

## Politique d'intégrité de Solsoc – Code éthique

### 1 Définition et valeurs de Solsoc

Solsoc est une organisation non gouvernementale de coopération au développement faisant partie de la société civile belge et francophone qui se mobilise pour la solidarité internationale. Son objectif est de contribuer à la construction d'un monde plus juste et plus démocratique. En tant qu'ACNG<sup>1</sup>, elle exerce son droit d'initiative et son rôle critique par rapport aux politiques publiques de coopération internationale et ayant une influence sur le développement (cohérence des politiques). Elle est membre active de la coupole des organisations de solidarité internationale, le CNCD-11.11.11, et de la fédération des ONG francophones et germanophones de Belgique, ACODEV.

Solsoc est une ONG socialiste. Héritière de l'entraide socialiste créée en 1936 par le Parti Ouvrier belge, sa trajectoire s'inscrit dans celle du mouvement ouvrier socialiste, dont l'internationalisme constitue l'une des valeurs fondatrices. Cet élément de son identité lui donne un référent clair à un mouvement et à des valeurs de lutte et de justice sociales. Ce qui lui donne une légitimité et un ancrage dans la société belge, et lui confère une place spécifique dans le paysage des ONG en Belgique, aux côtés du FOS, son alter ego néerlandophone.

#### 1.1 Quelle est sa vision ?

La vision du développement de Solsoc est basée sur l'équité dans le droit et l'accès aux ressources et aux pouvoirs. L'idée de base est que seul le contrôle démocratique de la gestion des ressources peut garantir leur usage dans l'intérêt général. L'ONG entend donc contribuer à construire une société civile forte et active, organisée en groupes de pression et en mouvements sociaux.

Des travailleur·euse·s (femmes et jeunes en particulier) de l'économie informelle et formelle, issu·e·s de communautés situées dans des quartiers défavorisés de milieux urbains et de zones rurales, exclu·e·s socialement, politiquement, économiquement, et soumis·es à des injustices sociales sont davantage résilient·e·s face aux chocs climatiques, sociaux et politiques. En 2040, dans nos pays d'intervention, les membres de ces communautés et leurs descendants peuvent exercer pleinement leurs droits humains (économiques, sociaux, politique ou civiques en particulier) et ainsi réaliser une pleine citoyenneté sans discriminations liées au genre.

Ces travailleur·euse·s et leur famille bénéficient de politiques publiques et de systèmes de protection sociale. Il·elle·s assurent le bien-être des membres de leur famille grâce à des revenus stables et prévisibles tirés de leur travail, bénéficient de conditions de travail décentes, et ont accès à des soins de santé de qualité. Par l'action de sociétés civiles et de mouvements sociaux forts, l'Etat assume ses fonctions régaliennes. Les membres de ces communautés accèdent à des espaces de concertation et sont libres de participer en toute sécurité aux organisations qui défendent leurs droits. Ces communautés mettent également en place de systèmes économiques alternatifs et de gouvernance participative qui réduisent l'exclusion sociale, telle que l'économie sociale.

---

<sup>1</sup> Acteurs de la Coopération Non Gouvernementale

## 1.2 Quelle est sa mission ?

La défense des Droits économiques et sociaux des populations vulnérables est au cœur de l'action de Solsoc. Son action est fondée sur des valeurs et principes humains universels : justice sociale, égalité (dont l'égalité hommes-femmes), démocratie, participation, progrès, laïcité... traduits en stratégies adaptées aux spécificités des différents contextes.

Sa mission est de renforcer des mouvements sociaux et des organisations de la société civile en Afrique, au Proche Orient et en Amérique latine dans leur capacité à contribuer à un changement social progressiste, laïque et démocratique, à assumer leur rôle de contre-pouvoir, à participer à l'élaboration de politiques publiques, à mobiliser et à accompagner des organisations de base dans la défense de leurs droits économiques et sociaux en vue de leur émancipation.

Sa position privilégiée d'ONG du mouvement socialiste, ainsi que ses collaborations avec des partenaires du Sud, sont un atout majeur dans la manière dont elle conçoit son travail d'interface. Celui-ci est mis au profit d'une action politique et d'éducation permanente en Belgique, en particulier au sein de l'action commune socialiste : syndicats, mutualités, organisations socioculturelles, coopératives. Elle se traduit aussi, au sein de plateformes, coupoles et réseaux d'ACNG et/ou d'actions citoyennes aux niveaux national, européen et international, notamment au sein du cadre stratégique Travail Dégagé.

Au Nord et au Sud, la mission de Solsoc participe à l'amplification ou la consolidation des actions de groupes sociaux discriminés qui agissent par eux-mêmes à travers l'organisation des sociétés civiles. Du niveau local à l'international, ces groupes actionnent tous les leviers possibles pour défendre des intérêts collectifs et réduire les injustices.

Dans neuf pays du Sud (d'Afrique centrale, de l'Ouest et du Nord, du Proche-Orient et d'Amérique andine), Solsoc renforce ses partenaires, acteurs collectifs de changement social, dans leurs capacités à transformer la vie des groupes de population socialement exclus, **principalement les jeunes et les femmes** en milieu rural ou travaillant dans le secteur de l'économie formelle et informelle et à consolider les réseaux.

En Belgique, Solsoc relaie les positions de ses partenaires du Sud et mène un travail d'information et de mobilisation de son public-cible afin d'interpeller les décideur·euse·s politiques sur les questions de politique internationale. Cette action de plaidoyer est menée en partenariat avec d'autres organisations progressistes qui partagent les valeurs politiques et philosophiques de solidarité et de justice sociale de l'ONG.

## 2 Le code éthique

- ➔ Le code éthique de Solsoc repose sur les valeurs de l'organisation.
- ➔ Le code éthique s'applique à l'ensemble des représentant·e·s de Solsoc : personnel, administrateur·rice·s, volontaires, consultant·e·s. et partenaires à des niveaux différents.
- ➔ Solsoc se réserve le droit de modifier ce code si nécessaire. Il est, en effet, essentiel que le code puisse évoluer dans un contexte en constante mutation.

### 2.1 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 Solsoc souhaite porter une attention particulière.

Solsoc 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 :

- **Égalité 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. Solsoc refuse tout comportement qui touche à l'intégrité physique et morale d'une personne. Il est par ailleurs strictement interdit de tenir des propos discriminants à l'égard d'autrui.
- **Laïcité** : chacun·e, dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences, défend les valeurs de laïcité définie comme le « *principe humaniste qui fonde le régime des libertés et des droits humains sur l'impartialité du pouvoir civil démocratique dégagé de toute ingérence religieuse. Il oblige l'État de droit à assurer l'égalité, la solidarité et l'émancipation des citoyens par la diffusion des savoirs et l'exercice du libre examen* ». Concrètement pour Solsoc, la laïcité est entendue comme la liberté de croire ou ne pas croire, permettant à tou·te·s de vivre ensemble, avec nos différences et nos ressemblances, sans prosélytisme. Elle est appliquée par Solsoc, dans ses méthodes d'actions à l'ensemble de ses programmes Nord et Sud.
- **Genre** : chacun·e, dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences portera une attention particulière aux questions d'égalité hommes-femmes et principalement au sexisme en tant que mécanismes d'exclusion. Solsoc est signataire de la Charte intégration Genre (un socle commun pour les organisations de la société civile et acteurs institutionnels belges).
- **Valorisation de la personne** : chacun·e dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences doit garantir, le respect de la personne et de son travail. Solsoc doit veiller à la valorisation des capacités individuelles de chacun·e.

- **Impartialité et absence de conflit d'intérêts** : chacun·e, dans le cadre de ses activités professionnelles et de ses compétences, doit 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.
- **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).
- **Équité** : principe modérateur du droit objectif (lois, règlements administratifs) selon lequel chacun·e dans le cadre de ses activités professionnelles et compétences peut prétendre à un traitement juste, égalitaire et raisonnable. Dans certains cas limités, la loi fait une place à la notion d'équité en laissant au·à la juge le soin de se déterminer "ex aequo et bono" (selon ce qui est équitable et bon) c'est-à-dire en écartant les règles légales lorsqu'il·elle estime que leur application stricte aurait des conséquences inégalitaires ou déraisonnables.
- **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 l'ONG et les bénéficiaires sont fortement déconseillées étant donné les dynamiques de pouvoirs inégales qui sont en jeu. (MSLF).
- **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'OIT<sup>2</sup> 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 ».
- **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. Solsoc s'engage à rédiger un « cadre de référence

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

sur la sécurité et la santé au travail » qui lui est propre et qui tient compte des missions de terrain.

- **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. Solsoc 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.
- **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 Solsoc, pour son profit personnel ou celui de l'organisation. Solsoc 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. Solsoc est membre de l'Association pour une Ethique dans les Récoltes de Fonds (AERF) depuis 2013.

## 2.2 Relations avec les partenaires

Solsoc a 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 gestion de celles-ci, l'arbitrage de leur affectation, la détention d'informations.

Des entités partenaires resteront toujours des entités différentes, qui se sont trouvé un terrain d'entente et une convergence d'objectifs pour collaborer, à côté desquels chaque institution poursuit légitimement ses intérêts propres. Solsoc travaille selon un référentiel clair des conditions à respecter pour gérer de façon saine les rapports de force et équilibrer la relation de partenariat. Ces conditions passent par la formalisation explicite du cadre du partenariat qui fait l'objet d'une convention avec chaque partenaire.

## 2.3 Gestion du personnel

Solsoc garantit :

- L'égalité des chances et la diversité, les recrutements sont ouverts à tou·te·s les candidat·e·s, sans distinction de genre, âge, état civil, nationalité et condition physique. Chacun·e des collaborateur·rice·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·rice ;
- La sécurité et le respect de l'autre sont au cœur des préoccupations dans l'accompagnement des collaborateur·rice·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.

La mise en place des procédures formalisées dans le manuel et dans le Règlement de Travail répond à différents objectifs :

- Communiquer les valeurs, la charte d'intégrité et les attentes concernant la façon de faire les choses ;
- Permettre à l'organisation de respecter la législation ;
- Préciser et mettre en œuvre les bonnes pratiques qui conviennent à l'ONG ;
- Soutenir le traitement uniforme du personnel, l'équité et la transparence ;
- Aider la direction à prendre des décisions cohérentes, uniformes et prévisibles.

## 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 Solsoc, imposées à chacune des parties prenantes. Tous les collaborateurs de Solsoc connaissent les procédures et les appliquent.

Solsoc 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.

De plus, elle s'oppose à toutes activités criminelles y compris financières comme le blanchiment.

## 2.5 Relations avec les fournisseurs

L'organisation doit, dans la mesure du possible, préférer les agents 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 s'effectue sur la base d'évaluations objectives et selon des critères de qualité, de prix et de rectitude et privilégie les fournisseurs qui sont dans une démarche équitable, et/ou durable et respectent le RGPD.

## 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 doit veiller à ne pas porter préjudice à l'image de Solsoc. Seul le personnel mandaté peut prendre officiellement position et faire des déclarations officielles au nom de Solsoc.