



CODE DE BONNE CONDUITE DE STREETNET INTERNATIONAL

Adopté par le Conseil International de 2008

CODE DE CONDUITE POUR LES MEMBRES

Respect et égalité

C'est important pour les membres de développer du respect et égalité entre-eux, qui inclura le respect des leaders qu'ils auront élu aux différentes positions.

Les Décisions et la liberté d'expression

La liberté d'expression est l'une des principes fondamentaux de la démocratie. Ceci veut dire que tous les membres pris individuellement ont le droit d'exprimer leurs points de vue et organiser ou mobiliser le soutien à propos. Cependant, s'ils ne réussissent pas à avoir leurs vues adoptées par la majorité, ils devraient soutenir et reconnaître la décision de la majorité.

Le droit à la liberté d'expression ne veut pas dire incitation à la violence, promotion de haine basée sur la race, l'ethnicité, le genre ou religion, qui pourrait nuire aux individus ou à l'organisation.

Le processus d'aboutir aux décisions devrait être toujours démocratique. Les membres devraient avoir l'opportunité de s'engager dans des discussions sérieuses qui leur permettront d'arriver aux décisions.

Cependant il est essentiel que si la majorité des membres s'accorde sur un problème particulier, ils devraient avoir la bénédiction du reste, même s'ils ne sont pas tous d'accord avec la majorité. Les décisions de la majorité doivent être reconnues et respectées par tous dans l'organisation.

Violence ou Calomnie

Les droits et libertés individuels font partie des principes démocratiques.

Aucune violence ou intimidation ne devrait avoir lieu au sein des organisations de l'alliance. Toute forme de dispute ou désaccord devrait être soumise à un processus de

délibération et expression de points de vue différents, et résolu à travers des méthodes démocratiques.

La suppression des vues est antidémocratique, et ne devrait pas être autorisée. La diffamation personnelle ou politique et la dissémination des rumeurs ne devraient pas être autorisée parce qu'antidémocratique.

Les différends devraient être soumise à un débat ouvert entre les membres et résolu comme tel.

Discipline

Les membres devraient exercer une autodiscipline individuelle dans l'organisation, parce que l'indiscipline conduit au mal fonctionnement organisationnel.

Les membres devraient être disciplinés dans le contexte de l'organisation, ce qui voudra dire accomplir le mandat de l'organisation comme convenu démocratiquement par des structures constitutionnelles.

Individuellement, les membres devraient être autos disciplinées en rapport avec le comportement individuel, étant donné qu'il joue un rôle important sur comment les gens se comportent dans le traitement des autres.

Honnêteté et loyauté

Tous les membres devraient être honnêtes et loyaux à l'organisation. Ceci veut dire qu'à tout moment les membres devraient agir ou se comporter de la façon qui montre qu'ils ont l'intérêt de l'organisation à cœur.

La corruption aussi bien au lieu de travail qu'au sein de l'organisation veut dire tout acte où une personne ou groupe de personnes s'engagent dans des pratiques frauduleuses ou détérioration morale. Les membres qui s'engagent dans de telles actions seront considérées comme étant malhonnêtes et déloyaux à leurs organisations et collègues.

Les membres sont tenus d'agir conformément à aux politiques et faire respecter la constitution comme loi suprême de l'organisation. Les membres ont le droit de défendre leur organisation contre toute forme de processus qui pourrait conduire à la dissolution de l'organisation.

CODE DE CONDUITE POUR LES LEADERS ELUS

Honnêteté

- Veut dire juste et transparent en caractère et comportement.
- Un leader élu doit être honnête avec les membres et l'organisation.

- Il est demandé à chaque leader de ne pas voler ou abuser les fonds de l'organisation.
- Il est demandé à chaque leader de ne s'engager dans aucune activité frauduleuse.
- Tout argent collectionné pour le compte de l'organisation doit être déposé à la banque et dépensé conformément au but il a été collectionné, tel que signalé dans la constitution.
- Les actifs de l'organisation seront utilisés pour les objectifs organisationnels et ne doivent pas être utilisés pour un gain personnel sans autorisation ou connaissance de l'organisation – p.ex. location de véhicules, équipement et bureaux.
- Il est demandé aux leaders d'être honnêtes à l'organisation. Ceci veut dire donner des rapports convenables et non manipuler et dissimuler les choses pour leurs intérêts personnels.
- On attend des Leaders qu'ils agissent tout le temps au profit de l'organisation et pas utiliser leurs positions pour leurs avantages personnels.

Loyauté

Ceci veut dire devoir l'allégeance dévouée à l'organisation.

- Un leader élu sera loyal à l'organisation et aux membres qui l'ont élu. Un leader agira à tout le temps dans l'intérêt de l'organisation et ses membres.
- Si un leader élu appartient à d'autres organisations ou institutions, il/elle devra s'assurer que son implication n'est pas conflictuelle avec l'organisation.
- Les leaders élus ne doivent pas discuter les problèmes organisationnels avec d'autres organisations ou faire des commérages à propos de l'organisation.
- On attend des leaders élus d'être ouverts. Si quelqu'un a un problème avec quelqu'un d'autres dans l'organisation, il/elle doit le résoudre avec cette personne-là ou au sein de l'organisation.
- A certains moments, il pourrait y avoir conflits sur la loyauté, lorsqu'un individu est loyal à une certaine personne ou structures au sein de l'organisation. Dans de tels cas l'individu doit être toujours guidé par ce qui est dans l'intérêt de l'organisation dans son ensemble.
- Les leaders élus doivent avoir des attitudes ouvertes – ils doivent être ouverts à des points de vue différents et encourager l'expression des points de vue différents au sein de l'organisation.
- Les leaders élus doivent à tout le temps éviter des cliques. Ils doivent encourager des discussions ouvertes et dialogues en vue de résoudre leurs différends de façon démocratique en utilisant les structures de l'organisation.

Conflits d'Intérêt

Les leaders élus doivent éviter des conflits d'intérêts qui rendent impossible pour eux de servir en premier lieu l'intérêt des membres qui les ont élus.

- Dans le cas des vendeurs de rue, vendeurs ambulants et de marchés informels, c'est clair que les employés municipaux, les gestionnaires des marchés ou courtier de travail ne sont pas en position de premièrement et sans ambiguïté, servir les intérêts

de leurs membres à tout le temps – et donc les employés municipaux, les gestionnaires des marchés ou courtier de travail ne peuvent pas être éligibles à être élus comme leaders dans l'organisation.

- Dans le cas des leaders élus qui sont subséquemment nommés pour travailler à n'importe quel niveau du gouvernement, ils doivent choisir entre (1) ou bien décliner la position du gouvernement ou (2) démissionner leur position élue.
- Dans le cas des vendeurs qui ont leurs propres employés, ils doivent s'assurer qu'ils ne font pas davantage la promotion intentionnelle ou non intentionnelle de la position des vendeurs privilégiés comme eux-mêmes au détriment des vendeurs de rue, ambulants et de marché plus pauvres survivants.
- Dans le cas des leaders males, ils doivent toujours promouvoir le leadership féminin en conformité avec les politiques de l'organisation sur la promotion féminine, même si ceci peut être au dépens de leurs propres ambitions personnelles.

Critique

Un leader élu devrait encourager sa propre critique au sein de l'organisation.

- Une critique peut être positive (constructive) ou négative (destructive). Un leader devra toujours encourager des critiques positives à tout le temps. Au cas où quelqu'un veut discuter quelqu'un d'autres en leur absence, un leader devrait insister qu'on donne à la personne l'opportunité d'être présente.
- La critique ne devrait pas être utilisée comme outil de saper le travail de quelqu'un. Les contributions faites par chaque personne doivent être prises en considération.
- La critique devrait être spécifique à tout le temps, pour qu'elle soit comprise – pas vague ou générale.

Discipline

Discipline veut dire systèmes de règlements pour maintenir le control organisationnel.

Les leaders élus doivent être auto-disciplinés, p.ex.:

- Ils ne doivent pas agir seuls;
- Ils doivent montrer ce qu'ils croient être la correcte voie de discuter et décider des problèmes conformément aux structures de l'organisation;
- Ils ne devraient pas faire des allégations non fondées ou propager des rumeurs;
- Ils doivent toujours respecter les décisions prises par les structures de l'organisation, même s'ils sont ou pas d'accord avec de telles décisions.

Résoudre les différends

Les leaders devraient toujours avoir la volonté de faire tout ce qu'ils peuvent pour résoudre des différends personnels entre-eux dans l'intérêt de l'organisation, quelque soit ce que ça coûterait pour eux-mêmes.

La réputation personnelle d'un leader est toujours valorisée par un comportement non égoïste, incluant la volonté de gager le statut personnel pour le large bien de l'organisation.

Comportement personnel

Le comportement personnel veut dire la façon dont les gens se comportent dans le traitement des autres – et il joue un rôle important dans l'organisation.

Le comportement personnel des leaders élus est très important pour l'organisation parce qu'il pourrait avoir des conséquences pour l'organisation.

Les leaders doivent se retenir ou éviter l'abus des substances lorsqu'on est dans les affaires de l'organisation. Même après les heures de travail aux événements de StreetNet, ils doivent être exemplaires et pas induire l'abus de la substance par ceux de leurs collègues qui ne sont pas accoutumés.

Les relations personnelles ne devraient pas être se faire au détriment de l'organisation ou amener des effets négatifs à l'organisation. Les relations personnelles qui compromettent l'intégrité personnelle des leaders femmes dans leurs vies personnelles et/ou organisationnelles sapent subtilement les politiques de StreetNet sur le genre et sont donc inacceptables dans l'organisation.

CODE DE CONDUITE POUR LES EMPLOYES SALARIES

(Appelés personnel)

Ce document ne remplace pas les conditions de service du personnel, mais bien un guide pour le personnel au dessus de conditions de service, parlant de ce qu'on attend d'eux en ce qui concerne leur conduite dans l'organisation.

Honnêteté

Ceci veut dire être clair et juste dans le caractère et comportement.

- Le personnel devrait être honnête à l'organisation dans l'exécution de leurs fonctions.
- Agir de façon qui maintient l'honneur et la dignité de l'organisation en ne s'engageant pas dans des pratiques frauduleuses ou des activités moralement dégénératives.

Loyauté

- Le personnel doit toujours travailler conformément aux politiques et constitution de l'organisation.

- Le personnel ne peut pas s'engager dans des activités qui peuvent négativement affecter l'organisation.

Discipline

- Les travailleurs devraient agir de manière disciplinaire car ils sont souvent la face de l'organisation au public – exemplaires en ce qui concerne comment discuter des problèmes au sein de l'organisation, montrer les vies correctes de discuter les problèmes dans le contexte et au sein des structures de l'organisation.
- Le personnel doit être discipliné concernant le comportement personnel, ce qui veut dire que les travailleurs doivent se conduire tel qu'établi dans les systèmes de l'organisation qui maintiennent les règlements de contrôle.

Mise en application

Les membres du personnel doivent être objectifs dans la façon dont ils s'occupent des problèmes. Leur rôle est de faire avancer les intérêts de l'organisation, p.ex. représenter l'organisation et exécuter ses mandats. Dans le processus de mise en application le personnel doit être objectif.

Non-discrimination

Le personnel doit faire respecter le principe de la non-discrimination basée sur le sexe, race, ethnicité et infirmité au sein de l'organisation.

Professionnalisme

Les membres du personnel doivent exécuter leurs fonctions de façon professionnelle, p.ex. maintenir un haut niveau de qualité dans l'exécution de leurs fonctions.

Les niveaux professionnels doivent être vus dans le contexte de l'organisation – ce n'est pas dans le contexte d'une entreprise commerciale mais un contexte démocratique au profit des vendeurs de rue, vendeurs de marché informels et ambulants.

Ceci veut dire être fiable, p.ex.:

- Être à temps au travail et aux rendez-vous;
- Respecter les promesses faites, et ne pas faire des promesses que vous ne pouvez pas respecter;
- Être efficace et faire faire le travail;
- Devenir habile dans tous les aspects du travail;
- Être dévoué au travail et aux objectifs de l'organisation;
- Exécuter les tâches liées au travail pour le compte de l'organisation ou ses membres dans le contexte d'autorisation et obligations du travail tel que signalé dans la description des tâches et conditions d'emploi.

Le professionnalisme ne veut pas dire mépriser les membres qui ont un bas niveau d'éducation ou d'alphabétisation. Les membres du personnel sont responsables devant les membres de l'organisation peu importe le niveau bas de leur éducation formelle.

Une attitude correcte aux vendeurs de rue, vendeurs de marchés informels et ambulants.

L'organisation est essentiellement une organisation des vendeurs de rue, vendeurs de marchés informels et ambulants, qui sont souvent marginalisés dans la société, et c'est donc important pour le personnel de s'écarter de telles attitudes sociales et développer une attitude sociale correcte et respectueuse des membres.

Aider les membres à prendre des décisions et un contrôle démocratique sur leur organisation et non pas devenir une autorité sur eux.

Montrer du respect aux membres au jour le jour. Se rappeler toujours qu'on est responsable devant eux.

Etre patient, pas assumer qu'ils comprennent des questions qu'on ne leur a pas suffisamment expliquées.

Il ne faut pas abuser de votre position de connaissance et expérience pour saper l'autorité constitutionnelle des membres.

Utilisation des équipements de l'organisation

Faisant partie du travail des membres du personnel, ils utilisent les équipements de l'organisation, tels que téléphones, faxes, bureaux (et parfois véhicules ou téléphones mobiles). Il est donc important de maintenir ces équipements dans de bonnes conditions de fonctionnement au plus possible.

Les propriétés de l'organisation doivent être utilisés avec attention dans la limite des paramètres tels que définis par l'organisation.

Relations avec les collègues (de travail)

C'est aussi important que de bonnes relations se développent entre les travailleurs. Les membres du personnel ne devraient pas négliger la confiance d'autres membres du personnel. Ils devraient être au dessus des problèmes personnels et agir d'une manière où ils bâtissent et font promouvoir de bonnes relations.

Les membres du personnel ne devraient pas prendre des mesures, à cause de l'animosité ou avantages personnels, pour sécuriser la démission d'un autre membre du personnel. Les membres du personnel doivent traiter leurs collègues avec respect.

Les relations personnelles négatives ne doivent pas affecter la manière dont les membres du personnel exécutent leur travail ou travaillent ensemble.
Les membres du personnel doivent promouvoir de bonnes relations interpersonnelles.

FIN