

CODE ETHIQUE

IFSI ASBL

A. PREAMBULE

L'IFSI ASBL, Institut de coopération syndicale internationale soutenu par la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) est co-financé à la fois par des fonds publics et des fonds propres issus des cotisations des membres de la FGTB.

L'IFSI doit répondre, d'une part, à toute une série de prescrits légaux en tant qu'ASBL financée par des fonds publics, et d'autre part, à divers principes et valeurs défendus par la FGTB. C'est à partir de tout ce corpus éthique et normatif qu'ont été élaborées les principes repris dans le présent code éthique.

Ce Code éthique s'adresse principalement aux collaborateur·trices, administrateur·trices, membres de l'Assemblée Générale et les volontaires engagés dans une relation contractuelle avec l'IFSI¹. Il ne se substitue en aucun cas à une disposition légale ou réglementaire en vigueur.

B. NOTRE VISION

La coopération syndicale au développement défendue par l'IFSI veille, dans une logique **solidaire et émancipatrice**, à renforcer les organisations syndicales du Sud afin qu'elles soient mieux à même de défendre leurs droits et avoir un impact transformateur de leur société, vers plus de démocratie, de développement social et de justice sociale.

Notre coopération vise à atteindre des changements profonds à différents niveaux : au Sud, les syndicats partenaires de l'IFSI défendent et promeuvent les droits des travailleurs dans le cadre des quatre piliers du Travail Décent et mènent des politiques pour arriver à des sociétés plus équitables, plus justes et plus démocratiques ; au Nord, les travailleurs et travailleuses les soutiennent dans cette dynamique, se mobilisent sur des thématiques internationales et contribuent également à réaliser les objectifs du Travail décent au Nord et au Sud.

Les principes de respect, de non-discrimination et d'égalité de genre sont au centre de notre vision, tant au Sud qu'au Nord. Nous rejetons l'exploitation dans toutes ses formes.

C. NOS PRINCIPES

1. Des partenariats horizontaux et solidaires

Le partenariat a pour vocation d'être une relation **d'égal à égal**, fondée sur le respect, la confiance et la compréhension mutuels, reconnaissant et respectant la diversité et les différences dans un processus d'apprentissage mutuel².

La relation de partenariat est pour nous basée sur une approche de solidarité entre des organisations syndicales partageant une vision et des valeurs communes au sein d'un réseau syndical en constante évolution et structuration. L'autonomisation des partenaires du Sud et leur émancipation sont au cœur des valeurs de l'IFSI. Nous nous engageons à mener à bien nos activités et le suivi des projets au regard de ce critère.

¹ Il est également communiqué aux partenaires de l'ASBL

² Politique partenariale de l'IFSI

2. Engagement, responsabilité et qualité du travail

Nous exécutons nos missions et tâches en vue de réaliser les objectifs de notre ASBL. Chaque jour, à tous les niveaux de l'organisation, nous prenons des décisions sur la base des informations transmises en interne. Il est donc vital de disposer de l'information exacte afin d'assurer un travail de qualité. Nous nous engageons dès lors à fournir des rapports, rédiger des notes, tenir des documents comptables, financiers complets, précis et motivés. Nous faisons preuve d'engagement et de détermination dans l'exercice de notre mission et assumons entièrement et pleinement nos responsabilités.

3. Apprentissage continu

L'IFSI, impliqué dans une **démarche de qualité** depuis plusieurs années, s'engage à continuer à apprendre et à améliorer de manière continue les processus de l'ASBL, son fonctionnement et sa gestion en vue de résultats efficaces au bénéfice de ses publics cibles. Nous nous efforçons également de proposer des solutions et méthodes de travail novatrices, dans le respect des procédures et conformément aux objectifs de notre organisation³.

4. Transparence et intégrité financière

L'IFSI veille à la plus grande **transparence** interne et externe via, entre autres, les dispositifs de communication pertinents prévus par la loi sur les Asbl, les Conventions de partenariat et les échanges internes à l'équipe et entre les collaborateurs et l'audit interne de la FGTB. Annuellement, et à chaque fois que la situation le requiert, les instances de l'IFSI se réunissent afin de prendre les décisions nécessaires à la gestion et assurer la bonne gouvernance de l'Institut. Ainsi que le prévoit la loi sur les Asbl, la transparence et la publicité des actes sont assurées. Il convient de mentionner que l'IFSI gère ses budgets de manière visible et transparente avec ses partenaires du Sud.

L'équipe IFSI favorise une ouverture et un accès à l'information pour fournir une vue d'ensemble claire et complète sur les différentes initiatives portées par les collaborateurs·trices ainsi que les partenaires. Conformément à sa politique financière, l'IFSI garantit la qualité du contrôle financier par toute une série de dispositifs, outils et processus appropriés.

Nous condamnons toute forme d'atteinte à **l'intégrité** (abus, fraude, corruption) tant au sein de notre organisation que chez les partenaires et/ou parties prenantes, dans le cadre d'interventions que nous finançons. Si les membres du personnel sont amenés à constater des comportements irréguliers dans le chef d'autres collaborateurs ou de tiers engagés dans une relation contractuelle avec l'IFSI, ils doivent informer leur supérieur·e hiérarchique ou les supérieur·es de celui-ci.

5. Egalité de traitement, non-discrimination et harcèlement sexuel

Nous défendons l'égalité de traitement de toutes et tous, sans aucune distinction basée sur le genre, l'âge, la religion, la nationalité, les orientations sexuelles et l'apparence physique y compris la couleur de peau. Nous mettons en avant nos valeurs de solidarité, de justice, d'égalité et de démocratie. De la même manière, nous rejetons toute idée et tout comportement raciste, sexiste, xénophobe et fasciste, tant au sein de notre organisation que dans nos relations extérieures.

³ Politique stratégique de l'IFSI

Par ailleurs, l'IFSI condamne tout type de harcèlement, d'abus et d'exploitation à tous les niveaux, entre collègues, responsables et bénévoles et avec les bénéficiaires des actions. Ceci implique aussi que nous nous abstenons d'accepter ou de négocier des relations sexuelles, en ce compris toute faveur sexuelle ou toute autre forme de comportement sexuel humiliant, avilissant ou exploitant autrui, en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services.

any form of sexual conduct that humiliates, degrades or exploits others, in exchange for money, employment, property or services.

L'IFSI considère l'exploitation sexuelle et les abus sexuels comme une faute professionnelle grave. L'échange d'argent, d'emplois, de biens et de services contre un rapport sexuel sont absolument interdits, de même que tout acte sexuel avec des mineur-es. Ce sont par ailleurs des actes répréhensibles au regard du droit pénal. En cas de plainte ou même de soupçon de l'existence d'actes d'exploitation, les collaborateurs-trices, managers ou membres des instances de l'IFSI s'engagent à les dénoncer via les mécanismes prévus (voir point D). Enfin, l'IFSI déconseille toute relation sexuelle entre ses bénéficiaires et ses collaborateurs-trices / membres des instances / managers.

6. Approche transversale *gender*

Conformément à la charte « Gendermainstreaming » signée par la FGTB, la CSC et la CGSLB en 2004, la politique *gender* de l'IFSI ainsi que la charte genre signée par les organisations de la société civile belge (y compris l'IFSI) en 2018, l'IFSI s'engage à développer une approche genre, avec ses partenaires, dans les différents aspects de son travail.

Nous encourageons tant l'approche du genre dans notre politique et notre fonctionnement interne que dans nos relations de partenariat. De même, nous valorisons tant que possible, dans nos activités « nord » et « sud » l'autonomisation des femmes. Lutter contre les discriminations à l'égard des femmes contribue au combat plus large contre la pauvreté et les inégalités.

Pour opérationnaliser ce principe, l'IFSI désigne un référent *gender* au sein de son équipe qui suivra les questions relatives au genre dans son lien avec la coopération au développement et veillera à encourager et renforcer la dimension *gender* dans le programme et les projets de l'IFSI. Cette personne travaillera en tandem avec le département *gender* de la FGTB.

7. Protection des données, confidentialité et communication externe

En ce qui concerne la **protection des données**⁴, d'une part, l'IFSI dispose d'une politique interne conformément au Règlement Européen relatif à la Protection des Données, accessible sur son site web⁵.

En ce qui concerne la **confidentialité**, d'autre part, lors de la diffusion de tout document contenant des données susceptibles de porter atteinte à nos partenaires Sud et Nord, nous analysons la question de la **confidentialité** et évaluons s'il y a lieu d'anonymiser totalement ou partiellement des données⁶. Le fait que des auditeurs-trices / évaluateurs-trices externes aient accès à des informations confidentielles crée pour eux l'obligation de rester discret-es et leur interdit d'exploiter personnellement ou de transmettre à d'autres les informations qui leur sont communiquées pour l'évaluation de chercheurs, d'articles ou de projets de recherche.

⁴ Le RGPD (ou le Règlement Général sur la Protection des Données) est un règlement européen qui protège les données à caractère personnel et qui est entré en vigueur le 25 mai 2018 dans tous les Etats membres de l'UE.

⁵ Politique de l'IFSI relative au Règlement Général sur la Protection des Données

⁶ Politique Gestion Axée sur les Résultats IFSI

Enfin, lors des **communications externes**, nous veillons à ne pas porter préjudice à l'image de l'IFSI et de nos partenaires.

8. Conflits d'intérêt

L'intérêt personnel englobe tout avantage pour nous-même ou en faveur de notre famille, de parents, d'ami-es et de proches, ou d'organisations avec lesquelles nous avons ou avons eu des relations personnelles, notamment d'affaires, politiques ou autres.

Nous veillons à ne pas nous placer ni être placé-e dans une situation de **conflit d'intérêt**, c'est-à-dire une situation dans laquelle nous avons, par nous-même ou personne interposée, un intérêt de nature à influencer sur l'exercice impartial et objectif de notre fonction ou à créer une impression légitime d'une telle influence. En cas de conflit d'intérêts, nous prenons les mesures adéquates pour y mettre fin.

Dans le domaine des évaluations externes, la politique de Gestion Axée sur les Résultats (G.A.R.) de l'IFSI identifie également **6 principes éthiques** qui guident la manière dont nous les préparons et mettons en œuvre, ainsi que la manière dont nous assurons la prévention de tout conflit d'intérêt. Ceux-ci sont : l'indépendance, l'anonymisation et l'utilisation des données, la triangulation des sources et des données, la nécessité d'être explicite, le respect de la différence et la connaissance du monde syndical⁷.

D. MODALITES PRATIQUES DE CE CODE ETHIQUE

Signataire de la charte « intégrité » proposée au secteur à l'initiative du Ministre Alexander De Croo, l'IFSI s'engage à mettre en œuvre une série de mesures pour opérationnaliser son engagement en matière d'intégrité :

1. Le code éthique de l'IFSI est **approuvé par les instances** et signé par l'ensemble du personnel et de l'équipe managériale de l'IFSI. Il est, par ailleurs, signé par **tous les acteurs-trices qui sont engagé-es dans une relation contractuelle avec l'IFSI** dans le cadre de nos actions internationales. En cas de missions à l'étranger, tout-e accompagnant-e de l'IFSI (FGTB ou externe) signe ce code éthique avant le départ, et ceci, afin de stimuler un climat de sensibilisation et de prévention sur cette matière.
2. L'IFSI s'engage à **sensibiliser** tant que possible ses collaborateurs-trices, bénévoles et partenaires à la question de l'intégrité : que ce soit à travers des formations ou accompagnements personnalisés proposés par les fédérations ACODEV / NGO Federatie, tout autre organisme externe ayant une expertise dans la matière ou encore des moments d'échange avec ses partenaires de programme, FOS et SOLSOC.
3. Nos collaborateurs-trices peuvent **s'adresser en toute confiance à une personne** afin d'obtenir des conseils sur l'intégrité et les atteintes potentielles à celle-ci. Il s'agit des personnes de confiance désignées au sein de la structure FGTB à laquelle est rattachée l'IFSI.
4. **En matière d'intégrité financière**, nous prenons les mesures préventives nécessaires pour maîtriser les risques liés à l'intégrité. Citons par exemple :

⁷ Cf. Politique GAR IFSI

- L'existence d'une **politique financière** IFSI ;
- La signature par nos partenaires d'un **manuel financier** à destination des coordinateurs·trices et comptables des organisations du Sud (annexé aux conventions de partenariat quinquennales) ;
- L'élaboration d'un **vadémécum financier** à destination des équipes Nord (équipe IFSI et audit FGTB) ;
- La nomination d'un **réfèrent « intégrité financière »** au sein de l'IFSI qui contribue à l'amélioration des processus de contrôle et de gestion financière ;
- La **création d'une « task force financière » au sein de l'IFSI** visant à analyser et élaborer des recommandations financières sur la gestion financière de l'IFSI, intégrant au minimum la coordinatrice IFSI, la responsable du contrôle financier et la référente intégrité financière. Cette *task force* est sollicitée par les collaborateurs·trices de l'IFSI en cas de question et ou doute relatif à l'existence de cas de corruption au niveau des partenaires / bénéficiaires Sud ;
- **L'échange de bonnes pratiques avec le secteur**, à travers la participation d'un ou de plusieurs membres de l'équipe IFSI aux plateformes d'échanges du secteur de la coopération au développement en matière de gestion financière.

5. Les dispositions nécessaires en matière d'intégrité sont intégrées dans les **conventions de partenariat** que nous concluons avec nos **partenaires Nord et Sud** ⁸.

6. L'IFSI a créé et **met à disposition un point de contact confidentiel** auquel les collaborateurs·trices, les partenaires, les bénéficiaires ou les victimes peuvent adresser leurs plaintes concernant des atteintes à l'intégrité. Ce point de contact est : integrity@ifsi-isvi.be. Il est disponible sur le site web de l'IFSI.

Ce point de contact **regroupe un ensemble de responsables** tant au niveau de l'IFSI que de la FGTB qui seront amenés, ensemble, à réceptionner les éventuelles plaintes liées à l'intégrité (1), les enregistrer dans un journal (2), les signaler aux instances (3), conseiller ces dernières (4) sur les mesures à prendre et s'assurer de manière générale qu'elles aient été traitées (5). Il s'agit des personnes suivantes :

- *Le directeur du Service des Relations Internationales et Européennes de la FGTB et Administrateur Délégué à la Gestion Journalière de l'IFSI*
- *La coordinatrice de l'IFSI*
- *La responsable du dossier Intégrité au sein de l'IFSI* ⁹
- *Les deux collaboratrices du service gender de la FGTB*
- *La personne de confiance (FR) de la FGTB*

L'IFSI s'engage à **informer ses partenaires sur l'existence de ce point de contact**. Ce dernier sera formellement décrit dans les conventions de partenariat 2022-2026.

7. Chaque année, le point « intégrité » sera mis à l'ordre du jour des instances de l'IFSI. Ce moment sera l'occasion de :

- ✓ **Communiquer l'existence d'éventuelles plaintes** reçues au cours de l'année par les partenaires au point de contact

⁸ Nos conventions étant conclues pour une période de 5 ans, ces dispositions seront intégrées dans les futures conventions de partenariat signées entre l'IFSI, les partenaires du Sud et les partenaires du Nord (FGTB) pour la période 2022-2026

⁹ Actuellement, le responsable du dossier intégrité est la coordinatrice de l'IFSI

- ✓ D'expliquer les **actions et évolutions internes de l'IFSI** dans le domaine de l'intégrité ;
- ✓ **D'adapter, si nécessaire**, le code éthique et notamment ses modalités pratiques de mise en application telles que décrites dans ce point D, dans un esprit d'amélioration continue.

8. En cas d'atteinte à l'intégrité, l'IFSI s'engage à ce que les cas signalés fassent l'objet d'un suivi rapide et que les mesures appropriées soient prises immédiatement. Les instances décisionnelles de l'IFSI sont aptes à se positionner à l'égard des sanctions à prendre. Elles seront conseillées par les membres du point de contact. En ce qui concerne d'éventuelles plaintes à l'égard du personnel de l'IFSI, les dispositions existantes au sein de la FGTB (règlement de travail, procédures, implication des instances de représentation des travailleurs-ses) seront compétentes. En ce qui concerne les partenaires Nord (FGTB), partenaires externes ou d'éventuels autres partenaires du Sud, les instances arrêteront, en fonction des cas particuliers, des mesures de sanction *ad hoc*.

9. Dans le respect des règles sur la protection de la vie privée, nous **communiquons au moins une fois par an** globalement sur les atteintes à l'intégrité (voir point 7).

10. Comme expliqué dans le point 2, nous collaborons activement avec d'autres acteurs-trices pour mettre en œuvre ces mesures et améliorer nos pratiques et systèmes en place.