



CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

INTRODUCTION

Humundi est une ONG belge de développement active depuis 1964 dans la lutte contre la faim et la pauvreté en milieu rural en Afrique et en Amérique latine.

L'objectif général poursuivi par Humundi est de lutter contre la faim et la pauvreté en soutenant l'agriculture familiale via 2 axes principaux :

- Renforcer les capacités des paysans du Sud en leur apportant une aide technique, organisationnelle et financière afin qu'ils améliorent eux-mêmes leur situation alimentaire, économique et sociale de façon durable et qu'au final, ils deviennent autonomes.
- Sensibiliser et mobiliser les populations du Nord afin d'influencer, avec nos partenaires du Sud, les politiques ayant un impact sur la faim et la pauvreté dans les pays en développement.

Humundi n'a pas de personnel expatrié, mais travaille en étroite collaboration avec des partenaires locaux tels que des organisations paysannes, des associations de producteurs ou des institutions de microfinance. Le choix d'engager du personnel local et non des expatriés dans les antennes de Humundi en Afrique et en Amérique du Sud s'inscrit dans cette volonté d'engagement à long terme avec les partenaires du Sud. Pas d'assistanat, mais un soutien aux actions des partenaires afin de permettre aux populations du Sud d'être actrices de leur propre développement.

Dans son travail d'accompagnement d'organisations partenaires actives dans 9 pays d'Afrique et d'Amérique du Sud, Humundi met en œuvre une série de principes et de pratiques, sur la base d'une conception ambitieuse de la notion de partenariat :

- connaissance des contextes d'action ;
- connaissance mutuelle des acteurs ;
- communauté d'objectifs et de valeurs ;
- équité dans les relations ;
- transparence et confiance ;
- durabilité et caractère durable de la relation ;
- capacités d'adaptation.

Ces principes et pratiques démontrent une réelle volonté structurelle de s'engager sur le long terme avec des organisations bien ancrées dans leur réalité sociale, afin d'apporter des bénéfices aux populations locales.

Vu la nécessité d'agir sur les inégalités fondées sur le genre présentes dans le monde entier et dans pratiquement tous les secteurs de la société, Humundi s'est également doté d'une politique sur le genre comprenant une charte, un plan d'action et différents outils, dont la mise en œuvre est assurée par un groupe de travail composé d'employé.e.s de différents services.

Ce code d'éthique et de conduite met en avant les normes requises auprès de tous les employé.e.s travaillant chez Humundi ou représentant l'organisation.

Toutes les collaboratrices et collaborateurs de Humundi, soit : les employé.e.s, les stagiaires, les volontaires, les consultant.e.s long terme, les chargé.e.s de mission et les membres du conseil d'administration de Humundi sont tenus d'accepter et d'adhérer aux normes définies dans ce Code d'éthique. Nous encourageons aussi nos partenaires et autres individus qui nous représentent à respecter l'esprit de ce Code lorsqu'ils.elles travaillent avec nous. De ce fait, le Code d'éthique est disponible sur le site Internet de Humundi.

NORMES

NORME 1 : Conformité avec l'ensemble des lois, politiques et règlements en vigueur

Humundi est susceptible d'intervenir dans tous les pays du monde avec des sources de financement public ou privé très diversifiées. Humundi attend de ses collaborateurs qu'ils respectent toutes les lois, règles et réglementations locales, étatiques et fédérales des pays dans lesquels ils travaillent. Les collaborateurs de Humundi, soit : les employé.e.s, les volontaires, les consultants long terme, les chargés de mission et les membres du conseil d'administration de Humundi, doivent se conformer aux règles et exigences des bailleurs de fonds des projets de l'ONG ainsi qu'aux politiques et procédures internes de Humundi. Dans le cas d'un conflit évident entre les différentes lois, règles et réglementations et si les employé.e.s ne sont pas certains des mesures à appliquer, ils doivent en référer à leur responsable hiérarchique. Les membres du CA en référeront à l'AG et les volontaires en référeront au « Responsable mobilisation ».

Les lois et réglementations en vigueur sont liées aux domaines suivants :

- **Droits humains** : De manière globale, Humundi se conforme à la Déclaration universelle des droits de l'Homme¹.
- **Protection des enfants** : Humundi interdit à ses collaborateurs de maltraiter, d'exploiter ou de négliger des enfants et se conforme à la Convention Internationale relative aux Droits de l'Enfant ². Humundi encourage des procédures de contrôle pour s'assurer de la sûreté des enfants et vise à réduire le risque de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants, y compris les interactions non surveillées avec des enfants, une exposition interdite à la pornographie, et une conformité avec les lois et usages concernant les photographies, les vidéos et autres moyens de capturer des images des enfants. Humundi s'assure que ses collaborateurs puissent identifier les actes de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants et qu'ils connaissent la façon de signaler une activité suspicieuse et/ou des abus manifestes.
- **Terrorisme** : Humundi s'engage et adopte les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elle ne fournit pas de soutien ni de ressources matérielles à un individu ou une entité qui s'engage, essaye de s'engager, soutient, facilite ou participe à des actes terroristes.

¹ Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948 à Paris.

² La Convention internationale des Droits de l'Enfant (CIDE), ou Convention relative aux Droits de l'Enfant, est un traité international adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies, le 20 novembre 1989

- **Exploitation des êtres humains** : Humundi interdit l'utilisation du travail forcé, servile ou illégal, l'obtention d'actes sexuels rémunérés, l'utilisation du travail carcéral involontaire, la servitude domestique involontaire, le travail forcé des enfants, les enfants soldats, le trafic sexuel des enfants, ou d'autres formes d'exploitation des êtres humains par ses collaborateurs. De plus, Humundi applique la tolérance zéro (dénonciation immédiate des accords de collaboration ou de partenariat) en matière d'exploitation des êtres humains de la part des participants aux projets ou des personnes engagés par ses partenaires.
- **Politique de lutte contre la corruption et la fraude** : Humundi s'interdit de rémunérer ou d'offrir des contreparties à des responsables de gouvernements ou à des privés (individus ou entreprises) dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou des privilèges. Les collaborateurs de Humundi ne sont pas autorisés à participer à des actes de corruption, de pots-de-vin, de récompenses, ou d'autres pratiques de corruption avec des responsables de gouvernements, d'autorités locales ou des privés.

NORME 2 : Gestion des ressources financières

Humundi maintient les normes les plus élevées en matière de gestion des ressources financières qui lui sont confiées (manuel de procédures, transparence des informations, contrôle interne, audit et révision des comptes).

Les registres, les archives et les comptes de Humundi sont complets et reflètent précisément la nature des transactions enregistrées et les collaborateurs de Humundi déclarent honnêtement et précisément toutes les transactions de l'organisation.

Tous les fonds acceptés par Humundi sont uniquement utilisés pour leur usage prévu et les rapports financiers et autres rapports (tels que les comptes annuels) sont précis et complets. Chaque année un réviseur d'entreprise assure la fiabilité des comptes annuels de l'ONG afin qu'ils donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de l'entité.

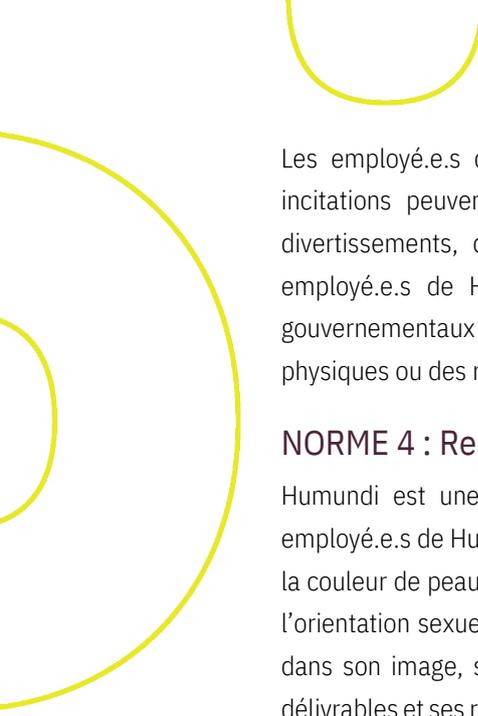
NORME 3 : Équité et impartialité dans l'exécution du travail

En bon gestionnaire de ses ressources, Humundi met en œuvre des processus de prise de décisions justes, ouvertes et impartiales en matière d'approvisionnement et d'embauche. Les collaborateurs ne doivent ni abuser de leur position au sein de Humundi, ni des biens organisationnels ou d'informations pour leur usage personnel.

Les employé.e.s de Humundi doivent éviter les conflits d'intérêts qui surviennent lorsque leurs intérêts personnels perturbent les intérêts de l'organisation ou l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités de manière honnête, objective et efficace.

La fraude est le fait de commettre délibérément un acte de tromperie pour conserver un chose qui a de la valeur. La tromperie comprend le mensonge, l'affirmation de quelque chose qui n'est pas vrai, ou la dissimulation de faits. Les exemples de fraude comprennent des fausses déclarations sur les dépenses, le vol, l'acceptation ou le don de pots-de-vin.

Les employé.e.s de Humundi doivent se protéger de situations dans lesquelles quelqu'un (ex : un ami, un conjoint, un membre de la famille, une connaissance professionnelle, un collègue, etc.) tente d'influencer excessivement une décision qui implique un contrat ou une décision de marché.



Les employé.e.s de Humundi n'offrent ni n'acceptent d'avantages pour influencer une décision. Les incitations peuvent comprendre des rémunérations en liquide, des pourboires, de l'hospitalité, des divertissements, des voyages et des transports, des faveurs, des contrats ou des embauches. Les employé.e.s de Humundi doivent prêter attention aux situations qui impliquent des représentants gouvernementaux belges ou étrangers ou d'autorités locales, le secteur des entreprises, des personnes physiques ou des représentants d'autres organisations non gouvernementales.

NORME 4 : Respect de la diversité

Humundi est une organisation multiculturelle qui tire profit de la diversité de ses employé.e.s. Les employé.e.s de Humundi traitent les autres avec respect, indépendamment du sexe, de la race, de l'âge, de la couleur de peau, de la religion, de la langue, du handicap, de l'origine, de l'appartenance ethnique ou de l'orientation sexuelle. Humundi encourage l'égalité des sexes, la non-discrimination et les droits humains dans son image, son comportement et sa culture d'entreprise, de même que dans ses approches, ses livrables et ses résultats. Humundi s'efforce d'embaucher des employé.e.s provenant de milieux différents et à honorer les principes d'égalité des chances face à l'embauche.

NORME 5 : Engagement pour la santé et la sécurité

L'organisation s'engage à éduquer, former et motiver ses employé.e.s à conserver un environnement de travail sûr et sain pour ses employé.e.s, ses organisations partenaires, et les hôtes qui visitent ses lieux de travail. Humundi attend de ses employé.e.s qu'ils démontrent une responsabilité personnelle, apprennent et obéissent aux plans de sécurité de l'organisation et contribuent activement à la création d'un environnement de travail sûr et libre de violence, de menaces d'abus physiques ou verbaux, de harcèlement, d'intimidation, ou d'autre comportement abusif. Humundi s'engage à promouvoir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée de ses employé.e.s et à maintenir des environnements de travail sans tabac ni drogue.

NORME 6 : Protection des informations confidentielles et sensibles

Humundi valorise, respecte et protège la confidentialité de ses employé.e.s, membres du conseil d'administration, clients, partenaires, bénéficiaires et donateurs. Les employé.e.s et membres du conseil d'administration ont régulièrement accès à des informations confidentielles relatives à des individus : rémunération, performance, niveaux de contribution, état de santé, stratégie concurrentielle, offres et données personnelles. C'est pour cela qu'ils doivent maintenir la confidentialité de toute information sensible et/ou individuelle, et ne divulguer ce type d'informations qu'à ceux qui en ont démontré le besoin pour servir la cause de Humundi. Humundi demande également à ses consultants de signer un accord de confidentialité et de non-divulgateion.

NORME 7 : Respect de la propriété intellectuelle

Humundi reconnaît et respecte les droits de la propriété intellectuelle et s'engage à remplir les obligations légales et éthiques en la matière. Les employé.e.s doivent protéger les atouts intellectuels de Humundi et ne doivent pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle de ses collaborateurs et de ses partenaires (co-traitants, institutions académiques, partenaires locaux, donateurs et entreprises).

Humundi autorise la diffusion, l'utilisation et la modification de ses livrables à des fins non commerciales pour autant que son accord ait été obtenu au préalable et que la propriété intellectuelle lui soit rendue.

Tous les rapports, les dossiers et les articles rédigés, écrits ou préparés dans le cadre d'un poste chez Humundi, relèvent de la propriété intellectuelle de l'organisation.

NORME 8 : Gestion des ressources naturelles et de l'environnement

Humundi s'engage à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement et sur le changement climatique. Humundi 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, répondant à la politique environnementale de Humundi, 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.

VIOLATIONS DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

Humundi s'engage à prendre des mesures rapides, justes et appropriées pour répondre aux violations du présent Code d'éthique et de conduite. La violation de ces normes peut donner lieu à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement et/ou une action en justice.

SIGNALEMENT

Chaque employé.e et membre du conseil d'administration doit signaler des violations soupçonnées, et exprimer ses préoccupations relatives aux pratiques éthiques. Dans le cas où un.e employé.e pense avoir été témoin ou victime d'un acte non éthique, il.elle doit informer de la situation son.sa responsable hiérarchique ou toute personne en qui il.elle a confiance. Les personnes informées doivent immédiatement signaler toute plainte reçue de violation éthique à la.au conseillère.er intégrité. Le Comité Intégrité assurera la gestion de la plainte. Le Comité Intégrité est nommé et destitué par le COP.

Si un.e employé.e n'est pas rassuré.e à l'idée de partager ce problème avec son.sa responsable ou n'est pas satisfait.e de la réponse de son.sa responsable, il.elle peut contacter directement la.le conseillère.er intégrité. Les préoccupations du personnel doivent être signalées de façon confidentielle en contactant la.le conseillère.er intégrité de Humundi ³. Un formulaire de signalement garantissant l'anonymat est également accessible en français, en anglais et en espagnol sur le site internet de Humundi, www.humundi.org.

Si ces premières actions sont jugées insatisfaisantes ou inappropriées, l'employé.e peut contacter le.la Président.e du conseil d'administration⁴ qui a été désigné comme le.la contact intégrité du CA de Humundi.

Les employé.e.s peuvent utiliser ce contact de manière confidentielle et sans représailles, pour signaler leurs doutes à propos de la conduite inappropriée d'un membre de l'équipe de Humundi. Ils obtiendront une réponse à leur signalement le plus rapidement possible.

³ Coordonnées de la conseillère.er Intégrité : signalement@humundi.org – +32 475 53 64 17

⁴ Président du Conseil d'Administration : salima_kempenaer@yahoo.fr – +32 487 36 11 44

Toute personne qui dépose une plainte doit agir en bonne foi et avoir des motifs valables de croire que l'information divulguée constitue un acte de violation éthique.

MODIFICATION ET MISE À JOUR DU CODE

Humundi se réserve le droit de modifier ce Code si nécessaire. La version la plus récente de ce Code est disponible sur le site Internet de Humundi.

CONCLUSION

Les valeurs de base de partenariat, d'innovation, d'apprentissage et de responsabilité de Humundi servent de fondement pour les pratiques éthiques au sein de l'organisation. Ce Code d'éthique est conçu comme un guide pour la prise de décision éthique au sein de l'organisation mais n'est pas forcément exhaustif de tous les problèmes éthiques qui pourraient survenir. La réputation et le succès de Humundi en tant qu'organisation relèvent de la conduite quotidienne des individus qui y travaillent et représentent cette organisation. Humundi cherche à attirer et fidéliser les individus avec des normes éthiques élevées. Les employé.e.s et les membres du conseil d'administration doivent agir avec intégrité pour défendre ces normes et servir de garant de bonne réputation et des valeurs de base défendues par Humundi.

ACCEPTATION

En acceptant un mandat d'administrateur.trice, un contrat d'employé.e, de consultant.e, de stagiaire ou de volontaire, chaque personne accepte de se conformer au présent Code de conduite et d'éthique de Humundi.

Lu et approuvé,

Signature :