

# Politique du WWF International pour la Prévention et les Enquêtes sur la Fraude et la Corruption

*Ceci est une mise à jour de la version originale de la Politique en Juillet 2010. Elle a été mise à jour au mois d'Avril 2012 pour être conforme avec les standards du réseau du WWF sur la prévention des fraudes et corruption. Une mise à jour a aussi été faite dans La Politique des Ressources Humaines du WWF International et le Manuel de Procédures pour les POs ([chapter 1.5](#)). Les changements sont mis en BLEU.*

## **Politique générale**

Le WWF International s'est engagé à approcher de manière effective la gestion du risque de fraude et de corruption dans ses activités, à la fois du WWF International lui-même et de toutes les opérations qui sont directement sous sa gestion.

Le WWF International applique le principe de tolérance zéro à la fraude et à la corruption. En tant qu'organisation qui condamne et lutte contre la corruption, qui est considérée comme un des moteurs de la pauvreté, de la dégradation environnementale et de la mauvaise gouvernance, il exige de son personnel qu'il agisse et se conforme en tout temps selon ce principe de tolérance zéro en respectant toutes les procédures et les politiques qui sont adoptées en vue de prévenir la corruption et la fraude dans nos bureaux. La conduite personnelle de tout le personnel et **cocontractant**<sup>1</sup> de tous les volontaires doit donc être irréprochable.

La fraude et la corruption représentent une menace omniprésente pour les acquis et pour la réputation du WWF International et doivent de ce fait être une préoccupation pour tout le personnel et les volontaires. S'il y a preuve ou possibilité d'activités frauduleuses ou corrompues, le WWF Internationale les traitera de manière ferme et planifiée.

Le WWF International cherche à toujours traiter ses employés, volontaires, partenaires, supports et fournisseurs avec honnêteté et intégrité. L'organisation s'attend à ce que ces individus la traite et se traitent mutuellement de la même manière.

Un comportement qui n'est pas à la hauteur des normes requises est inacceptable. S'il existe des soupçons qu'un tel comportement existe, une enquête sera menée, et si les soupçons sont confirmés, une action juridique et/ou disciplinaire sera prise.

Tout le personnel du WWF International et de ses bureaux sur le terrain (p. ex. les Bureaux des programmes et autres bureaux qui rendent compte au WWF International ou à ses Bureaux de Programmes) ont la tâche de s'assurer que des mesures appropriées sont mises en place pour prévenir, empêcher, détecter et communiquer toute fraude et corruption potentielle. Cette Politique est conçue pour :

- Définir les activités frauduleuses et corrompues et sensibiliser par rapport à elles ;

---

<sup>1</sup> Aux termes de cette politique, les cocontractants sont définis comme étant les consultants recrutés, les volontaires, le personnel intérimaire, le personnel d'autres organisations employé par WWF ou travaillant pour des projets financés par WWF ainsi que toute personne accueillie auprès du bureau du WWF (c'est-à-dire utilisant un local appartenant au WWF)\*. <sup>1</sup> Les Co-Contractants ne couvrent pas les participants dans les événements organisés par WWF tels que l'Earth Hour, les **nature reserve clean-ups**, etc.)

- Encourager la prévention ;
- Définir les normes de conduite personnelles pour l'organisation ;
- Définir les responsabilités à tous les différents niveaux ;
- Promouvoir et comprendre les méthodes de détections ; et,
- Identifier une voie claire pour enquêter et rapporter les instances de fraude et de corruption.

Dans tous les cas, si un employé s'interroge sur la possible fraude ou corruption de certaines actions, il devrait d'abord examiner la question par rapport aux politiques qui sont énoncées dans le Manuel des Opérations sur le terrain et si la situation demeure incertaine, il doit consulter le Responsable des Opérations du WWF International.

## **Définitions**

### **Que sont la Fraude et la Corruption ?**

Le terme fraude est utilisé pour décrire toute une étendue d'activités tels que l'escroquerie, le trafic d'influence, les contrefaçons, l'extorsion, le vol, la conspiration, le détournement de fonds, la malversation, les fausses déclarations, la dissimulation de faits et la collusion. Cela concerne tout acte qui vise à tromper l'organisation pour obtenir un avantage personnel ou collectif, pour éviter une obligation ou provoquer une perte.

La corruption implique tout acte qui vise à obtenir de manière malhonnête un avantage d'un tiers en abusant d'un pouvoir confié, ce pour un gain privé. Ni la fraude ni la corruption ne sont limitées à un bénéfice pécuniaire ou matériel, et peut aussi comprendre des avantages intangibles tels que la position ou l'information.

Comme cela est démontré ci-dessus, la fraude couvre toute une gamme d'activités qui incluent (mais ne se sont pas limitées à) :

- Le vol de biens
- Le détournement de fonds
- L'usage abusif des biens de l'organisation (p. ex., l'utilisation de véhicules du WWF à des fins privés et sans autorisation)
- L'escroquerie (p. ex. de fausses informations concernant des qualifications pour obtenir un emploi)
- [Fausse déclaration, en toute connaissance de cause, sur la situation financière \(par ex. par la présentation de faux états financiers\) d'un bureau, d'un projet, d'une activité etc.](#)
- Le vol ou l'utilisation abusive d'informations confidentielles
- Le vol de Propriétés intellectuelles
- L'offre de faveurs ou d'argent à des juges ou à des fonctionnaires à des fins personnelles ou pour le WWF
- La passation de contrats avec des tiers pour l'avantage personnel du fournisseur.

## **Prévention**

Le WWF International veut réglementer les actions du personnel et s'assurer que des procédures adéquates sont en place pour prévenir la fraude et la corruption. Ces procédures incluent :

- Les manuels pour les opérations/procédures sur le terrain, qui sont tous deux publiés par le WWF International ou les manuels publiés par des bureaux précis et plus précisément :
  - Les politiques concernant les déplacements et les frais
  - La gestion et le contrôle de l'usage des véhicules
  - La gestion et le contrôle et l'utilisation de consultants
  - La garantie de la séparation appropriée des tâches lorsque cela est nécessaire
- Le manuel de procédures pour le personnel et le guide pour les employés
- Le contrat de travail
- Les normes du réseau et, plus précisément, la norme pour le recrutement de consultants
- Les politiques relatives aux T.I.
- Les conditions contractuelles types pour la protection de l'utilisation du logo du WWF, etc.

Bien que les Administrateurs et le Directeur Général de WWF International détiennent la responsabilité globale pour établir, maintenir et assurer l'application d'un système sain de contrôle interne, en pratique, ces responsabilités incombent directement aux responsables hiérarchiques et nombreuses sont celles qui impliquent tous les employés du WWF, où qu'ils soient, y compris le personnel des Bureaux de Programmes (PO) et autres bureaux sur le terrain qui sont sous la responsabilité du WWF International.

### ***Conduite personnelle***

Les employés du WWF doivent avoir des critères d'intégrité personnelle qui sont élevés, et cela doit être manifeste. Ils ne doivent pas accepter ou offrir à un tiers des cadeaux, l'hospitalité ou des avantages de quelque nature que ce soit de la part du WWF, ceux-ci pouvant être considérés comme compromettant leur intégrité ou comme avantageant personnellement la personne qui offre le service ou le bénéficiaire et/ou au prix de la réputation du WWF. Cependant, de petits cadeaux sans valeur matérielle peuvent être acceptés ou offerts dans des situations appropriées pourvu que cela n'apparaisse pas comme étant de la corruption ou un conflit d'intérêt (voir le Manuel des Opérations sur le terrain pour des conseils à ce sujet).

La politique du WWF est, en particulier, qu'il ne doit y avoir, en aucune circonstance, de paiement ou quoi que ce soit de valeur qui soit fait, promis ou offert à tout employé de l'Etat en violation des lois en vigueur dans le pays concerné. De plus, aucune aide, aucun paiement ou quoi que ce soit de valeur (monétaire ou non) ne doit être fait, promis, offert à tout employé de l'Etat ou responsable étatique ou accepté de sa part pour :

- Influencer un acte ou une décision gouvernementale ;
- Induire tout employé ou responsable de l'Etat de faire ou d'omettre de commettre un acte qui est en violation de son devoir selon la loi ;
- Obtenir ou conserver une entreprise ou une activité commerciale directe au profit d'un individu ou d'une entité.

De plus, tout le personnel doit suivre le Code de Déontologie de WWF International en tout temps et s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec leurs activités. Ce Code est joint au présent document pour servir de référence et à titre d'indication dans ce domaine.

. A cette fin, tout le personnel ainsi que le SMT doivent lire et se conformer à la Politique de conflit d'Intérêt (En annexe II). Par ailleurs, tout le personnel ainsi que le SMT doivent annuellement, révéler toute possibilité de conflits d'intérêt par la signature d'une lettre d'engagement (Annexe II).

### ***Les responsabilités du Directeur des Opérations de WWF International***

Le Directeur des Opérations de WWF International est spécifiquement responsable de la promotion d'un environnement anti-fraude et anti-corruption et doit :

- Offrir une orientation pour les mesures à prendre par les Directeurs et les Principaux responsables pour que cette politique soit mise en œuvre ; Faire en sorte qu'une enquête sur les incidents réels ou suspectés de fraude/corruption et qui sont rapportés soit diligentée promptement et de manière adéquate conjointement avec les directeurs/responsables.
- S'assurer qu'à travers ces ressources au niveau de la direction, une action juridique ou disciplinaire est prise contre les auteurs de l'actuelle ou de la tentative de fraude ou de corruption ainsi que contre ceux qui sont complices de tels actes.
- Rapporter les incidents de fraude/corruption au Directeur Général et aux Administrateurs (par le biais du Comité d'Audit).
- Mettre à jour cette politique en ligne avec les meilleures pratiques en cours.

### ***Les responsabilités des Directeurs et des Représentants des PO***

Chaque Directeur et Représentant du WWF (dans le cas des Bureaux de Programme) est responsable de son domaine spécifique de responsabilité pour la promotion d'un environnement anti-fraude/corruption. Les Directeurs s'assureront que :

- Cette Politique pour la prévention et les enquêtes sur la fraude et la corruption est communiquée à tous les responsables et à tout le personnel et mise en œuvre dans son intégralité. (Si nécessaire, la politique de prévention ainsi que tout le matériel de formation devront être traduits dans la langue locale.)
- Les Responsables et le personnel ont la formation voulue pour se conformer à leurs obligations.
- Les responsables et le personnel ont « l'ambiance » nécessaire dans laquelle cette conformité peut être garantie (p. ex., qu'il existe une règle de « tolérance zéro » de la fraude/corruption qui est comprise et acceptée, que le personnel sache comment et à qui adresser leurs inquiétudes en cas de soupçon de fraude ou de corruption, etc.)

- Les incidents de fraude et de corruption sont signalés à leur supérieur selon le besoin.
- Les recommandations visant à améliorer les contrôles suite aux enquêtes sont rapidement mises en œuvre.
- S'assurer que tous les membres du personnel signent cette politique ainsi que la Déclaration de conflit d'intérêt en reconnaissant leur compréhension et approbation.
- S'assurer que cette politique –ainsi que le numéro vert, soient disponibles pour tout le personnel (par ex. les publier, comme approprié, sur le site intranet afin que le personnel puissent savoir où les trouver, afficher les numéros verts sur des posters etc.).
- Les procédures soient mises en place pour être sûr que les co-contractants lisent, approuvent et signent cette Politique.

### ***Les responsabilités des Responsables hiérarchiques***

Les Responsables hiérarchiques sont chargés :

- D'évaluer les types de risque de fraude et de corruption des opérations dont ils sont responsables.
- D'assurer qu'un système de contrôle interne qui est adéquat existe dans leurs domaines de responsabilité et que ces contrôles sont effectifs.
- S'assurer que tout le personnel sous leurs ordres comprend bien le système de contrôle interne qui est en place et qu'il respecte ces procédures de contrôle en tout temps.
- Revoient régulièrement les systèmes de contrôle pour en assurer la conformité et pour s'assurer que les systèmes continuent à fonctionner de manière effective.

Les responsables hiérarchiques doivent être vigilants au fait que des événements ou des transactions inhabituelles peuvent être des symptômes de fraude ou de corruption. Les responsables doivent assurer que des contrôles satisfaisants sont en place et être conscients de tout « signal d'alarme » qui attire leur attention. Des **exemples** précis de « signal d'alarme » sont les suivants :

- Des paiements inhabituels ou insuffisamment documentés.
- Des achats qui n'ont pas suivis la procédure normale d'obtention de devis.
- Des taux de rémunération excessifs qui sont payés à des consultants.
- L'utilisation régulière des mêmes consultants (p. ex. à cause de liens familiaux).
- L'utilisation de responsables étatiques en tant que consultants ou des allocations de voyages qui sont accordés à des responsables étatiques.
- L'utilisation excessive de carburant pour des véhicules.
- La vente d'actifs à des tiers qui ne suit pas les procédures en vigueur.

Une telle activité peut être mise en exergue suite à des vérifications spécifiques de la direction ou un tiers peut attirer l'attention des responsables dessus. Des irrégularités peuvent parfois apparaître pendant un audit interne ou durant l'audit de fin d'année. **Les responsables hiérarchiques ne doivent cependant pas se reposer sur le travail des auditeurs pour détecter une fraude.** L'Auditeur interne est toujours disponible pour conseiller et aider en matière de contrôle.

### ***Les responsabilités de l'Audit interne***

L'Audit interne doit garantir de manière indépendante que les processus mis en place pour gérer les risques de fraude ou de corruption sont effectifs. Une partie intégrale de ce rôle d'Audit interne est :

- D'évaluer et de rendre compte des processus de prévention et de détection qui sont mis en place par la direction.
- De faire des recommandations pour améliorer ces processus.
- De mener de telles enquêtes ou d'aider lors de ces enquêtes à la demande de la direction.
- De prendre les risques de fraude en considération durant chaque audit.

## ***Les responsabilités du Personnel***

Chaque membre du personnel du WWF a le devoir de s'assurer que les actifs et les fonds de l'organisation sont sauvegardés et d'immédiatement rendre compte s'il/si elle soupçonne qu'un acte de fraude a été commis ou s'il/si elle est témoin de tout acte ou événement suspect (voir la section enquête ci-dessous). De plus, ils doivent alerter leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils pensent qu'il existe une opportunité pour qu'un acte de fraude ou de corruption soit commis à cause de procédures qui sont faibles ou d'une absence de réelle supervision. Le personnel doit aider toute enquête en fournissant toute information pertinente en et coopérant avec les enquêteurs (p. ex. lors des interviews, en fournissant des documents, etc.)

[Chaque membre du personnel doit lire et signer annuellement cette politique, déclarant lire, comprendre et en approuver les termes. En outre, chaque membre doit compléter une déclaration de conflit d'intérêt chaque année.](#)

## ***Les enquêtes sur la fraude ou la corruption***

### **Rapporter un acte de fraude suspecté**

Lorsqu'un membre du personnel soupçonne qu'un acte de fraude ou de corruption a été commis ou est en train d'être commis, il doit immédiatement le rapporter à un Directeur. Ceci peut être fait directement ou à travers le supérieur hiérarchique de l'employé. Le Directeur doit alors en informer le Directeur des Opérations de WWF International qui s'assurera que l'allégation est examinée de manière prompte et adéquate. Si l'employé a le sentiment qu'il ne peut pas rapporter l'allégation à travers ces voies de communication, il/elle doit alors utiliser la Politique de Dénonciation [NdT : « Whistle Blower Policy »] du WWF International (voir ci-dessous).

### **Enquêter sur un acte de fraude suspecté**

Il est de la responsabilité du Directeur des Opérations de s'assurer que chaque allégation est examinée de manière approprié selon le plan de réponse. Le Directeur des Opérations doit s'assurer que le Directeur Général, l'équipe de la direction et le Comité d'Audit sont au courant de leur évolution. Au minimum, le Directeur des opérations doit rendre compte à la fin de chaque enquête sur un cas de fraude ou de corruption :

- Des détails concernant ce qui s'est passé, de la perte pour l'organisation (s'il y en a eu) et des raisons probables pour lesquels cet acte frauduleux ou corrompu a pu être commis.

- De l'action prise (s'il y en a une) pour prendre des mesures par rapport aux personnes impliquées dans l'acte de fraude ou de corruption.
- De l'action prise pour recouvrer les actifs et les fonds perdus lorsque cela est applicable.
- Des leçons apprises et des actions prises pour prévenir la récurrence de telles activités frauduleuses ou corrompues.

Toute activité frauduleuse ou corrompue avérée commise par un employé sera traitée comme une faute grave et une action disciplinaire appropriée sera toujours prise. ***En tout cas, que ce soit quelqu'un d'extérieur ou un employé qui a commis la faute, le WWF lancera aussi une poursuite au civil pour recouvrer ses pertes.***

## **La Politique de dénonciation du WWF (ou Whistle Blower Policy)**

La Politique de dénonciation offre un mécanisme qui permet de rapporter une activité illégale ou une utilisation abusive des actifs du WWF tout en protégeant les employés qui font de tels rapports de représailles.

**Conduite suspecte.** Cette politique est conçue pour traiter les situations lors desquelles un employé soupçonne un autre employé d'être impliqué dans des actes illégaux ou dans une conduite suspecte qui concerne des actifs du WWF. Cette conduite peut comprendre carrément le vol (d'équipement ou d'argent comptant), des rapports de frais frauduleux, des rapports inexacts sur tout compte à un responsable ou aux auditeurs du WWF, ou même le conflit d'intérêt d'un employé qui entraîne un préjudice financier pour le WWF mais s'étend aussi aux actes de corruption. Le WWF encourage son personnel à rapporter de telles conduites suspectes et a mis en place un système qui, au besoin, leur permet de le faire de manière anonyme.

**Faire le rapport.** Si un employé soupçonne une conduite illégale ou une conduite qui concerne l'utilisation abusive d'actifs du WWF ou qui est en violation des lois en vigueur, il/elle peut le rapporter, de manière anonyme s'il/si elle le désire, et sera protégé de tout harcèlement, intimidation, discrimination ou représailles pour avoir fait un tel rapport de bonne foi.

Les employés peuvent faire leur rapport à tout cadre suivant du WWF International à tout moment : le Directeur Général, le Directeur des Opérations, ou le Directeur du Développement Humain et Organisationnel (ou *Director of People and Organizational Development*). Leurs noms et leurs coordonnées sont disponibles sur le site Intranet du WWF et à la fin de cette déclaration de principe. Les rapports peuvent être faits par téléphone ou par écrit. Le WWF mènera promptement une enquête sur les faits rapportés, en gardant l'identité de l'informateur aussi confidentielle que possible en cohérence avec notre obligation de mener une enquête complète et juste.

***Autrefois, les employés peuvent faire leur rapport en appelant un numéro de téléphone indépendant de « dénonciation » auquel répondra une compagnie extérieure. Les informations fournies seront rapidement transmises au WWF pour enquête. Les auteurs de l'appel au numéro de la « hotline » de dénonciation peuvent rester anonymes s'ils le désirent. Le numéro de dénonciation et les conditions d'accès sont donnés à la fin de cette politique qui se trouve aussi sur le site Intranet du WWF.***

Tout rapport reçu directement ou via la hotline de dénonciation sera transmis au Comité d'Audit du WWF International. Ce Comité est indépendant de la direction du WWF International et est sous l'autorité du Conseil d'Administration du WWF International.

### **Protection des employés qui rapportent l'utilisation abusive des actifs du WWF**

Pas de représailles. Un employé qui a rapporté une conduite suspecte et qui croit par la suite qu'il ou elle a été l'objet de représailles de n'importe quel genre de la part d'un employé du WWF a pour ordre d'immédiatement en rendre compte au Directeur pour l'Evolution des Personnes et de l'Organisation.



Les rapports de représailles seront examinés promptement de telle manière à protéger la confidentialité lorsque cela est praticable et en cohérence avec une enquête complète et juste.

La partie qui mène l'enquête notifiera l'employé des résultats de l'enquête.

Le WWF désapprouve vivement toute forme de représailles contre des employés qui rapportent de telles préoccupations par rapport aux opérations du WWF de bonne foi et ne les tolérera pas. Tout employé qui est impliqué dans de telles représailles fera l'objet de mesures disciplinaires qui vont jusqu'à et qui incluent le licenciement.

***Jim Leape – Directeur Général - +41 22 364 9280***

***Judy Slatyer – Directeur des Opérations - +41 22 364 9278***

***Chris Hutton – Directeur du Développement Humain et Organisationnel - +41 22 364 9259***

**Autres numéros de téléphone de dénonciation** : Veuillez trouver ci-dessous les coordonnées téléphoniques pour les hotlines de dénonciation dans chaque pays - les appels peuvent être faits en PCV.

## NUMEROS DE TELEPHONE HOTLINE DE DENONCIATION

### Pays Africains

### Numéros de Téléphone Afrique

|                                  |                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Madagascar                       | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Mozambique                       | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Zambie                           | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Zimbabwe                         | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Malawi                           | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Tanzanie                         | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Kenya                            | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Uganda                           | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Rwanda                           | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| République Démocratique du Congo | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Cameroun                         | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Gabon                            | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| République Centrafricaine        | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Ghana                            | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Niger                            | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Sénégal                          | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Iles du Cap Vert                 | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Mauritanie                       | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Gambie                           | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |

### Pays d'Asie/du Pacifique

### Numéros de Téléphone Asie Pacifique

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| Chine                                     | 00800 3838 3000                    |
| <a href="#">Chine (numéro alternatif)</a> | <a href="#">0044 1 249 661 808</a> |
| Vietnam                                   | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |
| Laos                                      | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |
| Cambodge                                  | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |
| Thaïlande                                 | 001 800 442 078                    |
| Mongolie                                  | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |
| Singapour                                 | 800 4411 140                       |
| Papouasie-Nouvelle-Guinée                 | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |
| Iles Salomon                              | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |
| Fiji                                      | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |
| Iles Cook                                 | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV)  |

### Pays d'Europe/du Moyen Orient

### Numéros de Téléphone Europe/Moyen Orient

|                                      |                                   |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Italie                               | 800 783 776                       |
| Belgique                             | 0800 71025                        |
| Tunisie (appartient au Prog. Europe) | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Autriche                             | 0800 281 700                      |

|                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Roumanie                | 08008 94440                       |
| Bulgarie                | 00800 110 44 74                   |
| Pologne                 | 00800 441 2392                    |
| Géorgie                 | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Azerbaïdjan             | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Arménie                 | 0044 1 249 661 808 (appel en PCV) |
| Les Emirats Arabes Unis | 8000 44 138 73                    |

## **Le Code de Déontologie du WWF (mis à jour en 2009)**

Notre comportement à l'égard de notre Mission, de notre Monde, de Nous-mêmes

**Le WWF a une mission et un objectif qui sont clairement énoncés. Tous nos programmes viennent en appui de cette mission, et ses buts seront plus facilement atteints si les principes suivants sont adoptés.**

1. Nous serons mondiaux, indépendants, multiculturels et sans affiliation à un parti politique.
2. Nous utiliserons les meilleures informations scientifiques disponibles pour traiter les problèmes et pour évaluer nos efforts de manière critique.
3. Si possible, nous rechercherons le dialogue et éviterons la confrontation.
4. Nous construirons des solutions de conservation qui sont concrètes en combinant des projets sur le terrain, des initiatives de politique, le renforcement des capacités et l'éducation.
5. Nous impliquerons les communautés locales et les peuples indigènes dans la planification et la mise en œuvre de nos programmes sur le terrain, et nous respecterons leurs besoins culturels et économiques.
6. Nous maximiserons notre effectivité en construisant des partenariats avec d'autres organisations, les gouvernements, les entreprises et les communautés locales.
7. Nous mènerons nos opérations de manière responsable et rentable, et nous appliquerons les fonds des bailleurs selon les normes de redevabilité et de transparence les plus élevées.

### **NOTRE MONDE**

Nous rechercherons toujours à minimiser l'impact environnemental (surtout les impacts négatifs) de nos activités, et nous nous assurerons qu'elles sont en conformité avec toutes les législations sur la protection de l'environnement. Dans notre quotidien, à la fois au travail et dans notre vie privée, nous joindrons le geste à la parole en faisant notre possible pour réduire la pollution et le gaspillage, et, lorsque cela est possible, en utilisant des matériaux renouvelables et recyclables. Et nous encouragerons tous ceux avec qui nous interagissons de faire de même.

### **NOUS-MEMES**

1. **Notre comportement l'un à l'égard de l'autre.** Nous respecterons en tout temps les droits de nos collègues, nous nous réjouissons de nos différences, nous jouirons de la richesse de la diversité, nous nous traiterons avec dignité et respect, nous encouragerons le travail d'équipe et la collaboration, nous favoriserons une ambiance de franchise et d'ouverture, tout en condamnant toujours toute forme de discrimination et de manipulation politique.
2. **Notre comportement à l'égard du grand public.** Tout comme nous respectons la diversité culturelle et ethnique de nos collègues, nous respectons la diversité des peuples du monde. Dans nos relations avec le monde à l'extérieur de notre organisation, nous serons toujours honnêtes et ouverts, nous ne ferons jamais de discrimination ou n'aurons jamais de préjugés envers d'autres pour des raisons culturelles, ethniques, religieuses ou politiques ou pour toute

autre raison. Nous noterons et nous répondrons aux critiques que nous recevons pour en tirer des leçons et pour éviter de répéter les mêmes erreurs.

3. **Notre comportement à l'égard des gouvernements et des organisations.** En tant qu'organisation mondiale et multiculturelle, nous épousons le concept de « mieux ensemble », nous reconnaissons et encourageons la coopération et la collaboration avec les organisations de même sensibilité. Alors que leurs missions pourraient ne pas être la même que la nôtre, nous reconnaissons la validité et la valeur de leurs objectifs. Parallèlement, nous gardons notre indépendance et défendons notre point de vue avec vigueur. Nous reconnaissons toujours les mérites de nos organisations partenaires, qu'elles soient nos partenaires dans les domaines stratégiques, de financement ou d'exécution.
4. **Notre comportement à l'égard des médias et des faiseurs d'influence.** Alors que nous reconnaissons et que nous apprécions la valeur du monde des médias pour ce qui est de disséminer notre point de vue et de faire connaître notre missions et nos objectifs aux gouvernements, à l'industrie et au grand public, nous serons toujours honnêtes, clairs et politiquement neutres dans tous nos contacts avec eux. Nous ferons tout notre possible pour éviter que nos déclarations puissent être manipulées ou utilisées à tort à des fins politiques, ethniques ou religieuses avec lesquelles nous sommes en désaccord.
5. **Notre comportement à l'égard nos partenaires du secteur privé.** Pour remplir notre mission, nous reconnaissons le besoin d'impliquer le secteur des affaires et d'encourager une coopération active avec les principaux secteurs. Nous travaillons avec le secteur privé de manière professionnelle, ouverte, honnête et franche. Nous resterons indépendants tout en respectant leur vues et nous les mettrons au défi et les motiverons pour qu'ils aillent vers un avenir qui est plus durable.
6. **Notre comportement à l'égard de nos fournisseurs et de nos consultants.** En sélectionnant des ressources indépendantes et extérieures, nous serons en tout temps justes, objectifs et ouverts dans notre évaluation de leurs capacités. Nous n'accepterons aucune faveur ou aucun pot-de-vin, et nous ne permettrons en aucun cas que des marques d'appréciation qui nous sont offertes affectent notre jugement. Nous ne permettrons aucun lien familial, religieux, tribal, politique ou personnel autre d'influencer l'octroi de contrats.
7. **Notre comportement à l'égard de notre institution.** Nous nous conduirons toujours de manière telle à ce que cela fasse honneur au WWF et que cela rehausse l'efficacité et l'efficience de notre organisation. Nous serons les gardiens prudents des fonds qui nous sont confiés, les gérants avec une honnêteté et une transparence rigoureuses, recherchant toujours les solutions les plus rentables, au prix même d'un dérangement personnel.