



CODE ÉTHIQUE



www.apefe.org

Table des matières

INTRODUCTION	4
Les valeurs sur lesquelles l’APEFE fonde son intégrité	5
À qui s’adresse ce code ?	5
1. RESPECT	6
1.1. Respect pour l’individu	6
1.2. Non-discrimination	6
1.3. L’exploitation	6
1.4. Le harcèlement	6
1.5. La violence au travail	7
1.6. Santé et sécurité des individus	7
1.7. Respect des lois et des institutions	7
1.8. Respect du travail d’autrui	7
2. INTEGRITE	9
2.1. Activités extérieures	9
2.2. Conflits d’intérêts	9
2.3. Corruption – paiement de facilitation - dons	9
2.4. Utilisation des informations	10
2.5. Objectifs du développement durable	10
2.6. Gestion des moyens mis à disposition	10
3. MECANISME DE SIGNALEMENT	11

INTRODUCTION

L'APEFE est une association qui ancre sa vision dans celle développée par les Nations Unies au travers des Objectifs du Développement Durable. Par rapport à ceux-ci elle prend l'engagement moral de développer une stratégie globale qui contribue à leur atteinte. Pour y parvenir, elle identifie, formule et met en œuvre, avec ses partenaires, des programmes qui permettent de converger vers les cibles précisées par les Nations Unies en mobilisant et en coordonnant, dans son champ, l'expertise des populations bruxelloises et wallonnes.

L'APEFE développe ses actions dans un cadre stratégique défini par la loi fédérale sur la coopération et par les notes de politique internationale de Wallonie-Bruxelles International qui développent les axes énoncés dans les déclarations de politique communautaire et régionale.

L'APEFE est aussi un acteur institutionnel de la coopération fédérale belge tel que défini dans la loi relative à la coopération au développement du 19 mars 2013, telle que modifiée par la loi du 16 juin 2016 (Moniteur Belge du 30 juin 2016, page 39647 – ref : C-2016 :15088).

Les premiers partenaires de l'APEFE sont en général des institutions gouvernementales entretenant déjà des relations de partenariat avec les gouvernements de la Belgique fédérale et des entités fédérées.

Ce code constitue la pierre de touche pour l'engagement de notre association en matière d'éthique. Partout dans le monde, il doit guider l'ensemble des membres de l'association, collaborateurs, administrateurs à entretenir systématiquement et rigoureusement, un comportement éthique et responsable. En outre, la communication et la promotion du présent code, auprès, notamment, des partenaires, des fournisseurs et des bénéficiaires permettent de préciser clairement les valeurs sur lesquelles se fondent notre relation.

En tant qu'acteur de développement de Bruxelles et de la Wallonie, nous devons chaque jour mériter la confiance de nos membres, de nos bailleurs, des pays partenaires et des populations pour lesquels nous travaillons. La confiance se gagne notamment par le respect de règles de comportements et d'attitudes irréprochables.

L'APEFE envisage ce code comme un guide, comme une boussole. Il se veut un manuel de vigilance pour garantir ce respect. L'approche de l'APEFE est stimulante et guidée par la prévention. Il est important de préciser, dès maintenant, un principe fort de l'approche de l'intégrité telle que l'envisage l'APEFE : dans tous les cas, à l'interne, comme à l'externe, la charge de la preuve d'une rupture d'intégrité appartiendra à celui ou à celle qui la dénonce. Chaque fois, le cas échéant, il y aura instruction à charge et à décharge. Cependant toute suspicion déclenchera automatiquement un processus d'enquête comme cela a toujours été le cas dans l'histoire de l'association.

Il est évident que ce code ne veut, ni ne peut, en aucun cas se substituer aux lois et aux règlements auxquels est soumise l'APEFE de par sa nature.

Dans le cas où la plainte relève du champ d'application de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les prescrits légaux en la matière doivent être respectés.

Ce document se veut un outil vivant pour développer une politique d'intégrité dynamique. Il sera amélioré chaque fois que le besoin s'en fera ressentir. Chacun.e qui voit matière à amélioration est invité à le signaler par le même mécanisme que celui décrit ci-dessus.

Les valeurs sur lesquelles l'APEFE fonde son intégrité

- Le respect de la personne humaine et de ses droits ;
- Le respect de l'environnement ;
- La volonté de contribuer à la protection des personnes vulnérables en particulier femmes et enfants ;
- La volonté de contribuer au développement d'un système économique inclusif équitable et juste socialement ;
- La volonté de contribuer au développement durable au sens des Nations Unies ;
- La volonté de respecter les législations des pays partenaires.

À qui s'adresse ce code ?

À l'ensemble des membres de l'association tel que défini dans les statuts et d'une manière plus précise :

- Aux membres de l'Assemblée générale qui est l'instance aux pouvoirs les plus étendus de l'association et qui, à ce titre, a le devoir de vérifier **la bonne application** de ce code éthique ;
- À la direction qui doit **mettre en place les conditions nécessaires** à l'application des principes intangibles de ce code ;
- Aux membres du personnel, quel que soit la nature de son statut (employé, stagiaire) ou de son contrat, tant au siège que dans les bureaux et les programmes situés dans les pays partenaires qui sont en première ligne pour **l'application de ces principes** ;
- Aux fournisseurs tant de biens que de services, experts, sociétés et entreprises qui interagissent avec l'APEFE pour qu'ils soient **informés des valeurs qu'entend promouvoir l'APEFE et ce qu'elle attend d'eux en conséquence** ;
- Aux partenaires qui avec l'APEFE **s'engagent à respecter ce code** ;
- Aux bénéficiaires pour qu'ils sachent que ce code sert aussi à rendre plus efficaces et durables les programmes et les actions qui les concernent.

1. RESPECT

1.1. Respect pour l'individu

L'APEFE opère dans un contexte international. Nous pensons que la diversité constitue un atout majeur pour l'institution. En conséquence, nous développons une attitude respectueuse de chaque individu sans distinction de nationalité, de culture, de philosophie ou de religion, qu'il ou elle fasse ou non partie du personnel de l'association.

Une attention spécifique est apportée au respect des populations et des partenaires locaux.

1.2. Non-discrimination

Dans notre mission, nous déployons tous les moyens nécessaires pour garantir dans toutes les situations et pour chaque personne impliquée, un traitement équitable. Nous évitons toute forme de comportement discriminatoire ou blessant qui serait fondée sur l'origine ethnique, sociale, philosophique ou religieuse, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la fortune, l'appartenance politique, l'état de santé, la langue, la parentalité dans tous ses aspects (grossesse, accouchement, éducation des enfants).

1.3. L'exploitation

Nous considérons que l'exploitation, sous toutes ses formes, d'être humains et d'enfants, en particulier, constitue une atteinte inacceptable à la dignité humaine.

Nous refusons d'accepter ou de négocier toute forme de relations sexuelles en échange d'argent, de faveurs, d'emploi, de bien ou de service.

1.4. Le harcèlement

L'APEFE bannit toute forme de harcèlement tant au siège que dans l'exécution des programmes localement. Sont visés :

- **Le harcèlement moral au travail¹**, c'est-à-dire plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne (...) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou

¹ La distinction entre le stress au travail et le harcèlement moral se situe surtout au niveau des conséquences. Celles-ci sont plus lourdes en cas de harcèlement moral en raison de la présence de l'intention de nuire et d'humilier. En cas de stress relevant du travail, il peut être question de surcroît de travail ou de manque de soutien ou d'aide, mais l'intention de nuire n'est pas présente.

offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

- **Le harcèlement sexuel au travail**, c'est-à-dire tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

1.5. La violence au travail

L'APEFE bannit toute forme de violence au travail, c'est-à-dire chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne (...), est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

1.6. Santé et sécurité des individus

Nous nous engageons à éviter de mettre en danger notre santé et celle d'autrui. Nous veillons à ce que la sécurité des personnes fasse partie des préoccupations quotidiennes.

Outre le respect des règles en matière de santé et de sécurité, nous mettons en œuvre, chacun à notre niveau, des solutions raisonnables afin d'accroître durablement la santé et la sécurité des individus.

Cette attitude envers les personnes est étendue à l'environnement. Nous nous abstenons de toutes formes de positions ou actions qui pourraient avoir des conséquences négatives sur l'environnement en ce compris le bien-être animal.

1.7. Respect des lois et des institutions

Nous respectons les lois, ainsi que les institutions locales, nationales et internationales ainsi que leurs symboles.

1.8. Respect du travail d'autrui

Le travail nécessaire à la réalisation d'un programme de développement sur toute l'étendue du cycle, de son identification à son évaluation et à sa clôture repose sur une chaîne dont chaque acteur est un maillon. L'un se rompt et c'est toute la chaîne qui se brise.

Parmi les ruptures majeures figure le manque de respect du travail d'autrui qui peut prendre plusieurs visages parmi lesquels : le non- respect des délais, le travail de qualité insuffisante, le non-respect des consignes, des processus et des procédures.

Le non-respect d'un de ces éléments par un travailleur entraîne un environnement de travail stressant

et une charge de travail supplémentaire pour les autres acteurs.

Ensemble nous veillons à éviter ces attitudes. En cas de constat, chacune et chacun prend les mesures nécessaires pour les réduire.

2. INTÉGRITÉ

2.1. Activités extérieures

L'APEFE respecte la vie privée de ses collaborateurs. Toutefois, les comportements, les activités (politiques, associatives ou autres) et les relations développées en dehors du cadre professionnel ne peuvent porter atteinte à l'exercice digne, neutre, loyal et impartial de la fonction.

2.2. Conflits d'intérêts

Dans toute situation de partenariat ou de transaction, nous veillons à éviter tout conflit d'intérêt. Une situation de conflit d'intérêts se présente lorsque des considérations étrangères aux intérêts de l'APEFE sont susceptibles d'interférer dans une décision, ou une position, à prendre par un salarié de l'APEFE et de mettre en cause son impartialité ou sa neutralité, tant dans sa façon de traiter les opérations qui lui sont confiées que dans ses relations avec ses collègues ou collaborateurs. Ces intérêts peuvent être liés à des intérêts privés ou à des proches ou à des activités politiques ou bénévoles. Ceci peut se manifester notamment dans le cadre des marchés publics, des recrutements, de l'attribution de bourses ou de subventions.

L'intérêt personnel englobe tout avantage pour nous-mêmes ou en faveur d'un membre de notre famille, d'amis et d'alliés, ou d'organisations avec lesquelles nous avons ou avons eu des relations personnelles, notamment d'affaires, politiques ou autres.

En cas de conflits d'intérêts, nous prenons les mesures adéquates pour y mettre fin.

Lorsque nous estimons que nous sommes dans une situation imminente de conflit d'intérêts ou que nous craignons de l'être, nous en informons immédiatement par écrit la direction de l'APEFE qui en accuse réception par écrit.

Nous pouvons, à tout moment, solliciter par écrit l'avis de la direction ou du conseiller en intégrité sur une situation dans laquelle nous pourrions nous trouver afin de déterminer si elle constituerait, ou non, un conflit d'intérêt.

2.3. Corruption – paiement de facilitation - dons

L'APEFE bannit toute forme de corruption.

La corruption implique un accord entre deux personnes (personne corruptrice et personne corrompue) par lequel le corrupteur promet de procurer un avantage au corrompu en échange pour ce dernier d'adopter un comportement déterminé. On distingue la corruption active de la corruption passive. La corruption active est le fait de proposer un avantage à une personne moyennant l'adoption d'un certain comportement. La corruption passive est le fait de celui qui sollicite l'avantage.

La corruption comprend notamment tous les paiements non officiels versés le plus souvent à des agents publics afin d'obtenir ou d'accélérer l'exécution de formalités légales ou de routine. Ces paiements de facilitation sont strictement interdits et l'APEFE ne tolère aucune transgression de cette règle quelles que soient les circonstances.

Chaque collaborateur à qui il est demandé d'effectuer un paiement de facilitation en avertira l'administrateur de son programme ou la direction, qui en informera sans délai, le conseiller en intégrité.

De même, les dons ne peuvent en aucun cas influencer, ou donner l'impression d'influencer, les décisions que nous sommes amenés à prendre dans le cadre de notre mission.

Pour assurer notre impartialité, nous nous interdisons de demander, d'accepter ou de faire un don lié à notre fonction. Le terme don doit être compris dans une acception large recouvrant notamment les notions de cadeau, de promesse ou tout autre avantage, et ce, destiné à nous-même ou des tiers.

De même enfin pour les trafics d'influence qui sont également interdits. Le trafic d'influence est une forme de corruption qui consiste en un rapport triangulaire : un corrupteur propose un avantage à une personne pour qu'elle exerce son influence sur un tiers afin que ce dernier adopte un comportement favorable au corrupteur. Il s'agit d'une corruption indirecte car le corrompu endosse le rôle d'intermédiaire et le tiers ne sait en principe pas qu'il est l'objet de manœuvre.

2.4. Utilisation des informations

Toutes les informations obtenues dans le cadre de la mission de l'APEFE sont réputées confidentielles sauf avis contraire. Cette obligation de confidentialité est subordonnée aux dispositions légales et réglementaires obligeant les membres du personnel à révéler des faits contraires aux législations en vigueur ou contraire à ce code.

2.5. Objectifs du développement durable

Nous veillons collectivement et individuellement à œuvrer à l'atteinte des objectifs du développement durable des Nations Unies. Nous vérifions systématiquement que nos programmes, nos actions et nos initiatives ne leur sont pas contraires.

2.6. Gestion des moyens mis à disposition

Tous les moyens, financiers et matériels, mis à disposition des membres de l'APEFE, des partenaires, des stagiaires et des fournisseurs ne peuvent être utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles ils sont prévus. Ceci concerne notamment les véhicules, le matériel informatique et bureautique.

3. MÉCANISME DE SIGNALEMENT

Quiconque est victime, a connaissance ou est témoin d'un manquement au présent code est invité à en informer sans délai le gestionnaire des plaintes de l'APEFE via le formulaire de plainte disponible en ligne sur le site officiel www.apefe.org dans la rubrique « Signaler un problème » ou par courriel à l'adresse integrite@apefe.org. Toute plainte reçue restera strictement confidentielle.



APEFE

Place Saintelette, 2 – 1080 Bruxelles

T : +32 421 83 83

contact@apefe.org

www.apefe.org



Belgique

partenaire du développement



**Wallonie - Bruxelles
International.be**