



Code de déontologie

Les valeurs de Child-Help asbl comme pierre angulaire de l'intégrité morale et financière

Conformément à la charte d'intégrité, ce code de déontologie s'applique à tous les employés, administrateurs et bénévoles de Child-Help asbl et est signé par ceux-ci au début de leur emploi/mandat.¹

Le code de déontologie est abordé par le coordinateur de l'ASBL avec les nouveaux employés au moment de leur embauche et il est discuté lors des entretiens de fonctionnement.

Les accords de collaboration avec les partenaires reprennent les éléments indispensables du code de déontologie afin que nos partenaires aussi puissent les appliquer.

Ce Code de déontologie sert de boussole à l'association pour réaliser sa vision et sa mission.

Pour réaliser cette mission et cette vision, Child-Help asbl applique les valeurs suivantes :

1. Dignité et respect
2. Intégrité
3. Professionnalisme et travail d'équipe
4. Inclusion
5. Partenariats
6. Communication ouverte et collecte de fonds éthique

1. Dignité et respect

Nous accordons une grande importance à la valeur inhérente à chaque personne et à ses droits. Notre engagement s'étend au maintien de l'éventail le plus large des droits humains et par là à la reconnaissance de la dignité de chacun. Pour Child-Help asbl, l'observance et le respect des droits de l'homme en général et des droits de l'enfant en particulier sont d'une importance primordiale.

L'anti-discrimination² et l'antiracisme sont au cœur de cette démarche. L'anti-discrimination se réfère à toute forme de discrimination : par exemple, quant à la nationalité, à l'origine nationale ou à

¹ Dans l'exercice de leur mandat, les membres de l'assemblée générale de Child-Help asbl sont également tenus d'agir conformément aux valeurs contenues dans le code de déontologie. Nous ne leur faisons pas signer le code de déontologie, car cela n'est pas requis par la charte d'intégrité. Toutefois, le code de déontologie leur est expressément communiqué.

² La lutte contre la discrimination consiste, d'une part, à éviter toute forme de discrimination et, d'autre part, à œuvrer activement à la sauvegarde d'un environnement inclusif où chacun se sent bienvenu, écouté et peut participer.

l'appartenance à un groupe ethnique, à la couleur de la peau, au sexe, à l'identité de genre, à l'expression de genre, au changement de genre, aux caractéristiques de genre, à l'orientation sexuelle, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à la paternité, à la comaternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, aux caractéristiques physiques ou génétiques, à l'âge, à la religion ou aux convictions, aux opinions politiques, aux convictions syndicales, à l'état civil, à l'état de santé (par ex. VIH/SIDA), au handicap, à la langue, à l'origine sociale, à ses moyens...³

Toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement (sexuel ou autre) d'êtres humains, et d'enfants en particulier, est considérée comme une violation inacceptable de la dignité humaine et ne sera tolérée en aucune circonstance.

Les définitions suivantes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sont basées sur le glossaire des Nations Unies et sont également utilisées par le CAD de l'OCDE :

Exploitation : tout abus réel ou tentative d'abus d'une personne en position de vulnérabilité, de confiance ou de subordination à des fins (sexuelles ou autres), y compris - mais sans s'y limiter – d'obtention d'avantages économiques, sociaux ou politiques par l'exploitation de l'autre.

Abus : comportement transgressif physique et/ou verbal, réel ou menaçant (de nature sexuelle ou non), soit par la force physique/verbale, soit sous la contrainte, soit par l'exploitation de relations de subordination.

Harcèlement : comportement inacceptable et importun, y compris - mais sans s'y limiter- les suggestions ou exigences sexuelles, les demandes de faveurs sexuelles et les comportements ou gestes sexuels, verbaux ou physiques, qui sont offensants ou humiliants ou qui pourraient raisonnablement être perçus comme tels.

Dans tous nos faits et gestes, nous évitons de mettre en danger notre santé et celle des autres. L'attention portée à la sécurité est une préoccupation quotidienne.

Le travail décent (rémunération adéquate, un cadre de travail sécurisé, des conditions de travail correctes...) est une valeur qui s'applique non seulement dans la relation de travail entre Child-Help asbl et ses employés (et les éventuels stagiaires), mais aussi dans les missions que Child-Help asbl confie à des prestataires de services externes.

Child-Help asbl attend de ses partenaires locaux qu'ils respectent l'ensemble de la législation locale applicable aux employeurs (y compris dans le domaine de la législation sociale, de la santé, des pensions et de la fiscalité).

³ Les motifs de discrimination énumérés sont les motifs légaux de discrimination contenus dans la législation belge contre la discrimination (la loi sur le genre, la loi contre le racisme et la loi contre la discrimination).

2. L'intégrité

Les employé/es et les administrateurs de Child-Help ASBL veillent à éviter toute situation éventuelle de conflit d'intérêts personnel et surtout de ne pas la rechercher activement, afin qu'ils puissent remplir leur fonction ou leur mandat (par exemple, l'approvisionnement, le recrutement, l'attribution de fonds, les partenariats et les projets) de manière impartiale et objective et que les procédures internes existantes et les réglementations en vigueur soient respectées. Par intérêt personnel, nous entendons également tout intérêt pour des membres de la famille, des connaissances, des amis, des organisations ou entreprises propres, des relations politiques ou autres. Tout soupçon de conflit d'intérêts doit être évité. Si un tel soupçon devait néanmoins apparaître, les mesures nécessaires seront entreprises pour trouver une solution.

Les fonds dont dispose Child-Help asbl sont gérés de manière responsable conformément à la politique financière de Child-Help asbl, y compris lors des procédures d'achat de biens et de services, et en conformité avec la réglementation en vigueur.

La fraude et la corruption ne sont en aucun cas autorisées.

Nous traitons les informations dont nous disposons de façon appropriée. Nous veillons à ce que les informations dont nous sommes responsables ou que nous détenons restent confidentielles ou secrètes si nécessaire, également après avoir quitté notre emploi ou la fin de notre mandat.

3. Professionnalisme et travail d'équipe

Child-Help asbl utilise les ressources disponibles de manière aussi efficace et efficiente que possible. Nous disposons de l'expertise et des compétences nécessaires pour mettre en œuvre notre mission de la manière la plus efficace possible. Les ressources sont utilisées correctement en fonction de notre mission et de nos objectifs.

Child-Help asbl travaille sur la qualité et les progrès au sein de l'association, en collaboration avec son organisation faîtière Child-Help International et les autres membres de Child-Help.

Child-Help veut être une organisation apprenante et encourage l'apprentissage à tous les niveaux de l'association.

Les comptes de Child-Help asbl sont contrôlés chaque année par un réviseur d'entreprise.

Child-Help asbl produit un rapport annuel complet (relatif au contenu et aux finances) et le diffuse par le biais de ses réseaux de communication.

Nos valeurs s'appuient sur une croyance profonde dans le pouvoir du travail d'équipe. Nous encourageons activement la collaboration entre toutes les parties prenantes et tous les réseaux, parce que nous sommes conscients que les efforts collectifs renforcent notre impact et améliorent le bien-être de notre groupe cible.

4. Inclusion et engagement

Nous adhérons au principe "Rien pour nous sans nous" et impliquons activement notre groupe cible dans l'élaboration de la gestion et de la mise en œuvre de toutes les facettes de nos activités. Cette approche inclusive garantit que les voix et les perspectives des personnes que nous servons sont au cœur de nos processus décisionnels.

Notre engagement en faveur d'une participation significative et de l'empathie va au-delà de la rhétorique. Nous encourageons les conseils entre pairs, offrons un soutien aux parents et facilitons la collaboration avec les groupes de soutien. Ensemble, nous nous efforçons d'influencer la politique au niveau national, en défendant le principe selon lequel les personnes directement concernées devraient avoir leur mot à dire dans les décisions qui les affectent.

5. Les partenariats

Les partenaires de Child-Help asbl sont copropriétaires des programmes et les objectifs communs guident la conception des programmes.

Les relations entre les partenaires sont égales et fondées sur le respect mutuel, la confiance, l'autonomie organisationnelle et les objectifs communs.

Child-Help asbl souhaite établir des relations de partenariat sur le long terme, avec une valeur ajoutée évolutive.

Child-Help asbl vise à collaborer avec d'autres acteurs afin d'accroître l'impact de ses programmes et/ou d'améliorer l'efficacité et l'efficience de ses actions.

6. Communication ouverte et collecte de fonds éthique

Child-Help asbl a une culture de communication honnête et ouverte. Il existe une culture d'ouverture au sein de Child-Help asbl où les employés et les administrateurs sont toujours autorisés à partager leurs opinions et leur vision. Child-Help asbl applique les principes suivants pour contrôler les images (par exemple les photos) et les messages avant leur publication :

1. Lorsqu'un message incite le public à faire des dons, les messages personnalisés visant à créer un lien direct entre les demandeurs d'assistance et les donateurs potentiels doivent être limités au cas précis pour lequel l'association a créé un tel lien, sauf si le message indique clairement qu'il s'agit d'un cas fictif, basé sur des faits réels.
2. Le message, tant dans le texte que dans les illustrations, doit respecter la dignité humaine. Il doit rester respectueux des bénéficiaires de l'aide. L'utilisation éventuelle d'images de la souffrance humaine ne doit pas offenser les donateurs et doit être limitée à l'illustration de faits établis et vérifiables.
3. Le message ne doit pas refléter ou citer un témoignage, une déclaration ou une recommandation qui ne reflète pas la réalité ou l'expérience de la personne concernée.
4. Pour les publications externes de Child-Help asbl, les faits, les opinions et/ou les images sont

basés sur des observations propres ou sur des sources connues de Child-Help asbl et jugées fiables.

Child-Help ASBL est membre de l'Association of Ethics in Fundraising (www.vef-aerf.be) et adhère à son code de déontologie et à son règlement intérieur.

Child-Help applique une politique interne visant à respecter les principes du règlement général sur la protection des données (RGPD).