

Code de Conduite



MenEngage Alliance
working with men and boys for gender equality

En tant qu'individus et en tant que leaders, nos comportements doivent refléter les principes et la mission de l'Alliance MenEngage. Ce Code de conduite est une partie intégrante de notre cadre de redevabilité, avec les Principes fondamentaux et les Normes de redevabilité. Ce Code de conduite met l'accent sur les comportements individuels, tandis que les Principes fondamentaux et les Normes de redevabilité mettent davantage l'accent sur nos convictions communes et nos structures et pratiques en matière de redevabilité

Ce Code de conduite reflète les valeurs que les membres de l'Alliance MenEngage

travaillant aux niveaux local, national, régional et mondial s'engagent à respecter, tout en reconnaissant que l'apprentissage est un processus continu et que nous pouvons être à l'origine des omissions et des erreurs

Il s'applique à tous les membres de l'Alliance MenEngage travaillant au niveau national, régional et mondial du réseau. Au niveau mondial, l'Alliance MenEngage dispose d'un Conseil d'administration et d'un secrétariat. Les personnes membres de l'une de ces structures, ainsi que les stagiaires et les consultants.e.s., doivent signer et **s'engager à respecter ce Code de conduite.**

Valeurs et comportements attendus des membres:

Respect et bienveillance

Nous respectons et prenons soin des autres, nous pratiquons la bienveillance et traitons les autres comme nous aimerions être traités. Nous reconnaissons que les intentions de nos actions ne constituent pas le principe le plus important, mais leur impact et la façon dont nos actions sont ressenties et vécues. Nous sommes à l'écoute des autres pour les comprendre et faisons preuve d'empathie. Nous valorisons les perspectives d'autrui, même quand nous sommes en désaccord.

Nous approchons les personnes avec lesquelles nous sommes en conflit directement et en faisant preuve de respect ou nous recherchons un soutien pour résoudre la situation conflictuelle de manière constructive. Nous mettons l'accent sur les points forts des autres et nous acceptons leurs limites. Nous cherchons à fournir des commentaires utiles et à considérer les erreurs comme des occasions d'apprentissage.

Nous sommes conscient.e.s des inégalités dans les rapports de pouvoir dans nos relations avec les autres. Nous nous engageons à ne pas profiter de ces différences, en cherchant à créer des rapports de pouvoir équilibrés.

Au-delà du respect mutuel que nous nous devons en tant qu'êtres humains, nous nous engageons à respecter la communauté terrestre – les autres animaux, les plantes, l'air, l'eau, le sol et les minéraux – dont nous faisons partie.



2

Le consentement affirmatif

Nous nous assurons du consentement éclairé dans nos interactions avec les autres. Nous sommes conscient.e.s que les déséquilibres dans les rapports de pouvoir peuvent compromettre le consentement. Le genre, un statut ou un niveau d'autorité inférieurs ou le manque de ressources peuvent empêcher la libre décision de l'individu ou du groupe ayant moins de pouvoir.

Nous respectons la vie privée d'autrui et ne révélons pas des informations personnelles sans autorisation explicite.

Dans les relations sexuelles et les autres relations intimes, nous pratiquons le consentement affirmatif afin de nous assurer que l'autre personne les accepte librement et volontairement. Nous sommes conscient.e.s du fait que les individus ont le droit de révoquer leur consentement à tout moment. Nous savons que le consentement affirmatif ne peut être donné quand une personne est subordonnée, en intoxication, souffre d'un handicap cognitif ou est un enfant .

3

L'équité et l'égalité

Nous considérons et traitons les autres équitablement et comme des égaux. Nous nous opposons aux hiérarchies oppressives qui poussent à traiter les autres comme des êtres inférieurs ou supérieurs, niant notre égale humanité et les droits et la dignité de chaque individu.

Nous travaillons sur nos préjugés inconscients au regard de la perception de soi et de la perception d'autrui. Notre objectif est d'appréhender les comportements des autres comme un reflet de leurs individualités et non comme des comportements représentatifs d'un genre, d'une race, d'une nationalité, d'une sexualité, etc.

Nous nous efforçons d'ouvrir les opportunités et les avantages à toutes et à tous, de manière équitable. Nous favorisons un environnement basé sur l'inclusion, la solidarité et l'appartenance. Nous nous efforçons de nous engager dans des relations horizontales, quelle que soit la position des individus au sein de l'Alliance MenEngage, dans nos réseaux et dans nos organizations.

4

La prise de décision éthique

Nous prenons nos décisions en étant guidé.e.s par les meilleurs intérêts des personnes et de la planète et non par les profits individuels. Nos décisions affectent notre travail collectif et notre mission. Nous sommes conscient.e.s de l'impact de nos décisions sur les communautés qui subissent différentes formes d'oppression et de marginalization, y compris les communautés non humaines.



5



Lorsque nous nous confrontons à des dilemmes éthiques, nous consultons nos collègues et nos leaders, ainsi que d'autres leaders et experts féministes pertinent.e.s.

Nous cherchons à utiliser nos ressources de manière efficace afin de prendre soin de notre planète et d'utiliser au mieux nos financements. Nous protégeons les informations confidentielles et les traitons avec la plus grande attention.

Transparence et honnêteté

Nous nous engageons à être honnêtes dans notre communication avec les autres. Nous nous engageons en faveur de la transparence au regard de nos plans, de nos intentions et de nos décisions. Dans la mesure du possible, nous rendons publiques nos sources de financement, nos budgets annuels et nos dépenses.

Nous nous efforçons de partager des informations exactes sur l'Alliance MenEngage, sur notre réseau et sur nos organisations. Nous assumons nos erreurs et ne blâmons pas les autres pour celles-ci. Nos engagements sont fidèles à nos convictions.

Nos signalements des cas potentiels d'inconduite, nos plaintes ou nos préoccupations concernant des comportements problématiques sont de bonne foi et ne se basent jamais sur de fausses allégations contre d'autres personnes. Nous nous engageons en faveur des procédures justes et équitables pour toutes les personnes impliquées.

Nous communiquons aux personnes compétentes tout conflit d'intérêts potentiel sans aucun délai.

6

Introspection et développement personnel

Nous aspirons à avoir une attitude autocritique envers nos actions, à réfléchir sur nos relations et nos décisions, à faire preuve d'ouverture, à discuter de nos erreurs et à en tirer des leçons. Nous sollicitons et sommes à l'écoute des commentaires que les autres nous offrent et agissons en conséquence.

Étant donné que nous encourageons l'autoréflexion critique sur les enjeux de pouvoir et les privilèges patriarcaux dans notre travail avec les hommes et les garçons, nous devons répondre aux mêmes attentes. Le travail de réflexion sur soi est la fondation du travail avec les autres et de la remise en question du patriarcat.

L'autoréflexion est liée à son propre bien-être et au bien-être collectif et permet de créer des espaces favorisant le développement et les nouvelles idées.

7

La solidarité active

Lorsque nous sommes témoins ou lorsque nous suspectons l'existence d'un acte préjudiciable, nous ne détournons pas le regard. Nous savons que cela peut causer un préjudice et que le silence est une forme de complicité. Si nous avons des préoccupations liées à des pratiques institutionnelles néfastes ou à des actes individuels, nous pouvons consulter la ou les personnes affectées par l'acte préjudiciable et/ou contacter la personne responsable d'une telle pratique afin d'y mettre fin.

Nous pouvons également signaler le problème à l'organisme/autorité compétente, à condition que la personne concernée ait donné son consentement. Exprimer des préoccupations est un moyen de promouvoir la justice et la redevabilité et d'agir en solidarité avec les personnes qui sont négativement affectées.

8

Les comportements que les membres de l'Alliance MenEngage s'engagent à ne pas adopter:

Les comportements abusifs

Les comportements abusifs comprennent un large éventail de conduites nuisibles qui sont intimidantes, grossières, inopportunes, offensantes, dégradantes et qui ne respectent pas la dignité et l'autonomie d'autrui.

Le harcèlement, l'incivilité, la colère non maîtrisée, la violence verbale et physique et les représailles sont des exemples de comportements abusifs. Ces comportements peuvent également se manifester sous des formes plus subtiles, par exemple à travers des attitudes condescendantes, le fait d'ignorer la voix de l'autre, un langage corporel irrespectueux, les médisances ou des critiques très sévères.

9

Le harcèlement sexuel, les abus sexuels et l'exploitation sexuelle

Le harcèlement sexuel, les abus sexuels et l'exploitation sexuelle ont en commun un abus de pouvoir qui survient en raison des déséquilibres de pouvoir entre deux ou plusieurs parties, ce qui peut contribuer à l'absence de consentement ou l'aggraver.

Le harcèlement sexuel se manifeste par des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres formes de harcèlement verbal ou physique de nature sexuelle. Les remarques offensantes sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre d'une personne relèvent également du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel comprend les environnements de travail hostiles aux femmes ou à d'autres personnes ciblées par la discrimination. Les images préjudiciables et les blagues ou les remarques discriminatoires sont abusives et irrespectueuses.



10

(Pour plus de détails, voir la Politique contre le harcèlement sexuel et la Politique de protection des enfants et des jeunes de l'AllianceMenEngage)

La discrimination

La discrimination implique de traiter les individus de façon négative sur des critères de race, d'identité et/ou d'expression de genre, d'orientation sexuelle, de nationalité, d'âge, de religion, de handicap ou sur tout autre critère. Elle peut se manifester par un comportement ou un langage raciste, sexiste, homophobe, xénophobe ou classiste.

Les politiques et les décisions institutionnelles dirigées contre certains individus ou groupes et qui sont fondées sur des préjugés constituent également des exemples de discrimination. Le favoritisme envers les individus qui ont une certaine origine sociale ou certaines caractéristiques et l'exclusion des individus qui viennent des communautés marginalisées représentent d'autres formes de discrimination.

Les conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts fait référence à des situations où les intérêts personnels entrent en conflit (ou pourraient entrer en conflit) avec les intérêts de l'organisation, du réseau ou de l'Alliance MenEngage. Il s'agit des décisions ou des actions qui profitent à des membres spécifiques, à leurs familles ou à leurs ami.e.s, affectant les intérêts du collectif.

Si une organisation membre ou un.e membre du personnel est confronté.e à une situation dont le résultat crée un avantage personnel pour elle-même ou lui-même, ses ami.e.s ou ses relations ou pour l'organisation membre, au détriment de l'intégrité de l'Alliance MenEngage, il peut y avoir un conflit d'intérêts et il doit être évité.

(Pour plus de détails, voir la Politique relative aux conflits d'intérêts de l'Alliance MenEngage)

La fraude et la corruption

Un comportement frauduleux ou corrompu peut découler d'un abus de pouvoir ou d'une certaine position au sein d'une organisation, permettant l'utilisation des données, des ressources ou des services à des fins personnelles. Cela inclut l'abus de pouvoir et l'abus d'autorité à des fins personnelles.

Toute personne qui exerce des fonctions en lien avec ou au nom de l'Alliance mondiale MenEngage, d'un réseau MenEngage ou d'une organisation membre doit éviter ces comportements.

(Pour plus de détails, voir la Politique de prévention de la corruption et de la fraude de MenEngage)



12

Les troubles liés à la consommation de substances

Un schéma problématique de consommation d'alcool ou d'une autre substance peut nuire à la fois à soi-même et aux autres. Si un.e membre de l'Alliance MenEngage est à risque ou souffre d'un trouble lié à la consommation de substances, nous l'encouragerons à consulter immédiatement un professionnel de santé.

Les membres ne doivent pas travailler sous l'influence de l'alcool ou d'autres substances. Ils et elles doivent faire preuve de discernement lors de la consommation d'alcool et ils et elles ne doivent jamais en consommer si les autres se sentent menacés ou non respectés ou quand cela met en danger la sécurité d'autrui ou enfreint la loi.

Remarques sur la mise en œuvre

Les membres sont tenus de prendre connaissance et de signer ce document et les politiques connexes. Des espaces d'apprentissage seront proposés pour permettre une réflexion sur ces engagements, ainsi que l'entraide. Toute personne peut signaler des manquements à ce Code de conduite. Les préoccupations peuvent être reçues par tous les leaders de l'Alliance ou par les points focaux des réseaux régionaux et il existe également une hotline anonyme. Pour en savoir plus, consulter notre page Faire un signalement.

Des mesures correctives seront prises en cas de non-respect de ce Code de conduite, qui peuvent prendre la forme d'une approche réparatrice ou des mesures disciplinaires. D'autres mesures de responsabilité civile et pénale peuvent être également engagées, en fonction de la loi du pays.

