

Code Éthique

version juin 2024

Le présent Code a été approuvé par le Conseil d'Administration de Soutien-Belge Outre-frontières en juin 2024.

I. CADRE GÉNÉRAL DU CODE ÉTHIQUE

I.1. Introduction

Chez Soutien Belge Outre-frontières (SBO), nous sommes déterminé-es à mener nos opérations avec la plus grande intégrité et en adhérant strictement aux principes éthiques qui guident notre mission. En tant qu'organisation belge aussi bien active aux niveaux local, régional qu'international, nous reconnaissons que notre responsabilité va au-delà des frontières géographiques et englobe une large variété de systèmes, de cultures, de législations et d'attentes sociétales.

Notre Code Éthique est le pilier de notre engagement envers une conduite professionnelle exemplaire et éthique. Il reflète nos valeurs fondamentales d'honnêteté, de respect et de justice, et guide chacune de nos actions et décisions. Ce code est essentiel non seulement pour maintenir la confiance de nos partenaires, bénéficiaires, donateur-trices et du public, mais aussi pour protéger notre réputation et notre efficacité. Nous croyons fermement que le respect des normes éthiques les plus élevées doit être intégré à tous les niveaux de notre organisation. Ce Code d'Éthique sert de boussole pour tous-tes ceux et celles qui sont associé-es à notre association, leur fournissant des directives claires sur la conduite attendue en toutes circonstances. Ainsi, le présent Code ne prétend pas à l'exhaustivité. Il vise à rappeler les principes fondamentaux d'un comportement conforme à l'éthique et les normes de conduite. Ce document est conçu pour encourager une culture de transparence et de responsabilité. Il encourage chacun-e à agir de manière éthique, non seulement en conformité avec les lois, mais aussi en allant au-delà, en adoptant les standards les plus élevés de conduite professionnelle et personnelle. Nous sommes tous-tes tenu-es de lire, comprendre et intégrer ces principes dans notre quotidien professionnel et personnel.

Soutien Belge Outre-frontières s'engage à soutenir tous-tes ses membres pour qu'ils et elles comprennent et puissent appliquer ce code, ainsi qu'à fournir les ressources nécessaires pour garantir que les normes éthiques soient respectées sans exception.

En adhérant à ce Code éthique, nous renforçons notre engagement envers nos missions et nos valeurs, tout en assurant le respect et la confiance de ceux et celles pour qui et avec qui nous travaillons et collaborons.

I.2. Champ d'application

Le Code éthique s'applique aux membres de Soutien Belge Outrefrontières, c'est-à-dire :

- **aux membres du personnel de SBO, soit à ses employé-es, stagiaires, consultant-es.**
- **aux collaborateur-trices de SBO ;**
- **aux partenaires de SBO ;**
- **aux fournisseur-euses de biens et de services ;**
- **aux bénévoles de SBO**
- **aux bénéficiaires des actions menées par SBO ;**
- **à la Présidente de SBO ;**
- **aux Membres du Conseil d'Administration (CA) de SBO**

Le présent Code ne se substitue en aucun cas à une disposition légale ou réglementaire en vigueur. Il sera adapté tout au long de l'existence de l'association SBO.

I.3. Valeurs

Nos valeurs sont les principes sur lesquels se fondent nos comportements, attitudes et actions. Elles sont la pierre angulaire de nos interactions internes et externes, définissent l'identité de notre organisation et guident nos actions quotidiennes. SBO se base sur les valeurs suivantes :

- **Respect**
- **Intégrité & Transparence**
- **Solidarité**
- **Engagement pérenne & Responsabilité**
- **Développement Durable**

Ces valeurs sont intégrées dans tous les aspects de notre travail, de la conception des programmes à l'interaction quotidienne avec les communautés bénéficiaires, en passant par la coopération avec les partenaires, collaborateur-trices, bénévoles et fournisseur-euses, les discussions entre les membres du personnel, les membres du CA et la Présidence. Ces valeurs guident toutes nos décisions stratégiques et politiques, nos priorités, missions et programmes.

I.4. Violations et Non-Respect

SBO s'engage à prendre des mesures rapides, justes et appropriées pour répondre aux violations de ce présent code éthique. La violation de ces normes peut donner lieu à des **mesures disciplinaires** qui peuvent aller jusqu'au **licenciement et/ou une action en justice**. Par ailleurs, toute infraction commise entraînera la **résiliation des relations contractuelles**.

I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

II.1. Respect

II.1.1 Droits humains fondamentaux

Le respect signifie reconnaître la **valeur intrinsèque de chaque individu-e**, indépendamment de son origine, de sa nationalité, de son statut, de son genre, de son identité ou de toute autre circonstance. Respecter chaque individu-e revient également à respecter **ses droits et à les défendre** dans l'exercice de notre travail. Nous plaçons le respect des droits humains fondamentaux au cœur de toutes nos actions. Nous nous engageons à **protéger la dignité, la liberté et l'égalité de chaque personne** que nous servons et avec laquelle nous collaborons, reconnaissant ses droits comme universels et inaliénables. Notre mission est d'assurer que ces principes soient respectés dans chaque aspect de notre travail, offrant ainsi un soutien qui **honore pleinement l'humanité de chaque individu-e**. Opérant dans un contexte à la fois local et international, SBO apporte une attention particulière au **respect des populations, partenaires, collaborateurs locaux**. Nous nous engageons à écouter activement et à répondre aux besoins des personnes que nous aidons, en honorant leur histoire personnelle et leurs expériences.

En outre, nous considérons que **l'exploitation, sous toutes ses formes, représente une violation intolérable de la dignité humaine**. Nous rejetons catégoriquement toute forme de transaction où des relations (de proximité, sexuelles, etc.) sont échangées contre de l'argent, des faveurs, des biens ou des services.

En outre, nous nous engageons à **ne pas mettre en péril notre santé ou celle d'autrui**. Prendre soin de la santé de tout-e un chacun-e est une préoccupation majeure qui va de paire avec un engagement inconditionnel envers **l'environnement**. Notre approche inclut dans une même réflexion **le respect des droits humains fondamentaux et les droits de la nature**, et ce, dans **une dimension holistique d'interdépendance**.

II.1.2. Non-Discrimination

Le principe de non-discrimination est bien plus qu'une politique; c'est un engagement profond qui guide notre travail quotidien. Nous chérissons et promouvons **l'égalité des chances**, assurant que **tous-tes**, indépendamment de leur race, origine nationale, sexe, orientation sexuelle, religion, philosophie, âge, appartenance politique, parentalité ou capacité, **soient traité-es avec équité et respect**. Nous nous engageons à créer un **environnement inclusif et accueillant** pour tous nos employé-es, bénévoles, bénéficiaires, partenaires, renforçant ainsi notre mission globale d'apporter notre aide et déployer nos actions **sans préjugés**. Le **traitement équitable** est placé au centre de nos missions puisque **l'inclusion** rythme nos programmes et que nous croyons fermement en sa valeur et en son pouvoir tant à l'échelle individuelle que collective.

II.1.3. Violences

SBO **condamne fermement toute forme de violence, de harcèlement ou d'intimidation** sur le lieu de travail, entendu dans son acception la plus large. Nous considérons que chaque individu-e a le droit fondamental de travailler dans un **environnement sûr, respectueux et exempt de toute forme d'abus** (intimidation, violences sexistes, racistes, sexuelles, harcèlement moral, physique et sexuel, etc.). Nous mettons en place des politiques et des procédures robustes pour prévenir, identifier et traiter tout incident de violence ou de harcèlement au travail. Nous encourageons activement **la communication ouverte et la résolution pacifique des conflits**, cœur de notre travail et de nos actions, tout en offrant un soutien et une assistance à toute personne affectée par de telles situations. En adoptant une **culture de respect et de solidarité**, nous nous efforçons de créer un lieu de travail où chacun se sent valorisé, soutenu et en sécurité.

II.2. Intégrité & Transparence

II.2.1. Conduite

L'intégrité et la transparence sont des valeurs fondamentales. Nous croyons fermement en l'importance de mener nos activités avec **honnêteté, intégrité et responsabilité**. Cela signifie agir de manière éthique dans toutes nos interactions, **en respectant les normes les plus élevées de conduite professionnelle**.

Nous nous engageons à être transparent-es dans toutes nos opérations, en fournissant des **informations claires et précises sur nos activités et nos décisions**. En cultivant une culture d'intégrité et de transparence, nous renforçons la confiance de nos bénéficiaires, partenaires et donateur-trices, et nous nous assurons de notre impact positif sur les communautés auprès desquelles, avec lesquelles et pour lesquelles nous œuvrons.

Notre organisation s'engage ainsi à maintenir **les plus hauts standards de probité dans toutes nos opérations**. Cela signifie, entre autres, d'accorder une attention particulière et sans équivoque concernant la **transparence financière, l'honnêteté dans la communication avec nos collaborateur-trices, partenaires et bénéficiaires, ainsi qu'au sein même de nos membres, et la responsabilité dans la gestion de nos ressources**.

II.2.2. Vie Privée & Confidentialité

SBO **respecte la vie privée** de ses membres, collaborateur-trices, bénéficiaires, partenaires et bénévoles, ainsi que toute autre personne qui serait amenée à travailler avec notre association. Les **relations hors cadre professionnel** ne doivent toutefois en aucun cas porter atteinte ou compromettre l'exercice de la fonction qui se base sur les principes d'impartialité, de neutralité, de dignité et de respect.

Toutes les **informations obtenues** dans le cadre de nos missions sont ainsi réputées **confidentielles** sauf avis contraire. Nous nous engageons à protéger les données personnelles de toutes les personnes entrant en contact avec notre association. La confidentialité étant, à nos yeux, une priorité absolue, nous **protégeons les**

informations sensibles de nos bénéficiaires, de nos partenaires et de nos membres. Cela signifie que toutes les données personnelles et confidentielles sont traitées avec le plus grand soin et ne sont accessibles qu'aux personnes autorisées dans le cadre de leurs fonctions. Nous nous conformons également à toutes les lois et réglementations en matière de protection des données. En respectant la confidentialité, nous renforçons **la confiance et le respect mutuel au sein de notre organisation et avec nos partenaires externes.**

La confidentialité requise est **conditionnée et subordonnée par les lois et réglementations** en vigueur.

II.2.3. Conflit d'intérêt

Les conflits d'intérêts surviennent lorsque des considérations extérieures aux intérêts de SBO pourraient influencer une **décision ou une position prise, compromettant ainsi l'impartialité, la neutralité ou la dignité** des opérations. Ces intérêts peuvent être multiples et découler de relations personnelles, privées, politiques ou autres et peuvent se manifester dans divers domaines (recrutement, mode d'action, subventions, etc.). SBO veille à **prévenir et éviter toute situation de conflit d'intérêt** dans l'exécution de ses missions, ainsi que dans chaque relation, collaboration, partenariat ou transaction. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent dans l'intérêt supérieur de l'organisation et de ses bénéficiaires, en évitant toute situation où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de SBO. En cas de conflit d'intérêt réel ou potentiel, nous encourageons une **divulgation ouverte et transparente** de la situation afin de prendre les mesures appropriées pour préserver l'intégrité et la confiance dans nos activités.

SBO peut **solliciter l'avis de la direction ou du/de la conseiller-e en intégrité** sur une situation dans laquelle nous pourrions nous trouver afin de déterminer si elle constituerait, ou non, un conflit d'intérêt. En cas de **risque, suspicion ou réel conflit d'intérêt, nous prenons immédiatement les mesures pour y mettre fin.** La direction et le-la conseiller-e en intégrité se tient à disposition pour information, guidance et conseil.

II.2.4. Corruption

SBO a une **tolérance zéro envers toute acte de corruption. Les paiements de facilitation**, soit paiements non officiels d'un faible montant versés le plus souvent à des agents publics occupant un poste de niveau modeste afin d'obtenir ou d'accélérer l'exécution de formalités légales de routine, sont interdits. SBO ne tolère **aucune transgression, passive ou active.** En cas d'action de corruption/acte de facilitation, il est demandé à tout-e un-e chacun-e d'avertir le-la supérieur-e hiérarchique qui en avertira la Présidente et le-la conseiller-e en intégrité.

Par ailleurs, les **donations ne peuvent en aucun cas influencer les décisions** prises par l'organisation. Dans ce cadre et afin d'assurer les valeurs d'intégrité et d'impartialité, il est strictement prohibé d'accepter, de demander ou de réaliser un don lié à notre fonction.

II.3. Solidarité

Nous croyons en la **force de la coopération et de l'entraide** pour surmonter les défis auxquels sont confrontées les communautés migrantes et réfugiées en Belgique ainsi qu'au Moyen-Orient. Nous nous engageons à soutenir ces communautés avec **compassion, générosité et engagement à long terme**. Notre solidarité se manifeste à travers nos actions concrètes, telles que la fourniture de services essentiels, le renforcement des capacités et le plaidoyer pour leurs droits et leur bien-être. Nous voulons créer un monde où **chaque individu-e a la possibilité de vivre dans la dignité et de réaliser son plein potentiel**. Dans ce cadre solidaire, nous **pensons, agissons et construisons avec nos partenaires, collaborateur-trices et bénévoles**. En ce sens, SBO et ses membres ne se substituent pas à ces derniers, mais s'assurent continuellement de faciliter la **coopération** et ainsi **l'émergence, l'épanouissement et la contribution** de tout-e un chacun-e. Les collaborations sont ainsi basées sur le **principe d'intelligence collective** qui permet d'atteindre nos objectifs.

Par ailleurs, en adoptant la solidarité comme un des moteurs de nos missions, il va de soi de **respecter le travail d'autrui**. En ce sens, le respect des délais, des consignes, des programmes, des chartes de travail, des procédures, pour ne citer que ceux-ci, sont d'une importance majeure.

II.4. Engagement pérenne & Responsabilité

Nous sommes tous et toutes responsables de l'entiereté des programmes que nous menons, en ce compris de leur bon déroulé.

Notre engagement envers les causes des personnes migrantes et des réfugiées est inébranlable. Nous sommes déterminé-es à soutenir ces communautés sur le long terme, adaptant nos programmes pour répondre à leurs **besoins évolutifs avec persistance et dévouement**. Toute organisation, œuvrant dans les domaines de la coopération et du développement ou non, qu'importe son ancienneté, est en **perpétuel apprentissage**. C'est pourquoi, nous participons activement aux **partages de connaissances, pratiques et méthodes** : d'une part, nous proposons **des projets, solutions, méthodes de travail et partageons des bonnes pratiques** ; d'autre part, nous faisons preuve **d'ouverture d'esprit pour acquérir de nouvelles connaissances et compétences** et ce, continuellement. Selon nous, une **association engagée et responsable** est également une association qui se questionne, ouvre le débat et remet en question ses pratiques et processus.

Les membres de l'association, et spécifiquement les employé-es et stagiaires ainsi que la Présidente, s'assurent de **reconnaître le travail de chacun-e, de co-construire un environnement épanouissant et bienveillant** où **la communication ouverte et honnête** règne et de **faire preuve d'engagement, de responsabilité et de détermination** dans l'exercice de leurs fonctions. Le bien-être au travail étant une priorité, tout malaise, conflit latent ou nuisibles personnels pouvant interférer avec l'épanouissement personnel et/ou collectif doit être signalé au· à la responsable hiérarchique qui en avertira la Présidence.

II.6. Développement durable

Nous nous efforçons d'assurer la pérennité de nos programmes en **utilisant les ressources de manière judicieuse** et en **construisant des capacités au sein des communautés**. La durabilité pour SBO implique de **promouvoir des solutions à long terme** qui permettent aux migrant-es et réfugié-es de devenir **autonomes et résilients**. Nous veillons ainsi collectivement et individuellement à œuvrer à l'atteinte des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) qui sont

- L'éducation de qualité (4)
- L'égalité entre les sexes (5)
- La réduction des inégalités (10)
- La paix, la justice et des institutions efficaces (16)
- Les partenariats pour la réalisation des objectifs (17)

Nous vérifions constamment et systématiquement que nos projets ne leur soient pas opposés ou contraires.

II. THÈMES TRANSVERSAUX

Les thèmes transversaux ne sont pas seulement des sujets individuels, mais ils sont interconnectés et influencent mutuellement les efforts de SBO pour soutenir les communautés migrantes, réfugiées ou en déplacement. En les intégrant dans toutes nos activités, SBO entend **répondre** de la manière la plus adéquate **aux besoins complexes et variés** des personnes avec et pour lesquelles nous travaillons. Les thèmes transversaux que l'association intègre dans ses programmes sont, entre autres, **le genre, l'inclusion sociale, la protection de l'environnement, la décolonisation, la participation citoyenne, l'éducation et la justice sociale**.

III. EN ACTION

IV.1. Mesures Préventives

- A. Sensibilisation et formation** : Organisation des séances de sensibilisation et des formations régulières, notamment lors de toute nouvelle embauche, pour tous-tes les membres de l'organisation afin de leur faire comprendre l'importance du code éthique et les implications de son non-respect.
- B. Communication claire** : Application d'une communication claire et transparente concernant les valeurs, les principes et les normes éthiques de l'organisation, en les rendant accessibles à tous-tes.
- C. Conseiller éthique** : nomination d'un conseiller éthique, Mr. Taoufik Lamarti Fellah (2024), chargé de veiller à l'application du code éthique, de traiter les cas de non-respect et de recommander des actions correctives, si nécessaire.
- D. Mécanismes de signalement** : Mise en place des mécanismes efficaces et confidentiels permettant à tous-tes les membres de SBO de signaler tout comportement contraire au code éthique, sans craindre de représailles quelconque.

- E. Évaluation et suivi** : Évaluation régulière de l'efficacité de l'application du code éthique au sein de l'organisation et suivi des progrès réalisés, en identifiant les domaines nécessitant des améliorations, notamment via des questionnaires et formulaires remplis anonymement par les membres de l'association.
- F. En amont** : demande de certificat de bonne conduite ou d'extrait de casier judiciaire ; demande de références auprès d'employeur-euses précédentes, mention de la politique d'intégrité dans les offres d'emploi, attention portée à l'intégrité et l'éthique lors des entretiens et/ou discussions orales et/ou écrites, formation à l'embauche, etc.
- G. Sanctions** : Définition claire des sanctions pour toute violation du code éthique.

IV.2. Mesures Correctives

Des mesures correctives sont également nécessaires pour traiter les violations d'éthique et d'intégrité. Ces mesures correctives sont les suivantes :

- **Sanctions disciplinaires** proportionnées aux violations en tenant compte de la gravité des actes commis et en respectant les procédures légales et les politiques interne, pouvant aller jusqu'au licenciement, voire des poursuites judiciaires ;
- **Réparations et compensations** pour les personnes affectées par les violations, en veillant à ce qu'elles soient justes et équitables ;
- **Révision du code éthique** pour constater si les violences révèlent des lacunes ou des ambiguïtés dans le code éthique existant et ainsi le rendre plus clair et plus adapté aux réalités de notre organisation.

IV.3. Plaintes

Si vous constatez une atteinte à l'intégrité et aux principes éthiques de SBO de la part d'un-e collaborateur-etrice de notre organisation nous vous encourageons vivement à nous le signaler en envoyant un email à integrite@sboverseas.org. Cette adresse est directement gérée par le conseiller éthique qui s'engage à traiter la plainte le plus rapidement possible et en toute confidentialité. Le processus est le suivant :

- Le conseiller indépendant de l'équipe opérationnelle se charge de réceptionner l'alerte.
- Le conseiller en accuse bonne réception et mène les investigations nécessaires avant d'informer la personne à l'origine de la plainte du temps de traitement.
- Dans le cas d'une plainte jugée recevable, en d'autres termes qui à trait à l'intégrité, le conseiller statue sur le caractère fondé ou non de ladite plainte.
- Le conseiller mène une investigatio, au cours de laquelle chacun-e est tenu-e d'apporter sa pleine et entière collaboration et transmettre, en cas de sollicitation et dans la mesure du possible, toute information et/ou tout document complémentaire et nécessaire.
- Le conseiller émet un avis au-à la plaignant-e et à la Présidence qui prend les mesures nécessaires.

Aucune sanction, mesure disciplinaire ou discriminatoire ne pourra être prise à l'encontre du-de la collaborateur-trice, pour autant qu'il agit de bonne foi et en toute honnêteté. Cependant, en cas de diffamation, dénonciations calomnieuses ou de mauvaise foi, des sanctions irréversibles seront prises.

Par ailleurs, le Service Public Fédéral des Affaires Étrangères dispose d'un point de contact central pour tout signalement d'abus, d'exploitation et de harcèlement de nature sexuelles. Ce point de contact n'est pas compétent pour traiter les signalements de corruption et de fraude. Les signalements sont à effectuer via <https://diplomatie.belgium.be/fr/integrite>

SIGNATURE

En signant ce Code Éthique, j'accepte d'en respecter les principes d'action et de répondre de tout comportement qui y serait contraire devant le conseiller éthique.

NOM:

PRÉNOM:

DATE:

SIGNATURE