorisons les différences et défions les inégalités avec une approche intersectionnelle. Nous collaborons avec les associations locales afin d'apporter le soutien le plus adapté à chaque région et communauté.

Transparence

Nous créons un climat de confiance et d'équité en faisant preuve d'ouverture et d'honnêteté. Nous assumons nos responsabilités et respectons nos engagements vis-à-vis des enfants, des communautés, des donateur·rice·s, des bailleur·se·s et de nos partenaires.

Participation

Travailler ensemble est la clé de notre succès. En partageant connaissances et savoir-faire avec les enfants, les jeunes, les communautés, nos collègues et nos partenaires, nous cherchons et appliquons ensemble des solutions pour contribuer à un monde plus juste.

Impact durable

Nous sommes persévérant·e·s et déployons toute notre énergie pour changer la vie des enfants et des jeunes et obtenir l'égalité des chances pour les filles. Nous nous engageons à avoir une influence positive à long terme en faisant preuve d'audace, d'optimisme, d'efficacité et de créativité.