



POLITIQUE D'INTÉGRITÉ D' INTER-MONDES BELGIQUE CODE D'ÉTHIQUE MORALE ET FINANCIÈRE

1. DÉFINITION ET VALEURS DE IM-B.....	2
1.1 Notre vision.....	2
1.2 Notre mission.....	3
2. CODE ÉTHIQUE.....	4
2.1 Cadre.....	4
2.2. Principes.....	4
2.3 Implications en termes de gestion du personnel.....	6
2.4. Gestion financière.....	6
2.5 Relations avec les fournisseurs et prestataires.....	7
2.6 Communication externe.....	7

1. DÉFINITION ET VALEURS DE IM-B

IM-B est une association sans but lucratif faisant partie de la société civile belge et francophone qui a pour objet l'appui-accompagnement aux acteurs de la solidarité internationale.

ARTICLE 3 – BUT SOCIAL ET OBJET.

Les missions d'Inter-Mondes Belgique s'inscrivent dans une perspective de changement social et politique à trois niveaux à savoir : le changement sociétal, institutionnel et organisationnel et le changement personnel.

Inter-Mondes Belgique poursuit la réalisation de ce but en menant les activités intellectuelles de conseil, de formation, d'études, d'expertises diverses, d'accompagnement d'acteurs individuels et des organisations, de préférence réunis en réseaux, fédérations, collectifs d'acteurs et liés à son but.

Inter-Mondes Belgique peut recevoir toute aide ou contribution matérielle ou financière, de personne morales, publiques ou privées, ou de personnes physiques. Les fonds et matériels ainsi récoltés serviront exclusivement à la réalisation du but social.

Inter-Mondes Belgique peut prêter son concours et s'intéresser à toutes activités poursuivies par des organisations qui poursuivent un but similaire.

(extrait des statuts, Moniteur 24 août 2023)

L'objectif central est de contribuer à favoriser des changements dans les façons de faire société en favorisant toute approche interculturelle permettant de ***mieux se réfléchir dans les miroirs tendus par d'autres "mondes"***¹.

Nous sommes membres de la fédération SAW-B Solidarité Alternatives Wallonnes et Bruxelloises des entreprises d'économie sociale et solidaire et développons des relations depuis longtemps avec des acteurs de la société civile belge (universités, ONGs, fédérations).

1.1 Notre vision

IM-B travaille plus à partir d'une perspective de "transformations" que de "développement". C'est-à-dire que ce qui importe c'est la capacité des sociétés à se transformer et à évoluer par elles-mêmes, en tenant compte au mieux des contextes socio-économiques, politiques et environnementaux auxquels elle est soumise à moyen et long terme.

IM-B a intégré le fait que nous sommes depuis longtemps entrés en phase de transition profonde – transition environnementale, sociale, philosophique - et que celle-ci risque de durer longtemps.

Le développement n'est donc plus une évidence – s'il s'agit de rester sur ses paradigmes de progrès, de croissance, de productivisme, et de modernisation. Mais il est un objet important de questionnement et d'interpellation. Fondamentalement tout changement dans la perspective d'un "développement ajusté" suppose un principe d'intériorité et de souveraineté : le changement profond suppose d'abord à partir de soi, de ses proches, en étant suffisamment libre dans ses choix.

Dans ce contexte, IM-B promeut avant tout la souveraineté des Etats et l'équité des personnes dans le droit et l'accès aux décisions. Une souveraineté définie comme suit : La souveraineté nationale appartient au peuple qui l'exerce par ses représentants et par la voie du référendum, et à travers tout dispositif (parlements, commissions, ...) permettant d'assurer la régulation entre des différents et des différends.

¹ Le terme « monde » (plutôt que « culture »), est proche de la notion de « milieu » qui suppose une interaction réciproque spécifique (produit d'une médiance) entre les vivants et leur environnement physique.



Dans cet esprit la "société civile" – redéfinie et bien comprise comme toute organisation (formelle ou informelle) facilitant la représentativité et l'articulation entre les édiles et la population, dans le sens du bien commun - représente un levier important pour IM-B.

La vision pour 2024 est celle de rapports mieux compris et plus apaisés entre les deux "mondes" qu'il nous semble importants aujourd'hui de raccorder : le monde d'avant la crise environnementale et le monde d'après. Cela ne se traduit pas seulement en termes temporels mais aussi géographiques. Il va falloir tout autant raccorder les mondes dits 'occidentaux' (ou inscrits dans la modernité) du 'reste du monde'. Conséquemment, notre vision pour inter-Mondes est d'être "**reconnue comme pouvant être d'un apport important à l'amélioration de l'inter-connaissance (continue), de la coopération (renouvelée) et des rapports (améliorés) entre ces mondes, en particulier entre la Belgique et le Sahel**".

1.2 Notre mission

Elle est d'abord relative à un devoir de connaissance et de partage des connaissances sur les divers "mondes", les possibilités de concilier à travers les approches et outils "inter-Mondes" (de communication interculturelle, de psychologie sociale, d'analyse institutionnelle) et les perspectives de transformation que cela peut induire. Pour cela nous cherchons surtout à être facilitateur de co-construction de savoirs partagés à partir des différentes connaissances vécues dans les divers "mondes".

Elle est aussi d'expérimentation et le partage de nouvelles perspectives à travers l'appui à des dynamiques locales.

En plus de se positionner en interface, IM-B revendique une posture de Think Tank qu'elle développe à travers une démarche "d'interpellation créative", généralement bien reconnue par tous ses partenaires.

Ce travail se fera dans les 10 ans à venir essentiellement entre la Belgique, la France et les pays sahéniens. En Belgique, IM-B animera un travail de mise en débat, de mobilisation d'un public de décideur.ses et d'interpellation sur les questions de politique internationale.

Ce travail sera mené en partenariat avec d'autres organisations de la société civile issues de différents milieux.



2. CODE ÉTHIQUE

2.1 Cadre

- Le code éthique de IM-B repose sur les valeurs de l'organisation et reprend en grande partie celles du secteur tout en les approfondissant.
- Le code éthique s'applique à l'ensemble des représentant-e-s de IM-B : personnel, administrateur-riche-s, volontaires, consultant-e-s. et prestataires.
- IM-B se réserve le droit de modifier ce code si nécessaire de manière à ce qu'il puisse évoluer dans un contexte en constante mutation.

2.2. Principes

Chacun-e, dans le cadre de ses activités professionnelles et de ses compétences, est tenu-e de connaître et de respecter la législation (lois, actes normatifs, et règlements internes e.a. le règlement de travail et le ROI), en particulier les normes régissant la tenue des comptes et du budget, les normes de protection des données personnelles, de santé et de sécurité. Il-elle est aussi appelé-e à remplir ses fonctions avec attention et soin. Il-elle est, en outre, conscient-e, et individuellement redevable, envers l'organisation, et garant-e de la bonne utilisation des fonds publics

La présente charte ne reprend donc pas les éléments censés être couverts par la loi, sauf ceux sur lesquels IM-B souhaite porter une attention particulière.

IM-B et toutes les personnes concernées par ce code s'engagent, dans chacun de leurs champs d'intervention, à s'acquitter de leurs tâches avec conscience professionnelle, rigueur et sérieux, et en se conformant aux principes de :

- a) **Égalité, équité et non-discrimination** : chacun-e, dans le cadre de ses activités professionnelles et de ses compétences, doit pouvoir garantir un traitement exempt de toute forme de discrimination. IM-B refuse tout comportement qui affecte l'intégrité physique et morale d'une personne. Il est par ailleurs strictement interdit de tenir des propos discriminants à l'égard d'autrui. Cependant on veillera aussi en tant que dirigeants de ne pas être dans l'indifférenciation généralisée (inceste d'indifférenciation) qui consiste à faire comme si tout le monde pouvait et devait se charger de n'importe quelle tâche. A cet égard, une attention particulière sera accordée à bien identifier les qualités et affinités des personnes et de proposer des fonctions et des tâches en rapport avec ces capacités et affinités (voir point suivant).
- b) **Valorisation de la personne** : chacun-e dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences doit être assuré du, et garantir le respect de la personne et de son travail. IM-B doit veiller à la valorisation des capacités individuelles de chacun-e.
- c) **Genre** : chacun-e, dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences portera une attention particulière aux questions d'égalité de droit hommes-femmes et d'équité de qualités (point a). Une certaine intransigeance sera accordée à toute forme de sexisme.
- d) **Laïcité** : chacun-e, dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences, défend la liberté de croire ou ne pas croire, permettant à tou-te-s de vivre ensemble, avec nos différences et nos ressemblances, sans prosélytisme ni discrimination. Les signes extérieurs de religiosité sont tolérés à inter-Mondes (mais pas encouragés). Cette liberté est appliquée par IM-B, dans ses méthodes d'actions à l'ensemble de ses interventions Nord et Sud. Dans les Suds, in ter-Mondes se pliera aux normes et valeurs des contextes dans lesquels elle intervient.
- e) **Impartialité et absence de conflit d'intérêts** : chacun-e, dans le cadre de ses activités professionnelles et de ses compétences, doit chercher à agir et juger en toute objectivité, sans favoritisme imputable à des sentiments d'amitié ou d'inimitié, ou à un quelconque lien de parenté



ou d'affinité. Toute décision relative aux politiques de l'organisation (contrats de fourniture, partenariats, sélection du personnel, etc.) doit se baser sur des estimations solides et ne doit jamais être dictée par des intérêts ou des bénéfices personnels directs ou indirects.

IM-B veillera cependant à faire des conflits autour du métier (les controverses, les dilemmes, les oppositions,...) de réelles occasions d'améliorer sa propre organisation.

- f) **Confidentialité** : chacun-e dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences, doit s'abstenir de toute divulgation des données de l'organisation (qu'elles soient de nature politique, technique, logistique, stratégique ou économique); les normes de traitement des données personnelles en vigueur doivent être respectées (RGPD).
- g) **Droits du travail et exploitation sexuelle** : chacun-e, dans le cadre de ses activités et de ses compétences, est tenu de garantir le respect des droits du travail. En évitant toute forme d'exploitation et en s'abstenant d'accepter ou de négocier des relations sexuelles, en ce compris toute faveur sexuelle ou tout autre comportement sexuel humiliant, avilissant ou exploitant autrui, en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Tout acte sexuel avec des enfants (toute personne n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans) est interdit et cela en dépit de l'âge de la majorité du pays dans lequel la mission a lieu. Des incertitudes sur l'âge de l'enfant ne constituent pas un argument de défense. Les relations sexuelles entre les membres de IM-B et les bénéficiaires sont fortement déconseillées étant donné les dynamiques de pouvoirs inégales qui sont en jeu.
- h) **Absence de « violence et harcèlement »** : chacun-e, dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences, considère autrui avec bienveillance et respect. Il lutte, par ailleurs, contre toute forme de « violence et de harcèlement », telle que décrite dans le cadre de la convention 190 de l'OIT2 et dénonce celle-ci s'il en est témoin et/ou victime. L'expression « **violence et harcèlement** » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptible de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».
- i) **Respect de la santé et de la sécurité** : chacun-e, dans le cadre de ses activités et de ses compétences, par ses actions, évite de mettre en danger sa sécurité et celle d'autrui. La sécurité doit faire partie des habitudes quotidiennes. IM-B s'engage à rédiger un « cadre de référence sur la sécurité et la santé au travail » qui lui est propre et qui tient compte des missions de terrain.
- j) **Respect et protection de l'environnement** : chacun-e dans le cadre de ses activités et de ses compétences, s'engage à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement et sur le changement climatique. IM-B cherche à atténuer son impact sur l'environnement et à créer un environnement de travail qui réduit la consommation d'énergie et la production des déchets. Cet engagement concerne le choix raisonné des moyens de transport, le recyclage, la réduction de la consommation d'eau, d'énergie et des produits à base de papier, l'élimination appropriée des déchets, des ordinateurs et d'autres outils NTIC.
- k) **Honnêteté et transparence** : chacun-e dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences s'engage à ne pas enfreindre les lois en vigueur ni les règles exposées dans la politique d'intégrité et la politique de Transparence de IM-B, pour son profit personnel ou celui de l'organisation. IM-B tend à montrer à travers l'ensemble de sa communication une image respectueuse, positive et active du Sud. L'organisation respecte le « Code de Conduite régissant les images et les messages » réalisé par CONCORD et l'utilise activement dans son éthique de communication.
- l) **Relations avec les partenaires**
IM-B développe une approche basée sur des relations de partenariat équilibrées. Dans un partenariat influencé par des flux financiers et de reddition de comptes d'un partenaire vers l'autre, la position de chaque partie n'est pas égalitaire. Elle dépend de plusieurs facteurs comme la maîtrise de l'accès aux ressources, la responsabilité et la gestion de celles-ci, l'arbitrage de leur affectation, la détention d'informations.

Si les entités partenaires restent des entités bien différentes qui poursuivent légitimement leur intérêt propre, elles s'engagent vis-à-vis d'IM-B dans le cadre d'un "contrat d'alliance" spécifique



qui dépasse largement le cadre des projets financés. Ce cadre précise les conditions à respecter pour gérer de façon saine les rapports de force et équilibrer la relation de partenariat.

2.3 Implications en termes de gestion du personnel

En termes de dispositif : Un membre de l'équipe est chargé du suivi de la charte d'équité.

Il vérifie que tous les prestataires, fournisseurs et partenaires extérieurs aient lu et validé la charte dans ses éléments les plus importants.

Il vérifie qu'au sein de l'équipe cela soit aussi le cas dans l'intégralité de la charte. Il accompagne et forme le cas échéant aux incidences et conséquences de la charte.

Le responsable "éthique" veille aussi avec le Directeur aux points suivants :

- L'égalité des chances et la diversité, les recrutements sont ouverts à tou-te-s les candidat-e-s, sans distinction de genre, d'âge, état civil, nationalité et condition physique. Chacun-e des collaborateur-ric-e-s a la possibilité de se former et d'évoluer en permanence;
- L'équité, grâce à une politique de rémunération transparente ;
- La responsabilité par des profils de fonction et des postes valorisants pour chaque collaborateur-ric-e ;
- La sécurité et le respect de l'autre sont au cœur des préoccupations dans l'accompagnement des collaborateur-ric-e-s tout au long de leur carrière par la mise en pratique d'un RT, ROI et manuel de procédures accessibles à tou-te-s.

En termes de disposition : La mise en place des procédures formalisées au Règlement Organisationnel et Institutionnel.

Les dispositions concernent les différents objectifs suivants :

- Communiquer les valeurs, la charte d'intégrité et les attentes concernant la façon de faire les choses
- Formaliser un dispositif de plaintes-ressentis² et des modalités de suivi de ces expressions ;
- Réguler les tensions et difficultés dans l'esprit d'un traitement uniforme du personnel, de l'équité et de la transparence ;
- Aider la direction à prendre les décisions favorables à l'ensemble des parties.

2.4. Gestion financière

La gestion financière au sein de l'ONG se veut claire, rigoureuse, efficace et responsable. Selon des procédures claires, décrites dans le manuel de procédures de IM-B, imposées à chacune des parties prenantes. Tou-te-s les collaboratrices et collaborateurs d' IM-B connaissent les procédures et les appliquent. IM-B s'oppose à toute forme de corruption active ou passive ou tout détournement de valeurs ou d'actifs de l'association et qui promeut une gestion intègre des ressources matérielles.

Elle s'oppose, bien évidemment, à toutes activités criminelles y compris financières comme le blanchiment et met en place les procédures de contrôle nécessaire pour cela.

Dans le détail la gestion financière est fondée sur des outils de gestion analytique qui distingue scrupuleusement (1) les actions en consultance des (2) actions financées par des subsides. Un lien est maintenu mais exclusivement dans le sens des premières aux secondes pour la fourniture d'apports propres aux projets de développement. La gestion du personnel est construite de manière à permettre également de bien distinguer les temps (personne.jour) accordés aux deux régimes. Le comptable ainsi que le trésorier comptable sont les garants du suivi et de l'intégrité.

² Cet aspect est important : ce ne sont pas seulement les plaintes qui peuvent être exprimées mais également les ressentis positifs par rapport à la gestion de l'organisation



2.5 Relations avec les fournisseurs et prestataires

IM-B privilégie, dans la mesure du possible, les agent·e·s techniques et économiques locaux pour autant que la qualité nécessaire des biens, du travail et du service fournis est garantie.

Dans le cadre des appels d'offres pour l'acquisition de biens et de services, le choix des fournisseurs et des prestataires s'effectue sur la base d'évaluations objectives et selon des critères de qualité, de prix et de réputation. et privilégie les fournisseur·euse·s qui sont dans une démarche équitable, et/ou durable et respectent le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) : consentement positif, droit à l'image, gestion des données personnelles. Un contrat est passé avec le sous-traitant dans ce sens.

2.6 Communication externe

Toute communication externe doit être véridique, vérifiable, non violente, respectueuse des droits et de la dignité de la personne. Lors des communications externes, chacun·e doit veiller à ne pas porter préjudice à l'image de IM-B. Seul·e·s les membres du personnel mandaté·e·s peuvent prendre officiellement position et faire des déclarations officielles au nom de IM-B.

