

CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE D'IUCN NL

Sur la base et en accord avec le Code de conduite du secrétariat d'IUCN :

https://www.iucn.org/sites/dev/files/import/downloads/code_of_conduct_and_professional_ethics.pdf

Table des matières

Code de conduite et d'éthique professionnelle d'IUCN NL.....	1
1. Introduction.....	2
2. Champ d'application.....	2
3. Notre approche du travail.....	2
4. Nos principes et les normes de conduite attendues.....	3
4.1. Intégrité, fiabilité et responsabilité.....	3
4.2. Transparence.....	4
4.3. Fiabilité et réactivité.....	4
4.4. Égalité, inclusion et respect de la diversité des personnes.....	5
4.5. Dignité.....	5
4.6. Responsabilité environnementale.....	6
5. Rôles et responsabilités.....	6

Dans le présent document, les termes désignant des personnes et des membres du personnel au masculin s'appliquent tant aux hommes et qu'aux femmes, sauf si le contexte indique une intention expressément contraire

1. INTRODUCTION

IUCN NL travaille dans un contexte mondial et multiculturel qui s'efforce de garantir les meilleures pratiques dans ses opérations quotidiennes. Son personnel est dès lors censé respecter les normes les plus élevées en matière de conduite et d'éthique professionnelle.

Le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle (ci-après dénommé le « Code ») a été élaboré afin de fournir des conseils en vue du respect de ces normes, et de démontrer les meilleures pratiques en vigueur, conformément aux valeurs fondamentales, à la vision et à la mission d'IUCN NL, ainsi qu'aux instruments statutaires (ci-après dénommés les « Statuts »).

Bien que le Code fournisse un large éventail de conseils sur les normes de conduite éthique, il n'aborde pas (et ne peut pas aborder) toutes les situations que les membres du personnel sont susceptibles de rencontrer. Le cas échéant, chaque membre du personnel est encouragé à demander et à obtenir des conseils.

2. CHAMP D'APPLICATION

Ce Code s'applique à tous les membres du personnel d'IUCN NL, quel que soit leur lieu d'affectation. Il s'applique également aux bénévoles travaillant pour IUCN NL, aux personnes sous-traitées en tant que consultants et aux personnes détachées par d'autres organisations auprès d'IUCN NL.

3. NOTRE APPROCHE DU TRAVAIL

IUCN NL rassemble des individus et des groupes du monde entier, et issus de nombreuses disciplines différentes. Nous sommes une équipe mondiale extrêmement motivée et créative au service de l'Union mondiale, et nous menons nos activités avec équité, intégrité et selon les normes éthiques les plus élevées.

Nous partageons une approche commune du travail et des objectifs de l'organisation, qui inspire et motive la conduite de nos activités quotidiennes selon les principes suivants :

- Nous valorisons la diversité et l'intégrité de la vie
- Nous prenons des mesures cohérentes et constantes fondées sur la meilleure compréhension des réalités, des questions et des lois mondiales, régionales et nationales
- Nous accueillons toutes les parties prenantes désireuses de travailler avec nous dans le cadre des valeurs, de la mission et des statuts d'IUCN NL
- Nous garantissons l'égalité des droits pour tous les membres du personnel de l'organisation, conformément aux principes d'IUCN NL et à la législation nationale.
- Nous nous efforçons d'être pragmatiques et efficaces.

Les principes et les normes de conduite énoncés dans le Code font partie intégrante d'une culture qui reconnaît, valorise et démontre une conduite honnête et éthique.

4. NOS PRINCIPES ET LES NORMES DE CONDUITE ATTENDUES

Le Code s'articule autour des principes suivants, dont chacun contient un ensemble de normes de conduite fondamentales :

- Intégrité, fiabilité et responsabilité
- Transparence
- Fiabilité et réactivité
- Égalité, inclusion et respect de la diversité des personnes
- Dignité
- Responsabilité environnementale.

4.1. Intégrité, fiabilité et responsabilité

Les membres du personnel doivent effectuer leur travail de manière diligente et professionnelle, éviter les conflits potentiels ou réels entre leurs intérêts personnels et les intérêts d'IUCN NL, et divulguer à leurs responsables hiérarchiques tout conflit potentiel ou réel entre leurs intérêts personnels et ceux d'IUCN NL.

Tous les membres du personnel sont tenus de faire preuve de la plus grande prudence et du plus grand discernement afin de garantir que les biens appartenant à IUCN NL ou qui leur ont été confiés ne soient pas mal utilisés ou gaspillés. Ces actifs comprennent, sans s'y limiter, les droits de propriété intellectuelle et autres droits, le temps du personnel, les informations et la documentation, les opportunités d'entreprise et les fonds.

Normes de conduite

- Éviter ou dénoncer tous les conflits d'intérêts éthiques, juridiques, financiers ou autres concernant l'organisation, que ces conflits soient potentiels, pressentis ou réels. Les conflits d'intérêts comprennent, sans s'y limiter, les cas suivants :
 - Effectuer des transactions intéressées et faire concurrence avec l'organisation,
 - Accepter des avantages financiers ou autres avantages importants en raison de la position du membre du personnel au sein d'IUCN NL,
 - Offrir ou accepter des paiements ou des considérations spéciales dans le but d'influencer la sélection de cabinets de conseil ou de services,
 - Influencer les décisions de l'organisation d'une manière qui engendre un gain ou un avantage personnel,
 - Poursuivre des intérêts existants ou potentiels qui compromettent ou semblent compromettre l'indépendance et l'intégrité des membres du personnel dans l'exercice de leurs responsabilités envers IUCN NL.
- S'abstenir de participer ou de tolérer les pots-de-vin, le népotisme ou autres formes de corruption,
- S'assurer de la divulgation appropriée et de l'approbation du responsable hiérarchique lors de l'offre ou de l'acceptation de cadeaux et de divertissements,
- Protéger les actifs et les ressources d'IUCN NL et veiller à leur utilisation prudente, efficace et efficace, afin de contribuer à sa santé financière et à sa réputation d'organisation environnementale respectée,
- Promouvoir les intérêts, les objectifs et les valeurs de l'organisation d'une manière diligente et professionnelle,
- Respecter les actifs, les ressources et les droits de propriété de l'organisation et s'abstenir de les utiliser à des fins privées,
- S'abstenir d'exploiter à son profit toute relation avec un donateur, un bénévole ou une organisation membre.
- S'abstenir de divulguer des informations privilégiées ou confidentielles à des parties non autorisées.

- S'engager dans une comptabilité et un reporting transparents et adhérer à des normes d'audit et de reporting indépendantes, tant sur le plan financier que sur d'autres questions liées à vos fonctions.

4.2. Transparence

La protection et la promotion de la libre circulation d'informations exactes et complètes sont essentielles pour servir les intérêts de nos Membres et partenaires. Il s'agit d'une responsabilité des responsables hiérarchiques envers leur personnel. Pour instaurer la confiance et contribuer à une prise de décision éclairée et responsable, il faut mener ses activités de manière transparente, s'abstenir d'actes et de pratiques trompeurs ou frauduleux, tenir des registres précis et divulguer en temps utile et de manière complète les informations importantes, sous réserve des obligations pertinentes en matière de confidentialité et de protection des données.

Normes de conduite

- Fournir des directives claires afin de garantir la compréhension des objectifs et des résultats mesurables souhaités par l'ensemble du personnel supervisé,
- Communiquer avec le personnel supervisé et les membres de l'équipe, en partageant en temps utile les informations professionnelles pertinentes, y compris les décisions de la direction, et en donnant un feedback impartial, honnête et opportun,
- Faire connaître les décisions dès que possible au personnel qui est substantiellement affecté par celles-ci,
- Fournir des informations honnêtes, pertinentes, précises et opportunes à tous les membres et partenaires et agir rapidement pour corriger les communications inexactes,
- S'abstenir d'acquérir des informations par des moyens malhonnêtes ou illégaux,
- Respecter la vie privée et protéger les informations confidentielles,
- Traiter avec les autorités publiques et d'autres tiers de manière légale et en toute bonne foi.

4.3. Fiabilité et réactivité

Les engagements doivent être honorés. Il faut dès lors faire preuve de discernement lors de la prise d'engagement afin de ne pas promettre au-delà de ses capacités ou de ses pouvoirs, et ensuite assurer le suivi nécessaire afin de tenir ses promesses, ses accords et autres engagements. Cela implique également que les membres du personnel doivent veiller au respect des engagements pris par des tiers envers IUCN NL.

Normes de conduite

- Honorer les engagements et les accords professionnels individuels, et mettre en œuvre tous les efforts appropriés et raisonnables pour s'assurer que les engagements et les accords pris par d'autres personnes envers/avec IUCN NL sont également honorés,
- Informer les partenaires en temps utile et de manière détaillée lorsque les engagements et les accords ne seront pas réalisés conformément aux engagements pris précédemment,
- Fournir des produits et des services conformes aux conditions contractuelles,
- Payer les fournisseurs et les partenaires à temps et conformément aux conditions convenues,
- Prendre en compte les demandes, suggestions et plaintes des partenaires et des membres,
- Répondre rapidement aux demandes et aux plaintes des membres du personnel.

4.4. Égalité, inclusion et respect de la diversité des personnes

IUCN NL est une organisation qui valorise et respecte la diversité, et s'efforce d'atteindre ses objectifs dans la ferme conviction que des individus et des groupes de personnes peuvent avoir des points de vue différents et divergents sur la conservation et le développement ainsi que sur des questions autres que la conservation.

IUCN NL s'efforce de traiter tous les partenaires, les membres et le personnel de manière juste et équitable, et évite toute discrimination en matière d'emploi et de contrats. Les politiques et pratiques de l'organisation doivent viser à créer un lieu de travail où les individus ont la possibilité de s'épanouir professionnellement et personnellement, en fonction de leurs capacités professionnelles et de leurs objectifs personnels.

Normes de conduite

- Garantir la liberté d'association et d'expression, en favorisant un échange responsable et constructif de points de vue, de critiques et d'idées,
- Comprendre et accepter la diversité culturelle, et offrir un environnement de travail tolérant, positif et favorable qui favorise le respect de la diversité,
- Ne traiter aucun individu de manière moins favorable en raison de sa culture, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son statut marital ou familial, de son orientation sexuelle, de son statut socio-économique, de son âge, de son handicap, de ses convictions politiques et religieuses ou de l'absence de celles-ci,
- Assurer l'égalité des chances dans tous les aspects des ressources humaines et se conformer aux lois et règlements applicables,
- Veiller à ce que tous les membres du personnel soient évalués sur leurs performances de manière équitable, uniforme et opportune et qu'ils soient reconnus, promus, récompensés ou sanctionnés en conséquence,
- Identifier et éliminer, lorsque cela est raisonnablement possible, les obstacles qui empêchent les membres du personnel de donner le meilleur d'eux-mêmes,
- Offrir une rémunération juste et raisonnable, en fonction du marché du travail et de la capacité financière d'IUCN NL,
- Traiter équitablement toutes les transactions, en offrant des chances égales aux membres, aux partenaires et aux fournisseurs se trouvant dans la même situation.

4.5. Dignité

Les membres du personnel ont l'obligation de protéger et de promouvoir les intérêts de l'organisation, mais ils sont supposés le faire dans le respect de la dignité et des valeurs personnelles des autres personnes. Les membres du personnel doivent s'abstenir de porter atteinte à la santé physique et mentale, à la sécurité, à la vie privée et aux droits humains d'autrui ; s'abstenir de toute forme de coercition ou de harcèlement ; et adopter des pratiques qui valorisent et développent l'être humain sur le lieu de travail.

Normes de conduite

- Prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale et la sécurité des membres du personnel pendant leur service, et leur offrir une couverture d'assurance appropriée,

- Mettre en œuvre tous les efforts possibles pour s'assurer que les membres du personnel bénéficient d'un équilibre approprié entre leur vie professionnelle et leur vie privée et que les heures de travail et les jours fériés spécifiés dans le manuel d'organisation (*Organisatiehandboek IUCN NL*) soient entièrement respectés ou qu'une compensation adéquate soit prévue,
- Être respectueux des autres et s'abstenir de toute forme de harcèlement, d'intimidation, d'abus d'autorité ou de représailles,
- Respecter, soutenir et protéger la dignité, l'intégrité et les droits humains de tous les membres du personnel et adopter des pratiques de travail appropriées à cette fin,
- S'abstenir de tolérer tout recours direct ou indirect au travail forcé, au travail des enfants ou à toute autre pratique de travail abusive, conformément à la Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé ainsi qu'aux Conventions 138 et 182 de l'OIT sur le travail des enfants,
- Travailler avec des partenaires et des fournisseurs dont les pratiques d'emploi respectent la dignité, les valeurs personnelles et les droits humains, les normes internationales du travail en matière de santé et de sécurité et adhèrent aux meilleurs principes du développement durable.

4.6. Responsabilité environnementale

Un élément clé de la mission d'IUCN NL est son engagement à aider les sociétés à conserver l'intégrité et la diversité de la nature et à assurer l'utilisation durable des ressources. IUCN NL s'engage à démontrer qu'elle est une organisation respectueuse de l'environnement en considérant activement les conséquences des décisions, politiques et actions sur les écosystèmes et les personnes qui en dépendent, et en s'efforçant, dans la mesure du possible, d'améliorer le bien-être des personnes et des écosystèmes et de minimiser les conséquences négatives.

Normes de conduite

- Démontrer l'engagement de l'organisation envers la durabilité et l'excellence environnementale dans toutes les activités commerciales en identifiant et en adhérant aux meilleures pratiques environnementales, et en donnant l'exemple,
- S'efforcer de minimiser l'impact environnemental de tous les aspects des opérations par une utilisation efficace et efficiente des ressources et, autant que possible, par l'utilisation durable de ressources renouvelables,
- Veiller à ce que les décisions d'affaires, notamment celles qui concernent les achats et les transports, reflètent la nécessité de minimiser l'empreinte écologique de l'organisation, en particulier :
 - Accorder une attention particulière aux normes environnementales des entreprises lors de l'achat de leurs produits et mettre l'accent sur ce point dans la politique d'achat,
 - Essayer de limiter le nombre de voyages à ceux qui sont vraiment nécessaires, éviter de multiplier le nombre d'événements et réduire la taille des délégations aux événements,
 - Promouvoir l'utilisation de la téléconférence comme alternative aux réunions physiques coûteuses.
- Travailler avec des partenaires et des fournisseurs dont les pratiques respectent des normes et des critères écologiques, et avec ceux qui s'efforcent activement d'adopter de telles pratiques, ou lorsque IUCN NL voit une opportunité de changement, conformément à l'engagement et à l'exécution des programmes.

5. ROLES ET RESPONSABILITES

Tous les membres du personnel d'IUCN NL ont l'obligation de lire et de reconnaître les principes et les normes de conduite énoncés dans ce Code et de signaler toute question ou préoccupation relative au

Code par les canaux appropriés. Tous les responsables hiérarchiques ont l'obligation d'examiner sérieusement toutes les déclarations de manquement à l'éthique faites par le personnel, et d'aider les membres du personnel dans ce domaine en leur fournissant des informations et des conseils et en répondant rapidement et systématiquement à leurs questions et préoccupations concernant les problèmes d'éthique.

Tous les membres du personnel sont chargés de :

- lire, reconnaître et mettre en pratique les principes et les normes établis dans ce Code, et
- en cas de doute sur les implications éthiques d'une action ou d'une omission, demander d'abord des éclaircissements et des conseils à leur responsable des ressources humaines ou au responsable de l'intégrité.

Les responsables hiérarchiques sont également tenus de :

- aborder et clarifier les questions éthiques,
- donner l'exemple en mettant le Code en pratique au quotidien,
- veiller à ce que leurs subordonnés directs soient informés de l'existence et du contenu du Code,
- promouvoir l'application du Code par leurs subordonnés directs sur une base quotidienne, et
- s'assurer que les rapports de mauvaise conduite ou de comportement non éthique portés à leur attention sont correctement signalés conformément au processus défini ci-dessous.

Le responsable des ressources humaines est chargé de :

- veiller finalement à ce que le personnel soit informé du contenu et des objectifs du Code,
- aborder et clarifier les questions éthiques qui sont portées à son attention,
- aider les responsables hiérarchiques dans le processus d'éducation et de développement du personnel concernant le Code, et
- s'assurer que les rapports formels de mauvaise conduite ou de comportement non éthique portés à son attention par une procédure formelle décrite dans le protocole sur la mauvaise conduite (lien hypertexte vers le document sur l'intranet) soient correctement signalés selon le processus défini ci-dessous.

Le responsable de l'intégrité est chargé de :

- aborder et clarifier les questions éthiques qui sont portées à son attention, et s'assurer que les rapports de mauvaise conduite ou de comportement non éthique portés à son attention soient correctement signalés conformément au processus défini ci-dessous.

Le Directeur a la responsabilité générale de :

- garantir un traitement équitable en ce qui concerne l'application du Code,
- assurer la réaction appropriée de l'organisation en cas de mauvaise conduite ou de comportement contraire à l'éthique signalés ou soupçonnés,
- veiller à ce que toutes les allégations raisonnables soient traitées de manière sérieuse et systématique, et fassent l'objet d'une enquête appropriée, et
- déterminer la marche à suivre et, le cas échéant, demander au Comité d'éthique (*geschillen commissie IUCN NL*) d'enquêter.