

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 1 sur 13

Ce document annule et remplace le document suivant

REFERENCE	LIBELLE
MD 01	Code de conduite de WiLDAF AO

Validation

	NOMS & PRENOMS	FONCTIONS	VISAS & DATE
REDIGE PAR	Kayi A. AJAVON	Responsable Administrative et financière	Original signé
VERIFIE PAR	Kafui ADJAMAGBO-JOHNSON	Coordinatrice	Original signé
APPROUVE PAR	Conseil d'Administration	Organe de contrôle et de décision	17 03 2021

Suivi des modifications

DATE DE CREATION OU DE REVISION	INDICE DE REVISION	RESUME DE LA MODIFICATION
03/12	01	Création
17/03/2021	02	Tout (fond et forme)

Destinataires :
(Tout le personnel)

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 2 sur 13

Sommaire

SOMMAIRE	2
1. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION	3
1.1. Objet.....	3
1.2. Domaine d'application	3
2. DEFINITIONS.....	4
3. RESPONSABILITES.....	4
4. REFERENCES.....	4
5. DESCRIPTION.....	4
6. ANNEXES	Erreur ! Signet non défini.

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 3 sur 13

1. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION

1.1. Objet

Le WiLDAF-AO, dans son engagement à maintenir et développer davantage sa contribution au respect et à l'exercice des droits des femmes de la sous-région, continue de développer des projets et programmes.

Il est important que les acteurs clés de la mission de WiLDAF respectent un minimum de règles afin d'atteindre les objectifs. Cela passe par l'élaboration et le respect d'un code de conduite, dans le but d'optimiser leurs engagements réciproques et faciliter la fonctionnalité.

Le code de conduite vise à garantir que toutes les personnes impliquées dans les actions de WiLDAF se traitent mutuellement et traitent les filles et les femmes, avec dignité et respect. Ce code de conduite est conçu pour garantir le respect des politiques connexes, la divulgation complète des violations suspectées ou présumées des normes de conduite attendues, et pour maintenir le statut professionnel de l'organisation afin qu'elle puisse réaliser sa mission.

Le code de conduite constitue un référentiel des principes et règles éthiques applicables au WiLDAF-AO afin d'éviter d'éventuels comportements préjudiciables à l'organisation et à son image.

Le processus d'élaboration de ce présent code de conduite a été participatif. Il a été approuvé par le Conseil d'Administration. Sa révision ou modification de tout ou partie doit suivre la procédure de maîtrise des documents du WiLDAF-AO.

1.2. Domaine d'application

Les membres du Conseil d'Administration du WiLDAF-AO, les membres des bureaux exécutifs des réseaux nationaux, l'ensemble des employés permanents, les consultants, les stagiaires y compris les volontaires au niveau du bureau sous régional et des pays, ci-après dénommés « acteurs internes et externes », sont tenus de respecter scrupuleusement ce code de conduite.

Ces acteurs internes et externes, en raison des responsabilités qui leur sont assignées, se chargeront de fournir les informations appropriées aux associés (fournisseurs de biens et services, partenaires stratégiques, opérationnels et financiers etc.) au sujet des obligations imposées par le code, et exiger le respect des obligations qui concernent directement leurs activités.

Les associés devront signer une reconnaissance pour montrer qu'ils ont lu et compris le code de conduite.

Ce code doit être lu en conjonction avec la législation (si possible), mais si le code de conduite exige une norme plus élevée que les lois locales, alors ce code prévaudra.

Ce code doit également être lu et compris en conjonction avec les politiques associées suivantes, qui peuvent être modifiées de temps en temps :

- Politique de genre ;
- Politique de lutte contre la fraude ;
- Politique de dénonciation (des abus).

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 4 sur 13

2. DEFINITIONS

Harcèlement moral : agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte au droit et à la dignité d'autrui, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Par exemple, tout acte ou propos à répétition envers un/une collègue dans le but de le/la déstabiliser pour arriver à une fin inavouée.

Harcèlement sexuel : le fait pour une personne d'user d'ordres, de menaces, de paroles, de contraintes, d'écrits ou tout autre moyen dans le but d'obtenir d'autrui contre son gré des faveurs de nature sexuelle.

3. RESPONSABILITES

Le personnel et les associés sont individuellement et collectivement responsables du respect du présent code de conduite : en tant que membre du personnel ou associé, chacun/e est un ambassadeur de l'organisation, ses actions et son comportement pendant et en dehors des heures de travail (que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du bureau) peuvent améliorer ou entraver la réputation de WiLDAF. En tant que tel, le personnel et les associés sont responsables de la gestion de leur comportement dans le cadre et en dehors de notre travail, conformément au présent code de conduite et aux politiques et procédures associées.

Les directeurs ou chefs de départements ont de grandes responsabilités en matière de transparence et doivent créer des environnements de travail qui permettent aux personnel et associés de respecter les normes de conduite.

4. REFERENCES

- Code pénal des différents pays de WiLDAF AO ;
- Les normes internationales relatives aux droits des femmes et des filles
- Code de travail des différents pays de WiLDAF AO.

5. DESCRIPTION

A travers ce code de conduite, le WiLDAF-AO prend l'engagement de façon explicite à faire preuve de responsabilité dans chacun de ses champs d'intervention en s'appropriant les principes de responsabilité, de l'égalité, de non-discrimination, de respect de la personne, d'honnêteté, de loyauté, d'intégrité, de solidarité et de transparence.

5.1. LES PRINCIPES

5.1.1. Responsabilité légale

Pour WiLDAF-AO, l'atteinte des objectifs ne peut être totalement effective que dans un environnement où l'Etat de droit est entièrement respecté. A cet effet, WiLDAF-AO prend des dispositions pour que chaque personne, dans le cadre de sa mission et de ses compétences,

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 5 sur 13

connaisse les textes et respecte l'esprit de la législation (lois, normes, règlements) promulguée par les Institutions nationales, régionales et internationales, en particulier les normes régissant la tenue des comptes, les normes de protection des données personnelles, de sécurité des personnes et des biens ainsi que les normes de l'efficacité du travail.

5.1.2. Égalité et non-discrimination

L'égalité de chance à tous les niveaux fait partie des enjeux du WiLDAF-AO. Chaque mandataire dans le cadre de ses activités et de ses compétences doit respecter le principe d'égalité et de non-discrimination par une égalité de traitement sans distinction d'âge, de sexe, de race, d'ethnie, de physique, de religion ou d'appartenance politique. En dehors des postes à grandes responsabilités où WiLDAF-AO pratique une discrimination positive en faveur des femmes, toute forme de discrimination est interdite, en ce qui concerne le recrutement aux autres postes, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement et les conditions de retraite.

5.1.3. Respect mutuel et valorisation de la personne :

WiLDAF AO veille à ce que chaque mandataire dans le cadre de ses activités observe les principes de courtoisie et de respect dans sa collaboration avec les autres quelle que soit sa classe sociale et sa position dans l'organigramme. Chaque mandataire doit être respecté en tant que membre à part entière de l'équipe du WiLDAF-AO. Les mêmes principes de respect et de courtoisie doivent être observés dans nos relations de travail avec les personnes extérieures.

5.1.4. Harcèlement sur les lieux de travail :

Le WiLDAF-AO ne tolère ni n'approuve aucun degré de harcèlement, qu'il soit fait par voie orale, par écrit direct ou électronique, par des attouchements, des insultes, des actes et propos obscènes ou intimidants, des plaisanteries désobligeantes, des gestes inappropriés, des récompenses sexuelles, des fouilles corporelles, des agressions sexuelles, de la part de quiconque y est associé. Au WiLDAF, le harcèlement sexuel n'est pas seulement une infraction pénale mais une violation des droits humains et doit être traité comme telle. Il est de la responsabilité de tout le personnel et associés (employés réguliers, temporaires, consultants, stagiaires, coopérants), et en particulier de la direction, de promouvoir des environnements de travail exempts de harcèlement sexuel à tous les niveaux hiérarchiques. Tous les réseaux membres du WiLDAF suivront les lois nationales traitant du harcèlement sexuel dans leurs pays respectifs.

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 6 sur 13

Tout acte de harcèlement (sexuel ou moral) devra être dénoncé immédiatement par la victime ou le témoin auprès de la Direction. Les allégations de harcèlement sexuel seront traitées avec sérieux, rapidité, attention et dans la confidentialité. Tout employé victime ou témoin de harcèlement devra être protégé contre les représailles pour avoir déposé plaintes.

5.1.5. Professionnalisme

Le WiLDAF-AO s'efforce de mettre à la disposition de ses mandataires, l'environnement et les outils dont ils ont besoin – équipements, informations, appui et suivi - pour mener efficacement leurs tâches. Chacun doit par conséquent utiliser avec conscience et d'une façon efficiente les biens mis à sa disposition pour remplir ses tâches dans un esprit d'équipe et de collaboration en vue d'optimiser les objectifs de l'organisation. Chacun doit travailler dans le respect des règles et procédures en vigueur au sein du WiLDAF-AO.

Le système d'évaluation des compétences du personnel et des collaborateurs a pour finalité de renforcer le professionnalisme de chaque membre du personnel du WiLDAF-AO, en détectant les besoins de perfectionnement et d'évolution de chaque mandataire à son poste et à sa carrière pour y apporter les réponses appropriées.

5.1.6. Honnêteté

Chaque mandataire doit, dans l'exercice de ses fonctions, rester fidèle à ses engagements en respectant les obligations du contrat de travail, les règles exposées dans ce code de conduite, les dispositions du manuel des procédures et les lois en vigueur pour son domaine de compétence. A cet effet, chaque mandataire doit s'engager à ne pas enfreindre les règles établies dans son intérêt personnel ou celui du WiLDAF-AO, ni à accomplir des actions qui compromettent la sincérité de son comportement.

5.1.7. Transparence

Chaque mandataire est tenu de rendre disponibles et accessibles les informations relatives aux activités menées ou à mener, aux décisions prises. Il s'agit également de présenter à chaque fois des informations actualisées, basées sur des faits et de manière claire et objective. Ceci permet aux parties prenantes (bailleurs de fonds, partenaires stratégiques, autorités gouvernementales, les auditeurs, les bénéficiaires et autres parties concernées) d'évaluer avec justesse et exactitude l'impact des décisions et activités du WiLDAF AO-sur leurs intérêts.

Le WiLDAF-AO veille à ce que chacun/e, dans le cadre de ses activités, s'acquitte de ses fonctions en s'assurant que chaque action entreprise soit documentée étape par étape et que les rapports soient compréhensibles et les actions afférentes justifiables.

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 7 sur 13

Le WiLDAF AO s'assure toutefois que la transparence n'entraîne pas la divulgation d'informations qui touchent à la sécurité ou à la vie privée des personnes, ni la divulgation d'informations confidentielles ou stratégiques de l'organisation. Les informations stratégiques sont celles qui sont susceptibles, si elles étaient divulguées sans contrôle, d'affecter les actions du réseau.

5.1.8. Objectivité :

Le WiLDAF-AO veille avant tout que la prise en considération des faits soit le fondement de tout jugement ou prise de décisions au sein du réseau. Chaque mandataire dans l'exercice de ses fonctions et compétences doit agir et juger en toute sérénité, sans favoritisme lié à des sentiments d'amitié ou d'inimitié, ou à un quelconque lien de parenté ou d'affinité.

Vu sa dépendance financière vis-à-vis des bailleurs, le WiLDAF-AO veille à ce qu'aucune forme de pression financière ou autre ne puisse compromettre ses valeurs.

5.1.9. Confidentialité

Le WiLDAF-AO s'engage à traiter et à gérer avec responsabilité ses informations stratégiques et les renseignements personnels de chaque mandataire. Ainsi, le WiLDAF AO exige de chaque mandataire dans le cadre de ses fonctions de s'abstenir de divulguer à l'extérieur des données stratégiques ou confidentielles du WiLDAF- AO dont il dispose pour l'exercice de ses fonctions et qui ne sont pas encore rendues publiques ; des informations personnelles des uns et des autres à moins que la loi l'y oblige. Les informations personnelles comprennent toutes données pouvant être utilisées pour identifier une personne, par exemple son nom, son adresse, son numéro de téléphone, son âge, son sexe, son état civil, son éducation, son numéro d'assurance sociale, sa nationalité, son origine ethnique, ses numéros d'identification, son revenu, ses évaluations, ses dossiers d'employé, et ses dossiers de santé ou médicaux.

5.1.10. Conflit d'intérêts :

Le réseau entend par conflit d'intérêts, toutes les situations dans lesquelles les intérêts privés d'un mandataire influencent, ou sont susceptibles d'influencer, l'objectivité dont il doit faire preuve dans l'exercice de ses fonctions officielles auprès du WiLDAF. S'agissant des intérêts privés, ils comprennent tout bénéfice tiré pour soi-même ou pour les membres de sa famille ou ses connaissances. WiLDAF-AO doit prendre des dispositions pour se protéger des effets dommageables résultant des conflits d'intérêts d'une part, et s'abstenir de provoquer une telle

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 8 sur 13

situation en sa faveur afin d'éviter la mauvaise réputation et ses conséquences déstabilisatrices pour l'institution.

Par conséquent, le WiLDAF- AO s'applique à s'assurer que toute décision relative à la signature d'un contrat - que ce soit pour l'obtention d'un financement, de l'acquisition d'un bien ou service, de l'embauche d'un employé, etc...) soit basée sur des analyses et évaluations solides exemptes de tout soupçon de profit ou intérêt personnel direct ou indirect. Ainsi il est exigé de tous les mandataires du WiLDAF d'éviter toute situation de conflit d'intérêts personnels.

5.2. REGLES DE CONDUITE

Les règles de conduite suivantes, inspirées des principes éthiques susmentionnés, régissent les relations avec les donateurs, les partenaires, les fournisseurs, les employés/collaborateurs, les bénéficiaires, la presse et les médias, les organismes de contrôle et les autorités judiciaires :

5.2.1. Relations avec les gouvernements et administrations

WiLDAF-AO dans le cadre de sa mission interagit avec les institutions étatiques régionales, nationales et communautaires. Les relations avec les institutions gouvernementales et administratives doivent se faire dans un esprit de collaboration et de dialogue en respectant les réglementations en vigueur en la matière. Pour ce faire :

- WiLDAF-AO s'abstient de soutenir des actions gouvernementales ou d'un représentant administratif qui vont à l'encontre des droits humains et des principes moraux ;
- WiLDAF AO s'interdit d'utiliser ses locaux pour des débats politiques ;
- Les mandataires du WiLDAF-AO sont libres de soutenir un candidat à un mandat politique ou participer à une activité d'un parti politique de son choix si cela se fait en dehors de son temps et des locaux de travail ;
- Les mandataires du WiLDAF-AO ne peuvent pas dans le cadre de leurs fonctions, prendre partie ou faire une déclaration officielle au nom du WiLDAF- AO ;
- Les mandataires du WiLDAF- AO ne peuvent pas utiliser les ressources du WiLDAF-AO au profit d'un parti politique ou d'un candidat à un mandat politique.

5.2.2. Relations avec les partenaires financiers

Les relations avec les donateurs sont fondées sur la transparence, la sincérité, la promptitude, la disponibilité et la fourniture d'une information exhaustive.

En particulier :

- WiLDAF-AO doit garantir aux bailleurs qui le lui demandent, une information complète et véridique sur sa structure, son mode de fonctionnement, son domaine de compétence, ses capacités institutionnelles et opérationnelles, la gestion des ressources, les actions

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 9 sur 13

réalisées, les actions à soutenir, la gestion des fonds sollicités et les résultats attendus ; ceci doit se faire dans le respect du circuit de communication du WiLDAF ;

- WiLDAF-AO ne doit en aucun cas exercer des pressions illicites par chantage afin d'inciter un/des responsables d'une subvention à lui accorder des financements ;
- WiLDAF-AO ne doit jamais faire des déclarations non véridiques pour obtenir des financements ;
- WiLDAF-AO doit chercher à connaître l'origine des financements et s'assurer que les bailleurs n'ont pas des politiques qui ne vont pas à l'encontre de ses valeurs ;
- WiLDAF-AO refuse tout don de matériel, de services ou de fonds provenant d'un organisme qui viole manifestement les droits humains, notamment des femmes, des travailleurs et de l'environnement, et qui produit, commercialise des armes, ou se livre au trafic des êtres humains ;
- WiLDAF-AO ne doit pas affecter les sommes allouées au titre de subventions par un bailleur à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été accordées.

5.2.3. Relations avec les partenaires stratégiques

Le choix des partenaires pour la réalisation d'activités communes est fondé sur les critères suivants :

- La souscription aux principes éthiques et aux valeurs défendues par le WiLDAF-AO, à sa mission de développement social et de protection des droits humains en général et ceux des femmes et filles en particulier ;
- L'engagement du partenaire, en outre à ne pas accorder, offrir ou promettre de l'argent, des faveurs ou des bénéfices quelconques à des tiers dans le cadre de sa collaboration avec le WiLDAF.
- La non implication du partenaire dans des activités illicites.

5.2.4. Relations avec les fournisseurs

Avec les fournisseurs, le WiLDAF :

- Doit s'assurer de l'application des procédures en vigueur en matière d'acquisition de biens ou services.
- Doit, dans le cadre des appels d'offre pour l'acquisition de biens et de services, effectuer le choix des fournisseurs sur la base d'évaluations objectives et selon des critères de compétitivité, de rapport qualité/prix conformément aux procédures d'acquisition de biens en vigueur ;

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 10 sur 13

- Doit s'assurer que ses fournisseurs respectent la législation locale.
- S'interdit d'accepter de l'argent, des faveurs ou des bénéfices quelconques d'un fournisseur en échange d'une information donnée pour favoriser son offre ou d'une commande accordée.

5.2.5. Relations avec les employés

Le WiLDAF- AO doit se conformer aux obligations suivantes :

- Respecter la législation locale en matière du droit de travailleurs et les standards minimum internationaux de conditions de travail. WiLDAF-AO doit en particulier respecter : la liberté d'association, l'égalité de chances et de traitement et toutes les autres normes promues et défendues par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Garantir la reconnaissance et la mise en valeur des compétences et de la contribution de chacun à la réalisation de ses objectifs ;
- Offrir à tous les employés les mêmes opportunités de développement professionnel, basées sur des critères de mérite, sans distinction de sexe, d'âge, de religion, de nationalité ou d'origine, d'opinions politiques et syndicales ;
- Viser l'amélioration continue des compétences de chacun, en favorisant les parcours de formation et en perfectionnant les méthodes et les stratégies opérationnelles ;
- Garantir des conditions de travail fonctionnelles et appropriées ;
- Veiller au respect des principes contenus dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux Droits de l'Enfant ;
- Garantir aux employés un environnement exempt de toute forme de harcèlement ;
- Protéger la vie privée de ses employés.

5.2.6. Relations avec les bénéficiaires

Le WiLDAF-AO doit se conformer aux obligations suivantes :

- Faire le choix des bénéficiaires de ses projets sur une base dénuée de toute discrimination - politique, raciale, idéologique ou religieuse ;
- S'assurer que les bénéficiaires respectent les législations et réglementations nationales en vigueur ;
- Consulter et impliquer les bénéficiaires dans la définition et la mise en œuvre des politiques et stratégies du WiLDAF ;

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 11 sur 13

- Faire participer les bénéficiaires à l'identification, l'élaboration et à la mise en œuvre des projets et programmes
- Consulter et impliquer les bénéficiaires dans le processus de détermination de leurs besoins et priorités ;
- Garantir la reconnaissance et la contribution de chaque bénéficiaire à l'atteinte de ses objectifs ;
- Être transparent dans la gestion des projets en faveur des bénéficiaires – c'est de leurs droits de recevoir une information complète sur les activités, les donateurs et les ressources investies dans les activités qui les impliquent ;
- Garantir la confidentialité des données personnelles des bénéficiaires.

5.2.7. Relations avec la presse et les médias

Toute communication externe, et en particulier avec les medias, doit être :

- Véridique ;
- Vérifiable ;
- Non-agressive ;
- Respectueuse des droits et de la dignité de la personne ;
- Respectueuse de la législation locale.

5.2.8. Relations avec les auditeurs

Les auditeurs peuvent compter sur l'entière collaboration du WiLDAF AO, qui réproue toute tentative d'obstruction. Le WiLDAF-AO s'interdit d'occulter des informations, de fournir une documentation fausse ou erronée, d'empêcher ou d'entraver le déroulement des opérations de contrôle.

Les relations avec les auditeurs doivent être fondées sur :

- La disponibilité ;
- La promptitude ;
- La transparence ;
- La correction et/ou la mise en application des recommandations des auditeurs.

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 12 sur 13

5.2.9. Gestion des cadeaux

La réception des cadeaux est interdite à WiLDAF. Cependant, comme il pourrait être inapproprié de refuser un cadeau compte tenu du contexte local ; seuls les cadeaux symboliques (de petite valeur, et en nature) comme les pagnes et habits traditionnels pourraient être acceptés.

5.2.10. Obligations des mandataires

La réputation et l'image du WiLDAF ne doivent pas être mises en danger par des comportements inappropriés de ses mandataires. Par conséquent chaque mandataire doit :

- Respecter les dispositions des différentes procédures, des règles de conduite, du contrat de travail ;
- Respecter les droits fondamentaux de la personne, en veillant particulièrement aux droits de la femme/fille et à l'élimination de toute forme de discrimination ;
- Adopter un comportement et une tenue convenable, respectueux du contexte de travail, des collègues, des partenaires, des fournisseurs, des bénéficiaires directs, des cultures et des confessions locales, soucieux de la dignité de sa fonction, en conformité avec les principes et valeurs du WiLDAF AO ;
- Garantir la bonne utilisation des biens immobiliers et mobiliers et toute autre ressource du WiLDAF-AO mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission.

Il est formellement interdit à chaque mandataire, sans exception ni réserve :

- D'être impliqué dans des opérations de type militaire ;
- De posséder ou détenir des armes à feu dans les locaux du WiLDAF ;
- De se livrer à des agissements susceptibles de causer des dommages au WiLDAF ou d'altérer son image ;
- De travailler dans le cadre de sa mission avec des travailleurs mineurs ;
- De se rendre coupable des actes de violence sur les enfants et les femmes ;
- De se rendre coupable de violence morale et d'abus d'autorité, par la voie de menaces, de brimades qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique d'un collègue, ou contribuent à détériorer l'ambiance de travail ;
- De se livrer à des activités illicites ou de blanchiment d'argent ;
- De se livrer à des agissements frauduleux ;
- De solliciter dans le cadre de ses fonctions, un cadeau ou une gratification auprès d'une personne ou entité en échange d'une information ou traitement spécial en lien avec la mission du WiLDAF AO,

	Code de conduite - WiLDAF-AO	Réf. PD 01
		VERSION : 02
		Page 13 sur 13

- D'entretenir des relations sexuelles avec des mineurs ;
- D'utiliser son temps de travail au WiLDAF-AO pour mener des activités privées ;
- D'être impliqués durant son mandat au WiLDAF dans les préparations de stupéfiants ou d'en faire usage durant les heures de travail ;
- De se livrer au harcèlement sous toutes ses formes dans les locaux du WiLDAF ou sur les sites pendant les missions.

5.3. SANCTIONS EN CAS NON RESPECT DU CODE DE CONDUITE

La coordination de WiLDAF-AO est chargée de veiller à la mise en œuvre et au suivi du code de conduite.

Toute violation présumée de ce code de conduite doit être signalée à l'équipe qualité en charge de la Surveillance.

En cas de violation de ses clauses, et pour mieux protéger son image et son patrimoine, le WiLDAF AO se réserve le droit d'appliquer les sanctions légales ou disciplinaires nécessaires requises :

- Résiliation de contrat conformément aux dispositions nationales applicables, comme prévu par le règlement intérieur du WiLDAF AO pour les employés ;
- Rupture et non renouvellement de contrat avec les fournisseurs et partenaires stratégiques ;
- Rupture et non renouvellement de contrat avec possibilité d'assignation à la justice selon la gravité de la faute pour les consultants ;
- Demande de démission et possibilité de poursuites judiciaires pour les membres du conseil d'administration et des conseils régionaux ;
- Exclusion du réseau et possibilité de poursuites judiciaires pour les bénéficiaires/clients.