

## CODE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIQUE

Date 19/11/2024<sup>1</sup>

La Commission Justice & Paix conscientise et interpelle les citoyen·nes, les acteur·rices de l'éducation et les responsables politiques sur les questions de conflits, de démocratie et d'environnement. Justice & Paix encourage ces acteur·rices à « comprendre pour mieux agir » pour la paix et la justice, ici et ailleurs.

Notre organisation prône les droits humains, la justice sociale et la protection de l'environnement. Nous œuvrons à l'émergence d'un modèle durable accessible à toutes et tous, basé sur les valeurs de paix, de justice, de solidarité et de coopération entre les peuples.

À cet égard, le personnel s'engage à respecter le cadre éthique de l'organisation, en veillant à incarner avec probité des valeurs de transparence, de rigueur, de respect et d'indépendance, dans une visée de consolidation du Bien commun. Le respect de ce code est essentiel pour le maintien de la légitimité de notre organisation, la qualité de notre travail et la confiance que nous accordent de nombreuses parties prenantes. Cette charte s'adresse au personnel de la Commission Justice & Paix, mais également aux volontaires, aux membres des instances, aux stagiaires et aux partenaires.

Notre organisation cherche à poursuivre de façon continue ses réflexions sur les questions de responsabilité.

### 1. Transparence

- ✓ De **notre mission**, notre vision et nos valeurs, ainsi que de **notre structure** et nos processus décisionnels, via des publications claires et accessibles, dans une optique de bonne gouvernance ;
- ✓ De **nos projets à l'égard de nos partenaires et parties prenantes**, via participation maximale de celles et ceux-ci dans l'identification des besoins, l'élaboration, la gestion et la mise en œuvre (cf. NPRO) ;
- ✓ De **notre plaidoyer politique** et notre travail avec des responsables politiques et nos partenaires, via un positionnement public clair ;
- ✓ De **nos finances**, via une utilisation adéquate et justifiée, ainsi qu'un rapportage scrupuleux par des outils de transparence et des comptes et bilan annuels audités par un réviseur d'entreprises ;
- ✓ De **nos résultats**, via une redevabilité à l'égard de nos bailleurs, mais également de nos instances, nos volontaires, nos partenaires et nos bénéficiaires (cf. NPOL Gestion Axée Résultat) ;
- ✓ De **notre apprentissage et nos évaluations**, via des audits internes et externes.

### 2. Rigueur

- ✓ Dans **nos propos**, via un positionnement en phase avec notre mission et notre vision, nuancé,

<sup>1</sup> La première version de ce document a été adoptée le 20 mai 2019. Elle a été modifiée le 19 novembre 2024 à la suite de l'adoption par l'Assemblée générale d'une note politique de traitement des plaintes qui a nécessité l'adaptation du point 5 du présent document.

factuel et renseigné ;

- ✓ Dans **notre communication**, via une stratégie qui garantit la justesse des propos, en se préoccupant de l'intégrité des personnes mises en images, des stéréotypes éventuellement véhiculés par les récits et les visuels diffusés ; qui ne cherche pas de l'audimat au détriment des valeurs portées par l'organisation ;
- ✓ Dans **notre stratégie budgétaire et financière** à travers une planification et un suivi assidu ;
- ✓ Dans **notre consommation des ressources matérielles** qui nous sont confiées et dans la protection de celles-ci à l'égard de toutes nuisances (abus, vols, dégradations, etc.) ;
- ✓ Dans **la gestion des risques de l'organisation**, ainsi que dans **le respect des lois, règlements, coutumes, cultures et habitudes locales** (y compris vestimentaires) en application dans les juridictions dans lesquelles l'organisation opère, dans les limites imposées par la conscience ;
- ✓ Dans la **protection de l'intégrité physique et morale** de ceux et celles avec qui et pour qui nous travaillons, via une protection contre tout abus physique, sexuel, psychologique ou tout autre comportement qui pourrait porter atteinte à la dignité humaine (cf. ROI), ainsi que tout acte qui pourrait nuire directement ou indirectement à ces personnes ;
- ✓ Dans les **agissements et les comportements** ; à travers la proscription de la consommation excessive d'alcool et de drogues dures ou douces dans le cadre des fonctions, ainsi que tout autre comportement nuisible au professionnalisme du personnel ;

### 3. Respect

- ✓ De **l'inclusivité** et de **l'ouverture** à toutes croyances, convictions et sentiments, en interdisant strictement toute forme de racisme et de discrimination dans un cadre privé et public, sur base de tous critères établis par la loi (cf. ROI) et en menant des politiques égalitaristes pro-actives dans notre management et nos activités ;
- ✓ De **l'ensemble des droits humains** relatifs à la Déclaration universelle des droits humains ;
- ✓ De **l'environnement**, à travers la promotion d'un développement durable et une transition écologique, ainsi qu'une politique qui vise à minimiser l'impact environnemental de l'organisation (cf. Charte éthique et écologique) ;
- ✓ De **relations équitables**, avec nos volontaires, nos partenaires, nos bénéficiaires et toutes nos partie-prenantes, sans chercher à profiter d'un rapport de force éventuel en vue d'obtenir des services, traitements préférentiels, privilèges, au tout autre bénéfice ;
- ✓ Des **relations interpersonnelles** au sein et à l'extérieur de l'organisation **sereines et ouvertes**, à travers une écoute bienveillante, le respect des opinions et dans un esprit d'ouverture et d'apprentissage permanent ;
- ✓ Des **valeurs portées** par l'organisation **et ses options fondamentales** (cf. ROI et statuts de l'ASBL) via un comportement loyal et un positionnement cohérent ;
- ✓ Des **conditions de travail du personnel**, à travers une planification stratégique, une gestion des connaissances et un développement des compétences via la formation et des politiques de ressources humaines qui garantissent justesse et durabilité, ainsi qu'un partage des responsabilités (cf. NPOL) ;
- ✓ De la **vie privée** et de la **confidentialité** à l'égard de toutes informations ou connaissances obtenues dans l'exercice des fonctions (cf. NPRO).

### 4. Indépendance

- ✓ Des **partis politiques et des gouvernements**, malgré le travail réalisé avec les responsables politiques ;
- ✓ Des **bailleurs**, en termes d'ingérence et de formatage aux appels à projets, notamment à travers la charte d'éthique dans la récolte de fonds.

- ✓ De **toute autorité qui pratiquerait la corruption**, à travers une politique d'évitement, de transparence et d'interdiction stricte ;
- ✓ De **tout conflits d'intérêts** du personnel et des personnes engagées au sein de l'organisation dans des domaines relatifs à notre mission.

## 5. Mécanisme de réaction rapide

Le code éthique et déontologique engage formellement les personnes travaillant au sein de la Commission Justice & Paix, à travers une conduite personnelle et professionnelle irréprochable.

Un mécanisme est mis en place pour garantir le traitement des plaintes, doléances et retours dans un cadre sûr, confidentiel et structuré, conformément à la **Note de politique de signalement et de traitement des plaintes** (adoption finale par l'AG du 19 novembre 2024).

### 5.1. Signalement et réception des plaintes

Toute personne, interne ou externe à l'organisation, peut signaler une infraction au Code Éthique et Déontologique par le biais de mécanismes définis, incluant :

- Une plainte formelle adressée par écrit au ou à la gestionnaire de plainte. Elle peut être adressée par écrit, avec la mention « personnel et confidentiel », à l'adresse suivante :

Commission Justice & Paix  
Madame Christine Dubois-Grard - Gestionnaire de plainte  
Chaussée Saint-Pierre, 208  
1040 Etterbeek  
Belgique.

- L'utilisation de l'adresse électronique dédiée : [alerte@justicepaix.be](mailto:alerte@justicepaix.be) .

Les plaintes doivent être documentées pour assurer leur prise en charge formelle et être enregistrées sur un système sécurisé accessible uniquement aux membres autorisés du Comité de traitement des plaintes.

### 5.2. Protection des parties concernées

Justice & Paix garantit la confidentialité des plaintes, sauf obligation légale de divulgation. Toute forme de représailles envers les plaignant-es est strictement interdite, et des mesures de soutien adaptées sont prévues pour les victimes.

### 5.3. Procédures de traitement et de suivi

Chaque plainte fait l'objet d'une évaluation initiale par le ou la Gestionnaire de plainte, en coordination avec le Comité de traitement des plaintes. Un plan d'action est élaboré pour chaque cas.

Les plaintes anonymes sont examinées selon leur recevabilité et la disponibilité d'informations suffisantes. Les résultats des enquêtes et des mesures disciplinaires sont communiqués de manière adaptée aux parties impliquées.

### 5.4. Apprentissage organisationnel

Les plaintes et leurs résolutions font l'objet d'un rapport annuel présenté au Conseil d'administration

pour alimenter les processus d'évaluation des risques et améliorer les pratiques organisationnelles. La politique de gestion des plaintes est révisée périodiquement pour garantir sa pertinence et son efficacité.

## 6. Cadre institutionnel complémentaire

- Charte d'intégrité, signée le 28.05.2018 ([Charter Integriteit Charte d'Intégrité – CJP](#))
- Personne de confiance & chargée intégrité ([CJP – NPRO Personne de confiance](#))
- Règlement de travail de la Commission Justice & Paix ([CJP - Règlement de travail CJP](#))
- Statuts de la Commissions Justice & Paix ([20040929-ModificationsStatutsComplets](#))