



Liliane Fonds et MIVA Code de Conduite

La Fondation Liliane et MIVA contribuent à l'existence d'une société plus inclusive dans laquelle les groupes marginalisés, tels que les enfants handicapés, sont en mesure de participer en fonction de leur capacité optimale et de développer leur potentiel, et dans laquelle leurs droits humains sont totalement respectés.

Ce code de conduite est basé sur des concepts provenant de la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant et sur les droits des personnes handicapées.

Application et objectif du code

L'objectif du code de conduite est de proposer des directives aux collaborateurs¹ sur un certain nombre de questions importantes dont doivent être conscients les employés de la Fondation Liliane et de MIVA. Le code de conduite s'applique à tous les collaborateurs, quelque soit leur domicile. Pour les collaborateurs assujettis au règlement sur les conditions de travail (AVR), ce code de conduite est un complément au code de conduite tel qu'il est traité dans l'AVR.

C'est aux Ressources Humaines qu'incombe la responsabilité de parcourir soigneusement le code de conduite avec chaque collaborateur pour afin de bien comprendre ce code et ses conséquences en cas d'infraction à ce code, ainsi que de suivre les procédures et prendre les mesures appropriés dans le cas où une telle infraction au code aurait été rapportée.

Tous les collaborateurs ont la responsabilité de se familiariser avec ce code de conduite qui constitue une partie explicite du contrat de travail, et doivent signer ce code de conduite.

Principes de base

- La Fondation Liliane et MIVA souhaitent être des organisations exemptes d'agression, d'intimidation (sexuelle) et de discrimination;
- La Fondation Liliane et MIVA adhèrent à trois valeurs fondamentales: confiance, connexion et transparence;
- La Fondation Liliane et MIVA considèrent toute forme d'intimidation (sexuelle), d'agression et de discrimination fondées sur la race, l'âge, les croyances, la religion, les convictions politiques, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil et le handicap comme étant des formes de comportement inacceptable;

¹Le code de conduite s'applique aussi aux bénévoles, conseillers et professionnels qui travaillent temporairement pour la Fondation Liliane ou MIVA. Pour plus de clarté, on emploie le terme de «collaborateur» au lieu d'«employé/bénévole/conseiller/professionnel».

- La Fondation Liliane et MIVA sont d'avis que les enfants handicapés ont le droit d'être estimés, respectés et compris au sein de leur culture, religion, ethnie et leurs capacités, et d'être considérés comme des personnes ayant une opinion de valeur qui peuvent prendre part aux décisions qui les concernent;
- Les collaborateurs de la Fondation Liliane et MIVA sont censés agir de façon intègre, compétente et respectueuse et de s'exprimer avec respect en public lorsqu'il s'agit de la Fondation Liliane, de MIVA et des organisations partenaires.

Comportements spécifiques soumis à des mesures disciplinaires

Abus de pouvoir

Le travail humanitaire est un vrai métier: puisque nous fixons constamment des normes élevées, nous constatons encore beaucoup de respect parmi nos bénéficiaires envers la Fondation Liliane et MIVA.

- Les collaborateurs n'ont pas le droit d'utiliser leur fonction pour leur propre bénéfice ou celui des membres de leur famille ou leurs amis.
- Les pots-de-vin, corruption, et toute autre forme d'enrichissement personnel ne sont autorisés en aucun cas;
- Les collaborateurs n'ont pas le droit de recevoir de cadeaux personnels de la part des donateurs ou des sous-contractants sous forme pécuniaire, matérielle ou de services et dont la valeur dépasse 75 €.

Conflits d'intérêts

Certaines situations peuvent entraîner des conflits d'intérêts entre les activités de la Fondation Liliane ou de MIVA et les activités personnelles. Ceci est surtout le cas sur le terrain lors de la prestation de services et des contrats avec des entreprises.

- Les collaborateurs n'ont pas le droit de créer ni d'entretenir des relations professionnelles entre les membres de leur famille directe² et la Fondation Liliane ou MIVA;
- Les collaborateurs qui gèrent également des entreprises privées ou qui ont des intérêts financiers dans des entreprises spécifiques n'ont pas le droit de conclure de contrats entre la Fondation Liliane ou MIVA et ces entreprises;
- Lorsqu'un collaborateur est conscient de l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts, il ou elle doit immédiatement en informer son supérieur. Celui-ci en informe l'équipe de direction. La Fondation Liliane et MIVA doivent faire tout leur possible pour résoudre en toute équité un éventuel conflit d'intérêts pour toutes les parties;
- Dans le cas où un collaborateur autoriserait la poursuite d'un conflit d'intérêts, des mesures disciplinaires seront prises.

Confidentialité et utilisation des connaissances et de la propriété de la Fondation Liliane et de MIVA

- Les collaborateurs sont tenus de garder secrètes toutes les informations qui leur seront confiées. Cela comprend les données à caractère personnel des donateurs, bénéficiaires et autres collaborateurs de la Fondation Liliane et de MIVA;
- Les collaborateurs doivent faire usage des ordinateurs, téléphones et autres appareils ainsi que du matériel de la Fondation Liliane et de MIVA conformément à la réglementation sur les conditions de travail (AVR);

² Par famille directe on entend les parents, enfants et frères et sœurs, de même que le ou la conjoint(e), l'époux (épouse) ou partenaire (conjugal) et ses parents, enfants et frères et sœurs.

- Les collaborateurs doivent faire usage des facilités internet et de e-mail de la Fondation Liliane et de MIVA conformément à la réglementation sur les conditions de travail (AVR);
- Les collaborateurs n'ont pas le droit d'utiliser la connaissance institutionnelle pour leur avancement personnel.

Interaction avec d'autres collaborateurs

Les collaborateurs sont encouragés à entretenir mutuellement des relations ouvertes et professionnelles. Les différences d'ordre culturel ou ethnique, les convictions religieuses et politiques doivent être respectées.

- Bien que l'on puisse s'attendre à ce qu'il se lie des amitiés entre les collaborateurs, ces liens ne doivent en rien entraver les objectifs du programme;
- Les directeurs et chefs de service n'ont à aucun moment le droit d'engager des relations sexuelles avec leurs subordonnés;
- Si de telles circonstances se présentent, et pour autant que le processus de travail n'en soit pas altéré, le système de supervision devra être revu.

Interaction avec les enfants

Les employés qui entrent en contact avec des enfants doivent toujours:

- Respecter les droits de l'enfant et faire passer l'intérêt de l'enfant en priorité;
- Respecter les frontières des enfants et des jeunes et éviter les comportements transgressifs. Cela s'applique également au contact avec les enfants par e-mail et sur les médias sociaux;
- Réagir rapidement et rapidement aux soupçons et/ou signaux de mauvais traitements envers les enfants et de comportement transgressif envers les enfants et les jeunes pendant l'activité. À cette fin, suivre la procédure d'alerte de la Fondation Liliane/MIVA et faire rapport au point focal sur la Sauvegarde de l'enfance;
- Traiter tous les enfants, jeunes et adultes avec respect et dignité, indépendamment de leur âge, leur sexe, leur culture, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle ou leur aptitudes physiques et mentales;
- Accorder une attention particulière aux enfants et aux jeunes ayant des handicaps physiques et mentaux, et faire en sorte qu'ils participent à des activités et projets:
 - Encourager les enfants handicapés à avoir une image positive de leur propre corps
 - Nommer les enfants par leur propre nom et non par leur handicap
 - N'avoir de contact physique avec les enfants et les jeunes que si c'est approprié et nécessaire pour leurs soins personnels et/ou leur traitement et s'ils ont donné leur consentement pour cela
 - Être conscient de la discrimination et de la stigmatisation sociale des enfants handicapés et s'y opposer activement;
- Être conscient et respecter les différences culturelles et religieuses lorsque des enfants, des jeunes et des familles participent à une activité;
- Respecter les règles de confidentialité pour la gestion et l'utilisation des données personnelles des enfants et des jeunes (politique de confidentialité et de sécurité de la Fondation Liliane/MIVA).

Les employés qui entrent en contact avec des enfants ne doivent jamais:

- Divulguer des informations personnelles sur les enfants et les jeunes sans autorisation;
- Passer un certain temps seul avec des enfants et des jeunes dans une salle close sans raison valable, comme pour les soins personnels nécessaires et/ou un accompagnement (« règle des Deux adultes »);

- Initier des contacts physiques inappropriés, intimidants et/ou indésirables avec des enfants et des jeunes;
- Abuser (sexuellement) des enfants et des jeunes ou les maltraiter physiquement et/ou mentalement d'une autre façon;
- Insulter, ignorer ou discriminer les enfants;
- Approuver ou ignorer le comportement d'enfants et d'adultes qui est à l'origine de traumatismes pour les enfants (brimades, frappes, coups de pied, soustraction de nourriture, médicaments et autres besoins);
- Publier et partager des photos/vidéos et des récits d'enfants sans autorisation explicite;
- Publier et partager des photos/vidéos et récits d'enfants qui les mettent dans une position vulnérable et qui peuvent les blesser ou les place dans une position vulnérable et humiliante (par exemple, en exposant leur handicap de manière irrespectueuse et abusive ou en affichant des enfants nus);
- Attirer les enfants en leur donnant de l'argent ou des cadeaux.

Alcool et drogues

- Les collaborateurs ne doivent jamais travailler sous l'influence de substances liées aux drogues légales ou illégales qui affectent leur capacité à exercer leur travail;
- Il est interdit d'avoir de la drogue au bureau;
- Travailler sous influence de l'alcool est considéré comme une infraction grave et des mesures disciplinaires seront prises envers les collaborateurs qui seront sous influence de l'alcool pendant les heures de travail;
- Dans les endroits où la possession ou la consommation d'alcool sont illégales, les collaborateurs et leurs personnes à charge n'ont pas le droit de consommer ni de stocker de l'alcool.

Comportement sexuel

La Fondation Liliane et MIVA encouragent les collaborateurs à considérer soigneusement le fait d'engager des relations sexuelles.

- Les collaborateurs doivent respecter les lois et interdictions locales;
- Quelles que soient les lois locales ou en l'absence de telles lois, la Fondation Liliane et MIVA interdisent toute relation sexuelle de quelque nature que ce soit avec toute personne de moins de 18 ans. L'erreur d'appréciation de l'âge d'un enfant n'est pas une défense acceptable;
- Les relations sexuelles avec les bénéficiaires du programme, les membres de leur famille ou les personnes au service des entreprises sous contrat avec la Fondation Liliane ou MIVA (comme les organisations partenaires) ne sont autorisées en aucun cas;
- Les collaborateurs doivent s'abstenir d'avoir des relations sexuelles sous quelque forme que ce soit en l'échange d'argent ou autre récompense, alors qu'ils représentent la Fondation Liliane ou MIVA.

Observation du code de conduite

Pour les collaborateurs de la Fondation Liliane et MIVA, ce document a été annexé directement à leur contrat de travail. Tout collaborateur qui ne respecte pas le code de conduite sera soumis à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. La nature et l'étendue de l'action à entreprendre seront définies par le directeur.

Si quelqu'un est involontairement en violation du code de conduite et, après en avoir été conscient, en informe son directeur, cela sera pris en considération dans la décision de prise éventuelle de

mesures disciplinaires.

Si un collaborateur a violé les lois du pays, il pourra être intenté contre lui ou elle une procédure pénale ou civile.

Signature

Je souscris pleinement au code de conduite et veillerai à transmettre au mieux les valeurs de la Fondation Liliane et MIVA aussi longtemps que je serai employé(e) par la Fondation Liliane ou MIVA.

Nom:

Date:

Signature: