wapa
from war to childhood

CHARTE INSTITUTIONNELLE

Table des matières

Table des matières 2
0. Préambule et champ d'application 4
Valeurs fondamentales 4
1. Gouvernance et fonctionnement institutionnel 4
Fonctions dédiées à l'intégrité 4
2. Principes éthiques fondamentaux 5
Prévention de la corruption et des conflits d'intérêts 6
3. Protection des droits de l'enfant 6
3.1 Intérêt supérieur de l'enfant et non-discrimination 6
3.2 Protection contre la violence, l'abus et l'exploitation 6
3.3 Environnement sûr, éducation et bien-être 6
3.4 Réintégration familiale et communautaire 7
3.5 Participation et confidentialité 7
3.6 Renforcement des capacités et mécanismes de signalement 7
3.7 Égalité entre filles et garçons 7
4. Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) 7
Définitions (circulaire du Secrétaire général des Nations Unies) 8
5. Intégrité financière, lutte contre la fraude et transparence 8
5.1 Interdictions 8
5.2 Prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme 8
5.3 Transparence financière et gestion des ressources 9
5.4 Détection de la fraude 9
6. Plan pour l'égalité de genre (2026–2030) 9
6.1 Approche institutionnelle 10
6.2 Prévention de la discrimination, du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels 10
6.3 Intégration du genre dans les programmes 10
6.4 Participation, éducation et autonomisation économique 11
6.5 Familles, communautés et partenariats 11
6.6 Données, capacités et communication 11
6.7 Suivi et révision 12
7. Protection des données personnelles et vie privée 12
8. Relations avec les partenaires locaux 12
Sélection des partenaires 12
9. Mécanismes de signalement et traitement des plaintes 13
9.1 Canaux de signalement 13
9.2 Traitement 14
9.3 Confidentialité, protection et conservation des données 14
10. Récolte de fonds 14

11. Environnement et développement durable 15
12. Conséquences en cas de non-respect 15
13. Formation, suivi et révision 15
Tableau de suivi 16
14. Engagement des signataires 16

0. Préambule et champ d'application

WAPA International est une association sans but lucratif belge (ASBL), dont les actes de constitution ont été publiés au Moniteur belge le 8 août 2013, dont la mission est la protection et la réintégration durable des enfants et jeunes affectés par les conflits armés et les violences graves (recrutement d'enfants, violences sexuelles, stigmatisation liée à une naissance issue d'un viol, déplacement).

La présente charte définit les principes éthiques, les règles de comportement, les engagements de protection de l'enfance et d'égalité de genre, ainsi que les obligations de diligence qui s'imposent à l'ensemble des personnes agissant au nom de WAPA International : membres du Conseil d'Administration, employé·e·s, bénévoles, consultant·e·s, accompagnant·e·s de terrain, partenaires locaux, fournisseurs et toute autre partie prenante associée à ses activités.

Valeurs fondamentales

L'action de WAPA repose sur trois valeurs fondamentales : transparence, authenticité et dynamisme, qui doivent guider à tout moment les actions et décisions de chaque collaborateur·rice.

L'intégrité, valeur transversale, recouvre deux dimensions complémentaires :

- Intégrité financière : absence de fraude, de corruption, de clientélisme ou de conflits d'intérêts ; bonne utilisation des ressources ; respect des lois et réglementations.
- Intégrité morale : comportements conformes aux valeurs et normes éthiques promues par WAPA, absence de harcèlement moral ou sexuel, absence de discrimination (hors discriminations positives justifiées).

Chaque collaborateur·rice de WAPA est tenu·e de signer la charte éthique de l'organisation et de la présente charte, qui constituent, depuis le 26 septembre 2019 pour les dispositions relatives à la non-exploitation, un avenant au contrat de travail.

Sources : Politique d'intégrité ; Charte éthique ; Charte de non-exploitation

1. Gouvernance et fonctionnement institutionnel

WAPA est pilotée par un Conseil d'Administration (CA) et une Assemblée générale (AG).

- Le CA se réunit idéalement chaque trimestre pour décider des orientations stratégiques, veiller à l'état des comptes et arrêter le budget annuel.
- L'AG ordinaire se tient en début d'année, et avant le 30 juin, pour arrêter les comptes annuels.
- Chaque mandat d'administrateur·rice est exercé bénévolement.

Fonctions dédiées à l'intégrité

Le CA valide et contrôle la mise en œuvre de la politique d'intégrité. Il désigne, pour un mandat de 3 ans renouvelable :

- Un·e conseiller·ère en intégrité : personne de confiance, tenue à la confidentialité, qui écoute et conseille tout collaborateur·rice confronté·e à une question d'intégrité (sauf danger grave et imminent).
- Un·e gestionnaire de plaintes : reçoit, évalue la recevabilité et traite les plaintes liées à l'intégrité, et propose des améliorations des systèmes internes.
- Un·e responsable intégrité : traduit la politique en pratiques et procédures et instaure la culture d'intégrité au sein de l'organisation.

Compte tenu de la taille de WAPA, ces trois fonctions peuvent être exercées par une même personne sur décision du CA, ou externalisées auprès d'un tiers. Il est toutefois préférable de dissocier la fonction de conseiller·ère en intégrité de celle de gestionnaire de plaintes, afin de préserver la confiance et la confidentialité propres au rôle de conseil.

Le Comité de direction (CD) est responsable de la surveillance du respect des normes d'intégrité, de l'analyse des risques, de l'établissement des politiques et procédures, de la formation des collaborateur·rice·s et du rapport au CA. Les responsables RH assurent le suivi de l'équilibre de genre, des pratiques RH et des formations.

Sources : Charte éthique ; Politique d'intégrité

2. Principes éthiques fondamentaux

WAPA International fonde son action sur les principes suivants, applicables à l'ensemble de ses activités et de ses relations :

- Intégrité : agir avec honnêteté, impartialité et professionnalisme dans toutes les activités.
- Transparence : assurer une gestion claire, traçable et documentée des ressources financières, matérielles et humaines.
- Responsabilité et redevabilité : respecter les lois et règlements applicables en Belgique et dans les pays d'intervention, ainsi que les engagements contractuels envers donateurs et partenaires.
- Respect des droits humains : promouvoir et protéger les droits fondamentaux, en particulier ceux des enfants victimes de conflits armés, conformément aux conventions internationales relatives aux droits de l'enfant.
- Équité et non-discrimination : garantir l'égalité de traitement indépendamment du genre, de l'origine, de la religion, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'opinion politique ou de toute autre caractéristique personnelle.
- Respect des principes humanitaires : humanité, impartialité, neutralité et indépendance dans toutes les interventions.
- Confidentialité et protection des données : conformément au RGPD et aux bonnes pratiques de protection des bénéficiaires (voir section 8).

Prévention de la corruption et des conflits d'intérêts

Toute forme de corruption (pots-de-vin, dessous-de-table ou pratiques contraires à l'éthique) est explicitement interdite. Employé·e·s et partenaires sont tenus de signaler tout acte de corruption présumé.

Chacun·e doit éviter les conflits d'intérêts potentiels et divulguer toute situation où ses intérêts personnels pourraient interférer avec ceux de l'organisation. En cas de conflit d'intérêts identifié dans une décision, la personne concernée se retire du vote.

> Sources : Politique d'intégrité ; Code de conduite

3. Protection des droits de l'enfant

WAPA agit pour la protection et la réintégration durable des enfants affectés par les conflits armés, en particulier les enfants anciennement associés aux forces et groupes armés, les enfants victimes de violences sexuelles, les enfants nés de viols et les enfants déplacés. Chaque enfant possède des droits fondamentaux qui doivent être respectés, protégés et promus en toutes circonstances.

3.1 Intérêt supérieur de l'enfant et non-discrimination

L'intérêt supérieur de l'enfant guide toutes les décisions de WAPA et de ses partenaires locaux (orientation scolaire, formation, réunification familiale, soutien économique), en évitant toute action susceptible d'exposer l'enfant à un risque accru de stigmatisation, de rejet ou de violence.

Tous les enfants accèdent aux programmes sans distinction de sexe, d'origine, d'ethnie, de religion, de langue, de handicap, d'histoire personnelle ou de situation sociale, avec une attention particulière aux filles et aux enfants les plus vulnérables. Lorsque les structures soutenues par WAPA ne peuvent répondre aux besoins spécifiques d'un enfant, celui-ci est référencé vers une institution adaptée.

3.2 Protection contre la violence, l'abus et l'exploitation

WAPA met en place des mesures de prévention contre toute forme de violence physique, psychologique ou sexuelle. Personnel, partenaires et bénévoles sont informés des règles de conduite à respecter dans leurs interactions avec les enfants. Des procédures claires permettent d'identifier, de signaler et de traiter toute situation de risque ou de maltraitance, y compris au sein de la famille ou de la communauté (voir section 4 pour les dispositions spécifiques d'exploitation et abus sexuels).

3.3 Environnement sûr, éducation et bien-être

Les activités se déroulent dans des environnements sécurisés et adaptés, avec une attention particulière à la sécurité physique des lieux et à la qualité de l'encadrement. WAPA soutient l'accès à l'enseignement formel, à la formation professionnelle et aux activités génératrices de revenus, ainsi que la continuité des parcours éducatifs.

Les enfants affectés par les conflits armés bénéficient d'un accompagnement psychosocial pour exprimer leurs émotions, reconstruire leur confiance et renforcer leur résilience, avec orientation vers des services spécialisés si nécessaire.

3.4 Réintégration familiale et communautaire

WAPA soutient les familles pour faciliter le retour de l'enfant dans des conditions favorables à son développement, et mène des activités de sensibilisation auprès des communautés afin de réduire la stigmatisation et de favoriser l'acceptation et la réintégration des enfants au sein de leur communauté.

3.5 Participation et confidentialité

Les enfants sont encouragés à exprimer leurs opinions sur les activités qui les concernent et sont informés de leurs droits et des services disponibles. Les informations et données personnelles les concernant sont traitées de manière confidentielle ; les images et témoignages ne sont utilisés qu'avec le consentement éclairé de l'enfant et/ou de son représentant légal.

3.6 Renforcement des capacités et mécanismes de signalement

Le personnel et les partenaires sont formés aux droits de l'enfant, à la protection de l'enfance et à l'accompagnement des enfants affectés par les conflits armés. Tout enfant, membre de la famille ou de la communauté doit pouvoir signaler une situation de risque en toute sécurité, via des mécanismes de plainte accessibles, adaptés à l'âge et respectueux de la confidentialité (voir section 9). Chaque signalement fait l'objet d'un suivi et d'une réponse appropriée.

3.7 Égalité entre filles et garçons

WAPA veille à ce que filles et garçons bénéficient des mêmes opportunités d'apprentissage, de formation et de participation, avec une attention particulière à la prévention des violences basées sur le genre et à l'autonomisation des filles (voir également le Plan pour l'égalité de genre, section 6).

> Sources : Charte des droits de l'enfant de WAPA International

4. Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA)

WAPA souscrit et adhère entièrement aux 6 principes fondamentaux relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels adoptés par l'IASC (Inter-Agency Standing Committee) le 23 septembre 2019 :

1. L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des fautes flagrantes et un motif de licenciement.
2. Les activités sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites indépendamment de l'âge de la majorité ou du consentement local ; la croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe — y compris des faveurs sexuelles ou d'autres comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation — est interdit, y compris l'échange d'assistance due aux bénéficiaires.

4. Toute relation sexuelle impliquant un usage abusif d'un rang ou d'un poste entre une personne fournissant une assistance humanitaire et une personne en bénéficiant est interdite.
5. Tout travailleur humanitaire s'inquiétant ou soupçonnant des abus ou une exploitation sexuelle par un·e collègue, dans son organisme ou non, doit le signaler aux responsables présents sur place, qui rapporteront les faits aux autorités compétentes (ex. police locale).
6. Les travailleurs humanitaires doivent créer et maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et favorise le respect du code de conduite ; les gestionnaires, à tous les niveaux, portent une responsabilité particulière à cet égard.

Définitions (circulaire du Secrétaire général des Nations Unies)

- Exploitation sexuelle : le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris à des fins d'avantage pécuniaire, social ou politique.
- Abus sexuel : toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion.

Ces engagements constituent, depuis le 26 septembre 2019, un avenant au contrat de travail, signé par l'ensemble des travailleurs, des membres du Conseil d'Administration, des bénévoles et des accompagnant·e·s de terrain.

Sources : Charte de non-exploitation

5. Intégrité financière, lutte contre la fraude et transparence

5.1 Interdictions

WAPA applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de fraude, corruption, détournement de fonds, abus de pouvoir ou pratique illégale. Sont notamment strictement interdits :

- toute fraude financière, fiscale, sociale, comptable ou numérique ;
- toute falsification de documents ;
- tout détournement ou mauvaise utilisation de fonds ;
- toute situation de conflit d'intérêts non déclarée ;
- toute pratique de corruption active ou passive.

5.2 Prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme

Conformément aux recommandations du GAFI (notamment la Recommandation 8 relative aux organisations à but non lucratif), WAPA met en œuvre une approche fondée sur les risques :

- Vérification des partenaires : sélection après enquête, identification et vérification d'identité, mise à jour du registre UBO, analyse de réputation, clauses éthiques et de conformité obligatoires dans les accords de partenariat.
- Traçabilité des flux financiers : circuits bancaires formels prioritaires (plateforme Ebury), limitation de l'argent liquide, documentation systématique des dépenses, suivi budgétaire régulier.

- Contrôle interne : séparation des responsabilités entre autorisation et exécution des paiements, double signature au-delà de 5 000 € (ou équivalent), audits internes et externes réguliers.
- Gestion des risques pays : évaluation renforcée dans les zones de conflit, contrôle accru des partenaires à haut risque, suspension possible des financements en cas de doute, consultation externe pour la validité des pièces justificatives en RDC, visites de terrain régulières.
- Formation et sensibilisation des équipes et partenaires aux risques de fraude, de blanchiment et de financement du terrorisme.

WAPA veille à ce qu'aucune de ses ressources ne contribue, directement ou indirectement, au financement de groupes armés ou d'activités terroristes ou criminelles. L'organisation est soumise à la loi des ASBL, aux contrôles fiscaux liés à l'agrément fiscal, à la procédure de screening de la DGD, ainsi qu'aux codes éthiques de Donorinfo et de RE-EF asbl.

5.3 Transparence financière et gestion des ressources

- WAPA s'efforce de transférer entre 65 % et 70 % des fonds récoltés vers les programmes de terrain au Sud et les activités de sensibilisation (ECMS) et de plaidoyer au Nord, en limitant au maximum ses frais de structure (recours à des bénévoles et partenaires de compétences).
- Les comptes sont révisés depuis 2018 par donorinfo.be et vérifiés par un commissaire aux comptes depuis 2019.
- Sur base des contrôles du SPF Finances, WAPA a le droit de délivrer des attestations fiscales.
- WAPA ne réalise aucun investissement à risque.
- Les comptes et rapports d'activités sont publiés sur www.wapainternational.org.

5.4 Détection de la fraude

WAPA met en place des audits financiers réguliers, un suivi budgétaire par projet, des rapports narratifs et financiers périodiques, une documentation systématique des dépenses et un mécanisme de signalement confidentiel. Toute suspicion d'irrégularité financière fait l'objet d'une analyse interne et, si nécessaire, d'une enquête indépendante.

Sources : Code de conduite — Intégrité et transparence financière ; Charte éthique ; Politique d'intégrité

6. Plan pour l'égalité de genre (2026–2030)

WAPA reconnaît que les inégalités de genre façonnent l'exposition des enfants et des jeunes à la violence, au recrutement par des groupes armés, aux violences sexuelles et basées sur le genre, à l'accès à l'éducation et aux opportunités économiques, à la participation aux décisions et aux parcours de réintégration. Filles, garçons et enfants de genre divers vivent les conflits armés différemment : les filles sont particulièrement exposées aux violences sexuelles, mariages forcés, grossesses précoces et à l'invisibilisation dans les processus de démobilisation ; les garçons sont davantage exposés au recrutement forcé et aux attentes sociales liées à la masculinité.

WAPA s'engage à intégrer l'égalité de genre comme principe transversal dans sa gouvernance, ses pratiques organisationnelles, ses partenariats, ses programmes et ses systèmes de suivi, avec les objectifs suivants :

- garantir l'égalité des chances et un traitement équitable au sein de l'organisation ;
- prévenir la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus ;
- intégrer le genre tout au long du cycle de programme ;
- améliorer la participation des filles et jeunes femmes ;
- reconnaître les vulnérabilités spécifiques des garçons et jeunes hommes ;
- veiller à ce que les programmes ne renforcent pas les normes de genre discriminatoires ;
- renforcer la collecte de données sensibles au genre et désagrégées par sexe et âge ;
- promouvoir l'égalité de genre à travers les partenariats et le dialogue avec les acteurs locaux ;
- renforcer progressivement les compétences organisationnelles en matière de genre.

6.1 Approche institutionnelle

La direction promeut et supervise la mise en œuvre du plan. Le recrutement et l'emploi reposent sur la compétence, l'expérience et les besoins organisationnels, avec un langage inclusif, des critères de sélection transparents, une vigilance sur les biais de genre (rémunération, accès aux responsabilités, développement professionnel) et un suivi de l'équilibre de genre au sein de l'organisation et de sa gouvernance. WAPA favorise, dans la mesure du possible, des aménagements permettant de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, et proscrit tout comportement sexiste ou stéréotypé.

6.2 Prévention de la discrimination, du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels

WAPA applique une tolérance zéro à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. Les mécanismes de signalement (section 9) permettent de rapporter en toute sécurité et confidentialité toute préoccupation, avec une attention particulière aux relations marquées par un déséquilibre de pouvoir (adultes/enfants, personnel/bénéficiaires, organisation/partenaires locaux).

6.3 Intégration du genre dans les programmes

L'analyse de contexte et de besoins prend en compte, lorsque cela est pertinent,: les différences d'expérience entre filles et garçons, l'exposition genrée au recrutement, à la violence et au déplacement, les violences basées sur le genre, les freins à l'éducation et à la formation, l'accès aux ressources économiques, les responsabilités liées aux soins, les mariages précoces ou forcés et grossesses adolescentes, les normes sociales affectant la réintégration, ainsi que la participation aux décisions familiales et communautaires. WAPA évite de considérer les enfants affectés par les conflits armés comme un groupe homogène.

Une attention particulière est portée aux filles associées aux forces ou groupes armés, souvent sous-identifiées (rôles de combat, travail domestique, mariage forcé, exploitation et violences sexuelles, grossesse, maternité) : identification et référencement adaptés, services sûrs et accessibles, soutien psychosocial, accès à l'éducation et à la formation, prise en compte des responsabilités parentales,

prévention de la stigmatisation, participation aux décisions les concernant, orientation vers des services médicaux, de protection ou juridiques spécialisés.

Une attention est également portée aux garçons et jeunes hommes, dont les normes de masculinité peuvent favoriser le recrutement, l'exposition à la violence, la prise de risque et les difficultés à exprimer une détresse psychologique : les programmes peuvent promouvoir des modèles de masculinité non violents et renforcer les compétences émotionnelles, relationnelles et de résolution de conflits.

Les réponses aux violences sexuelles et basées sur le genre suivent des principes centrés sur le/la survivant·e et de non-nuisance, sans jamais conditionner l'accès aux autres services à la divulgation de violences subies.

6.4 Participation, éducation et autonomisation économique

La participation significative des filles et des garçons aux décisions qui les concernent est encouragée, de manière volontaire, sûre et adaptée à l'âge, avec des mesures spécifiques lorsque les normes sociales limitent la participation des filles. Les programmes évitent d'orienter automatiquement filles et garçons vers des métiers traditionnellement genrés et encouragent l'accès à un éventail plus large d'opportunités, en tenant compte des contraintes de sécurité, de mobilité, de garde d'enfants et d'alphabétisation. L'autonomisation économique vise non seulement le revenu mais aussi l'autonomie, la dignité et l'intégration sociale durable.

6.5 Familles, communautés et partenariats

WAPA implique les familles, aidant·e·s, acteurs communautaires et institutions pour adresser les normes de genre discriminatoires, dans une approche sensible au contexte et de non-nuisance. Les partenaires locaux sont encouragés à appliquer les principes de non-discrimination, à maintenir des mécanismes de sauvegarde, à analyser les besoins genrés, à collecter des données désagrégées, à faciliter la participation des filles et des femmes, à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et à lever les obstacles d'accès aux activités — dans une logique de dialogue et de renforcement mutuel des capacités plutôt que de simple conformité.

6.6 Données, capacités et communication

Les données de programme sont, lorsque cela est pertinent et sûr, désagrégées par sexe et âge, afin d'évaluer non seulement la participation mais aussi le bénéfice équitable des activités. WAPA renforce progressivement les compétences du personnel et des partenaires sur l'égalité de genre, le genre en contexte de conflit armé, les violences basées sur le genre, la protection de l'enfance sensible au genre, la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et les approches centrées sur les survivant·e·s. La communication externe et interne respecte la dignité des personnes représentées, évite de renforcer les stéréotypes de genre, et reconnaît filles et femmes comme des actrices dotées d'agentivité, tout en évitant d'associer systématiquement les garçons et jeunes hommes à la violence ou aux activités armées.

6.7 Suivi et révision

La mise en œuvre du plan est revue annuellement par la direction de WAPA, selon des domaines de suivi couvrant la gouvernance, les ressources humaines, la sauvegarde, les programmes, la participation, le suivi-évaluation, les partenariats, le renforcement des capacités et la communication. Une révision complète sera menée au plus tard en 2030 pour préparer le plan suivant.

Plan approuvé le 07/09/2026. Personne responsable : Véronique Cranenbrouck, Co-Directrice de WAPA.

> Sources : Gender Equality Plan 2026–2030

7. Protection des données personnelles et vie privée

WAPA veille à la protection des données personnelles de l'ensemble de ses contacts (donateurs, participant·e·s aux événements, abonné·e·s à la newsletter, bénéficiaires, partenaires), conformément au RGPD.

- Toute personne présente dans la base de données peut s'en désinscrire à tout moment (lien de désinscription ou contact direct).
- WAPA veille à ne pas joindre ses contacts de manière intempestive.
- Les données ne sont pas transmises à des tiers.
- Les données relatives aux enfants et bénéficiaires font l'objet d'une confidentialité renforcée ; images et témoignages ne sont utilisés qu'avec un consentement éclairé.

La politique complète de gestion des données est disponible sur https://wapainternational.org/fr/privacy-policy/.

> Sources : Charte éthique ; Code de conduite ; Charte des droits de l'enfant

8. Relations avec les partenaires locaux

WAPA applique le principe de subsidiarité : elle travaille en étroite collaboration avec des associations locales (ONG ou CBO) qui implémentent et gèrent leurs propres programmes, considérées comme les mieux placées pour comprendre et répondre aux besoins de leur population. WAPA leur laisse l'entière initiative et les soutient financièrement, logistiquement tout en les aidant à renforcer leurs compétences.

Sélection des partenaires

- Partenaires financiers : leur cœur de métier et les bénéfices générés ne doivent pas contrevenir aux valeurs et missions de WAPA (ex. vente d'armes, financement de la guerre) ; des recherches préalables sont menées avant signature ; la bonne gouvernance et la gestion quotidienne du partenaire ne doivent pas avoir été remises en cause par des autorités légales.

- Partenaires opérationnels : respect des droits humains et des principes humanitaires, engagement à respecter le Code de conduite de WAPA, utilisation des fonds de manière strictement conforme aux objectifs prévus, mécanismes de suivi et d'évaluation de la conformité.

WAPA se réserve le droit de suspendre ou de mettre fin à toute collaboration en cas de non-respect de ces principes, ou de doute sur l'utilisation des fonds.

Sources : Charte éthique ; Code de conduite

9. Mécanismes de signalement et traitement des plaintes

WAPA promeut une culture organisationnelle ouverte, dans laquelle chacun·e — employé·e, bénévole, membre du CA, partenaire, enfant, membre d'une famille ou d'une communauté — peut signaler en toute sécurité et sans crainte de représailles tout soupçon ou infraction lié·e à :

- un manquement au présent document ou aux engagements associés ;
- un manque de respect, d'intégrité, de loyauté ou de responsabilité ;
- un conflit d'intérêts, un manque de transparence ou de confidentialité ;
- une question de diversité, d'indépendance ou d'impartialité ;
- une fraude, une corruption ou une utilisation abusive des ressources ;
- un harcèlement, un abus, une exploitation ou une violation des droits humains ;
- tout délit ou crime, y compris toute exploitation ou abus sexuel.

9.1 Canaux de signalement

Selon la nature de la préoccupation, le signalement peut être adressé :

- par email à wapa@wapainternational.org — pour toute préoccupation générale relative à la mission, aux valeurs ou au comportement d'un·e employé·e, bénévole, membre du CA ou d'un partenaire local ;
- par email à integrity@wapainternational.org, ou via le formulaire de signalement disponible sur le site internet, pour toute question ou plainte d'intégrité — traitée par le·la gestionnaire de plaintes;
- au supérieur hiérarchique direct (ou son propre supérieur), en cas d'agissements illégaux ou irréguliers constatés au sein du personnel ;
- aux responsables de l'association présents sur le terrain en cas de soupçon d'exploitation ou d'abus sexuel, à charge pour eux d'en informer les autorités compétentes (ex. police locale).

Le système de gestion des plaintes est indépendant : les informations reçues ne sont accessibles qu'au·à la gestionnaire de plaintes, qui en rend compte au Comité de direction.

9.2 Traitement

Le·la gestionnaire de plaintes recueille les informations nécessaires pour évaluer la recevabilité de la plainte. Si elle est jugée irrecevable, le·la plaignant·e en est informé·e et les données sont supprimées. Si elle est recevable, des mesures et sanctions éventuelles sont proposées au Comité de direction, qui en informe le·la plaignant·e ; les incidents sont, si nécessaire, rapportés aux autorités compétentes. Une réponse motivée est apportée dans les meilleurs délais (endéans les 30 jours ouvrables suivant la réception, pour les signalements adressés à wapa@wapainternational.org).

9.3 Confidentialité, protection et conservation des données

Toutes les plaintes sont traitées avec la plus grande confidentialité. Elles ne peuvent toutefois pas être totalement anonymes, le·la gestionnaire devant pouvoir recontacter le·la plaignant·e pour obtenir des informations complémentaires — sauf situation de danger grave et imminent, seule exception permettant de rompre la confidentialité vis-à-vis du/de la conseiller·ère en intégrité.

Aucune représaille n'est tolérée à l'encontre de toute personne signalant de bonne foi une préoccupation ou apportant son aide à une enquête. Les données non recevables sont supprimées immédiatement ; en cas d'atteinte à l'intégrité avérée, elles sont conservées au maximum 5 ans après la fin de l'enquête ou la fin du contrat liant la personne incriminée à WAPA.

WAPA rend compte de l'application de sa politique d'intégrité au moins une fois par an dans son rapport annuel, dans le respect de la vie privée.

Sources : Charte éthique ; Code de conduite ; Politique d'intégrité ; Charte des droits de l'enfant

10. Récolte de fonds

WAPA adhère au code éthique de l'RE-EF (Récolte de fonds Ethique asbl | Ethische Fondsenwerving vzw), qui couvre notamment :

- la qualité des documents et messages garantissant le droit à l'information des donateurs et la transparence des comptes ;
- la clarté de la destination des fonds récoltés ;
- le respect de la volonté et du goodwill des donateurs ;
- le respect de la dignité des personnes bénéficiant de l'action de l'association ;
- le respect de la vie privée des bénéficiaires et des donateurs ;
- la rigueur des modes de recherche de fonds, y compris la gestion des fichiers.

Sources : Charte éthique

11. Environnement et développement durable

Bien que WAPA n'intervienne pas spécifiquement sur les questions écologiques, elle applique le principe « Do not harm » (agir sans nuire), selon lequel les acteurs humanitaires doivent veiller à ne pas causer davantage de dégâts et de souffrances du fait de leurs actions. WAPA s'engage à :

- promouvoir la prise en compte de l'environnement de manière transversale dans toutes ses activités et projets ;
- sensibiliser employé·e·s et partenaires aux effets de leurs activités sur l'environnement ;
- respecter la loi relative à la Coopération au développement du 19 mars 2013 (modifiée le 10 décembre 2013), soit répondre aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ;
- être exemplaire, au sein de son siège social, en matière de tri des déchets, de limitation du gaspillage et d'utilisation des consommables.

Sources : Charte éthique

12. Conséquences en cas de non-respect

Tout manquement au présent document peut entraîner, selon la gravité des faits :

- des mesures ou avertissements disciplinaires ;
- la résiliation d'un contrat ou d'un partenariat ;
- le remboursement des fonds indûment utilisés ;
- une exclusion des programmes ;
- une notification aux autorités compétentes ;
- des poursuites judiciaires éventuelles. Les manquements liés à l'exploitation et aux abus sexuels constituent des fautes flagrantes justifiant un licenciement (voir section 4).

Sources : Code de conduite ; Politique d'intégrité ; Charte de non-exploitation

13. Formation, suivi et révision

WAPA assure une information et une formation régulières de ses employé·e·s, bénévoles, consultant·e·s et partenaires sur les principes de la présente charte et les conséquences de la non-conformité. Les priorités de formation (protection de l'enfance, intégrité, genre, prévention de l'exploitation et des abus sexuels) sont déterminées selon les besoins des programmes et les ressources disponibles.

Tableau de suivi

La mise en œuvre de la présente charte fait l'objet d'un suivi régulier par le Comité de direction et le CA, à travers notamment les indicateurs suivants :

- nombre de plaintes reçues (suivi mensuel, gestionnaire de plaintes) ;
- délai de traitement des plaintes (suivi mensuel) ;
- nombre de formations sur l'intégrité et la protection dispensées (suivi trimestriel, RH) ;
- niveau de satisfaction des collaborateur·rice·s sur la culture d'intégrité (suivi annuel, RH) ;
- conformité aux normes légales et réglementaires (suivi continu, responsable conformité) ;
- indicateurs du Plan pour l'égalité de genre (participation, accès à l'éducation, données désagrégées par sexe et âge — suivi annuel).

Le Code de conduite fait l'objet d'une révision annuelle, afin de garantir sa conformité avec l'évolution de la législation belge et européenne, les recommandations du GAFI, les standards internationaux humanitaires et les risques identifiés dans les contextes d'intervention. Le Plan pour l'égalité de genre fera l'objet d'une révision complète au plus tard en 2030.

Sources : Code de conduite ; Politique d'intégrité ; Gender Equality Plan

14. Engagement des signataires

En signant le présent document, chaque membre du personnel, bénévole, membre du Conseil d'Administration, consultant·e ou accompagnant·e de terrain de WAPA International :

- prend connaissance de l'ensemble des chartes, codes de conduite et politiques de WAPA relatifs à l'éthique, l'intégrité, la protection de l'enfance et l'égalité de genre ;
- s'engage à en respecter et à en promouvoir les principes dans ses actions et décisions ;
- s'engage à révéler rapidement et intégralement tout abus ou violation constaté·e, et à signaler sans délai toute préoccupation aux personnes compétentes ;
- s'engage à participer aux actions de prévention, de formation et d'intervention mises en œuvre par WAPA.

La présente charte constitue, pour ses dispositions relatives à la non-exploitation et aux abus sexuels, un avenant au contrat de travail depuis le 26 septembre 2019.