



# ✕ Code éthique et de conduite

iles  
de  
paix





## Introduction

### Iles de Paix, sa vision et ses missions<sup>1</sup>

- ✘ **Vision :** Iles de Paix aspire à un monde permettant à chacun de vivre dans la dignité et de développer ses potentialités ; un monde solidaire qui promeut l'accès de tous aux droits humains dans un environnement préservé.
  
- ✘ **Mission générale :** Iles de Paix se donne pour mission générale de contribuer à la recherche et l'expérimentation de modèles alternatifs de développement. Le choix des modèles à promouvoir est basé sur des valeurs dont notamment (i) le centrage sur la personne humaine ; (ii) la recherche d'un équilibre harmonieux de l'individu avec les autres et avec la nature et (iii) la recherche d'une qualité de vie pour tous.
  
- ✘ **Mission particulière :** Pour être réaliste et concrète, Iles de Paix se focalise sur une mission particulière à la fois large et relativement circonscrite : la promotion des systèmes alimentaires durables. Ce choix se justifie compte tenu des enjeux importants qu'il englobe au niveau local et au niveau global (sécurité alimentaire et résilience face au changement climatique).

---

<sup>1</sup> Iles de Paix, Note stratégique d'Iles de Paix en Afrique et Amérique latine, 2024, P:\10\_Références IDP\O6\_Notes stratégiques

## Principes d'intervention d'Iles de Paix



### En Belgique :

En Belgique, Iles de Paix informe et sensibilise afin que chacun(e) se sente concerné(e) par la condition de tous les êtres humains et agisse en faveur de leur dignité. Iles de Paix mène des activités d'information, de sensibilisation et d'éducation dans le domaine de l'agriculture familiale durable et de l'alimentation responsable, des inégalités, des changements climatiques, de l'interculturalité, etc.



### A l'international :

Dans les pays d'intervention, en **Afrique** et en **Amérique du Sud**<sup>2</sup>, Iles de Paix concrétise sa mission au travers de programmes menés avec ses partenaires en faveur des populations vulnérables. Iles de Paix y facilite un développement local, reproductible et durable conduit par les familles paysannes actrices des projets, leurs organisations et les autorités locales.

La note stratégique d'Iles de Paix en Afrique et Amérique latine précise les **principes fondateurs** qui orientent tous les choix opérés dans le cadre de la mise en œuvre des programmes et projets d'Iles de Paix, à savoir la solidarité, le self-help, le dialogue, l'efficacité, la durabilité ainsi que l'essaimage.

Notons que ces principes sont à distinguer des **valeurs** de l'association (cf. p.6). Ces dernières concourent à guider les choix qu'Iles de Paix pose dans le cadre de la mise en œuvre de ses programmes mais aussi dans ses orientations stratégiques. Elles orientent également les choix et le travail au quotidien de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de l'ONG.

---

<sup>2</sup> Iles de Paix, Note stratégique d'Iles de Paix en Afrique et Amérique latine, 2024, P:\10\_Références IDP\O6\_Notes stratégiques



## Respect de l'intégrité chez Iles de Paix

### Champ d'application

Le Code éthique et de conduite d'Iles de Paix fait partie intégrante du manuel RH de l'ONG. Ce Code est une procédure interne qui retranscrit les principes et approches de la Charte Intégrité du secteur des ONG belges qu'Iles de Paix a signée en 2018.

Il s'applique à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs d'Iles de Paix, à savoir les salarié(e)s du siège en Belgique et des antennes locales des pays d'intervention d'Iles de Paix, les stagiaires, les volontaires<sup>3</sup>, les personnes qui font des prestations au nom d'Iles de Paix (en particulier les consultant(e)s ou les Expert(e)s Juniors Enabel) et les membres du Conseil d'Administration et de l'Assemblée générale d'Iles de Paix. Ces personnes sont tenues d'accepter et d'adhérer aux normes définies dans le Code éthique et de conduite.

Iles de Paix encourage les partenaires locaux avec lesquels l'association travaille à respecter l'esprit de ce Code. Ils sont également invités à développer un code éthique et de conduite qui corresponde à leurs spécificités et valeurs, afin de renforcer leur crédibilité vis-à-vis d'autres organisations partenaires et bailleurs.

Les principes du présent Code s'appliquent surtout dans le cadre professionnel, mais aussi dans le cadre privé des collaborateurs(-rices). En effet, les

---

<sup>3</sup> Nous faisons la différence entre les volontaires permanent(e)s et les volontaires temporaires (principalement les volontaires qui participent à la campagne annuelle à travers la vente d'objets). Ces derniers(-ères) sont invité(e)s à consulter la version courte du Code éthique et de conduite publiée sur le site Internet d'Iles de Paix.

comportements, les activités (politiques ou autres) et les relations des collaborateurs(-rices) qui prennent place en dehors du cadre professionnel ne peuvent porter atteinte à l'exercice digne, neutre, impartial et intègre de leur fonction, ni à l'image de l'association.

Le Code ne se substitue en aucun cas à une **disposition légale ou réglementaire** en vigueur. Il ne dédouane pas de l'obligation de rendre compte de faits illicites aux autorités ni d'appliquer les procédures officielles judiciaires. Dans ce cadre, l'elles de Paix s'engage à collaborer avec les autorités en cas de procédure judiciaire, administrative ou autres.

## Définition des rôles et responsabilités

Pour assurer la bonne mise en œuvre et un suivi effectif des principes édictés dans ce Code, les fonctions suivantes ont été attribuées au sein de l'institution :

- ✘ **Responsable Intégrité** : cette personne est en charge de la culture d'intégrité et de sa promotion au sein de l'ONG, y compris l'application du présent Code. Elle met à jour et veille à l'application des balises avec les différentes parties prenantes même si la responsabilité de les appliquer revient à chacune d'entre elles. Le responsable de l'Unité Finances, Administration et Ressources humaines assure ce rôle.
- ✘ **Conseiller Intégrité** : cette personne guide les personnes qui envisagent de faire un signalement, déposer une plainte ou se posent des questions sur les atteintes à l'intégrité, leur donne un avis consultatif en toute confidentialité, et peut servir de premier point de contact. Le conseiller en prévention assure ce rôle.
- ✘ **Gestionnaire des plaintes** : cette personne est active dans le mécanisme de signalement, elle réceptionne les signalements et les plaintes et active la procédure interne de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité. La responsable administrative adjointe assure ce rôle.
- ✘ **Référents Intégrité locaux** : ces personnes font partie de chaque antenne locale des pays d'intervention d'elles de Paix. Elles assument le même rôle que le conseiller Intégrité et assurent deux relais supplémentaires : celui entre un auteur de signalement (cf. Glossaire – 4) et la gestionnaire des plaintes et celui entre l'équipe, les parties prenantes de son antenne locale et le responsable Intégrité. Les référents Intégrité locaux sont désignés par leur Direction Pays, après concertation avec l'ensemble de l'équipe locale.



## Cadre de balises et règles de conduite

Le Code éthique et de conduite vise à rappeler aux collaborateurs et collaboratrices les principes fondamentaux d'un comportement conforme à l'éthique et les normes de conduite qui doivent orienter leurs réflexions, leurs décisions et leurs actes face aux problèmes et situations auxquels ils / elles sont susceptibles d'être confronté(e)s dans le cadre de leur collaboration avec Iles de Paix.

Les **balises de conduite éthiques** de l'association énoncées ci-dessous prennent appui sur les **quatre valeurs** d'Iles de Paix, à savoir la solidarité, la responsabilisation, le respect et la confiance<sup>4</sup>.

Notons qu'une version courte du présent document reprend ces balises sous forme synthétique et simplifiée. Elle est principalement destinée à la communication externe<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Les valeurs d'Iles de Paix, document approuvé par le CA du 17 janvier 2017, P:\10\_Références IDP\04\_Valeurs IDP et fondamentaux.

<sup>5</sup> En fonction du type de collaboration, l'engagement des parties prenantes envers ce Code sera plus ou moins formalisé. Ainsi, les salarié(e)s d'Iles de Paix, les membres de ses instances ou les personnes qui signent un contrat/une convention avec l'association (comme les stagiaires, volontaires permanent(e)s ou consultant(e)s par exemple) doivent s'engager à respecter ces principes (en signant le Code éthique et de conduite). Les autres collaborateurs(-rices), comme les volontaires temporaires (principalement les volontaires qui participent à la campagne annuelle à travers la vente d'objets) sont invité(e)s à consulter la version courte du Code éthique et de conduite publiée sur le site internet d'Iles de Paix.

## **Balise 1 : Respecter les individus, les cultures locales et l'environnement**

Iles de Paix et ses collaborateurs / collaboratrices (cf. Glossaire – 1) développent une attitude respectueuse de chaque individu qu'il / elle fasse partie ou non du personnel de l'organisation :

- ✘ Ils / elles respectent la dignité des individus et les différences, notamment celles liées au genre ;
- ✘ Ils / elles prêtent attention aux coutumes et à la culture locale, tout en respectant les exigences de ce Code de conduite ;
- ✘ Ils / elles refusent tout comportement paternaliste et sexiste ;
- ✘ Ils / elles maintiennent un environnement professionnel caractérisé par des relations de travail basées sur le respect mutuel ainsi que sur le respect de l'environnement, en étant attentif(-ve)s à limiter leur empreinte environnementale et celle de l'association.

## **Balise 2 : Refuser toute forme de discrimination**

Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix doivent éviter toute forme de comportement discriminatoire ou blessant fondé notamment sur la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la fortune, les convictions religieuses, politiques ou philosophiques, l'état de santé, le handicap, la langue, la caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ou la parentalité.

## **Balise 3 : Refuser le harcèlement, la violence et l'exploitation**

Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix ne peuvent jamais se livrer à des actes de harcèlement, d'exploitation ou de violence verbale, non-verbale, écrite, sexuelle ou physique, de quelque degré que ce soit. De manière générale, toute forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile est proscrite.

En respect des lois en place, toute relation sexuelle non-consentie est interdite, ainsi que toute relation sexuelle avec une personne mineure.

## **Balise 4 : Respecter la sécurité et la santé des collaborateurs et collaboratrices**

Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix sont censé(e)s:

- ✘ Se comporter de manière à minimiser les risques pour la sécurité, la santé et le bien-être des autres et d'eux-mêmes ;

- ✘ Ne pas travailler sous l'influence de l'alcool ou de drogues ; ne pas utiliser ni être en possession de substances illicites dans les locaux et les véhicules d'Iles de Paix.

## **Balise 5 : Respecter les normes, les lois et les institutions**

Dans toutes circonstances, Iles de Paix et ses collaborateurs(-rices) :

- ✘ Observent les lois nationales et locales ;
- ✘ Respectent les règles internes à l'association, tels que le règlement de travail et les procédures internes ;
- ✘ Respectent les institutions locales, nationales et internationales, ainsi que leurs symboles.

Iles de Paix attend de ses collaborateurs(-rices) qu'ils / elles l'informent de toute condamnation criminelle préalable à leur recrutement (en tant que salarié(e), stagiaire, membre des instances, prestataire ou volontaire permanent(e)) qui pourrait compromettre l'intégrité de l'association.

Ils / elles doivent également informer Iles de Paix de toute accusation criminelle portée à leur encontre au cours de leur service au sein de l'ONG, qui risquerait d'entraver leur capacité à remplir leurs fonctions.

## **Balise 6 : Travailler dans le respect des principes d'intégrité, d'équité et d'impartialité**

- ✘ Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix ne doivent ni abuser de leur position au sein de l'ONG, ni des biens organisationnels ou d'informations pour leur usage personnel.
- ✘ Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix doivent éviter les conflits d'intérêts de quelque nature qu'ils soient et d'autant plus s'ils perturbent les intérêts de l'organisation.
- ✘ Tout acte de fraude est contraire à ce Code. La fraude se définit comme le fait de commettre délibérément un acte de tromperie pour conserver ou obtenir un bien qui a de la valeur. La tromperie comprend le mensonge ou la dissimulation de faits. Les exemples de fraude comprennent des fausses déclarations sur les dépenses, le vol, la corruption, l'acceptation ou le don de pots-de-vin.

- ✘ Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix doivent se protéger de situations dans lesquelles une personne (par exemple un(e) ami(e), un membre de la famille, une connaissance professionnelle, un(e) collègue, etc.) tente d'influencer une décision qui implique un contrat ou une décision de marché.
- ✘ De même, ils / elles doivent s'abstenir de tout acte de népotisme et / ou de favoritisme, qui consisterait à octroyer des postes, des responsabilités, ou tout autre avantage à des proches ou toute autre personne, au détriment des processus de sélection ordinaires, du mérite et de l'intérêt de l'association.
- ✘ Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix n'offrent ni n'acceptent d'avantages pour influencer une décision. Les incitations peuvent comprendre des rémunérations en liquide, de l'hospitalité, des divertissements, des voyages, des faveurs, des contrats ou des embauches.

## **Balise 7 : Protéger les actifs d'Iles de Paix**

Les collaborateurs et collaboratrices d'Iles de Paix veillent à ce que les ressources humaines, financières et matérielles ainsi que les informations sensibles qui leur sont confiées soient utilisées de manière optimale au profit de l'ONG et de ses bénéficiaires.

Ils agissent en citoyen(ne)s responsables en veillant à éviter que ces actifs soient dérobés, cédés, endommagés ou détruits de manière illicite.

## **Balise 8 : Signaler les comportements contraires au présent Code**

Le principe général est que toutes parties prenantes (internes ou externes)<sup>6</sup> sont vivement encouragées à signaler aux personnes compétentes<sup>7</sup> tout comportement contraire au présent Code dont elles auraient la connaissance.

Toute personne ayant connaissance d'agissements illégaux ou irréguliers (violence, abus, fraude, corruption, ...) commis (ou suspectés d'être commis) par les parties prenantes d'Iles de Paix :

- ✘ soit, en informe immédiatement soit un(e) supérieur(e) hiérarchique d'Iles de Paix, soit le conseiller Intégrité ou un(e) référent(e) Intégrité local(e), qui les conseillera en toute confidentialité ;

---

<sup>6</sup> Cf Glossaire – 2

<sup>7</sup> Cf p. 5 Définition des rôles et responsabilités, et la procédure de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité, pour plus d'informations

- ✘ soit, en fait directement le signalement ou porte plainte auprès de la gestionnaire des plaintes, par tous les canaux disponibles, ce qui enclenchera la procédure interne ad hoc.

Les salarié(e)s qui occupent une fonction de coordination (membres de l'équipe de direction du siège, directions-pays) veillent au respect du Code éthique et de conduite par les membres de leur équipe. Un échange sur le sujet entre les membres de l'équipe de direction (siège et antennes locales des pays d'intervention d'Iles de Paix) et leurs collaborateurs(-rices) aura systématiquement lieu au moins une fois par an, idéalement dans le cadre de l'entretien annuel du personnel.

## Glossaire

### 1. Collaborateurs et collaboratrices

Dans l'ensemble de ce document, on entend par « collaborateurs / collaboratrices » les salarié(e)s d'Iles de Paix qui prestent à partir du siège social ou des antennes locales des pays d'intervention de l'ONG, les stagiaires, les volontaires permanent(e)s, les membres des instances de l'ONG, les personnes qui font des prestations au nom d'Iles de Paix, comme par exemple les consultant(e)s ou Expert(e)s Junior Enabel.

### 2. Parties prenantes (internes ou externes)

Les parties prenantes internes, ou collaborateurs / collaboratrices, ont un lien direct avec Iles de Paix, souvent matérialisé par un contrat.

Les parties prenantes externes se réfèrent à l'ensemble des personnes en contact avec Iles de Paix. Le spectre est plus large, citons par exemple: partenaires, contractants, fournisseurs, sous-traitants, communautés locales, etc. Les parties prenantes externes incluent également le public de manière générale. Toute personne qui a un lien, même indirect ou éloigné, avec Iles de Paix.

### 3. Signalements et plaintes

Signalement : le signalement est une démarche préventive, sans accusation formelle, qui vise à attirer l'attention sur une situation préoccupante. Son but est principalement de prévenir ou de protéger. Il vise à alerter d'une situation potentiellement dangereuse ou à risque, même si un acte illégal n'est pas encore prouvé. Un signalement, au cours du traitement, peut se transformer en plainte.

Plainte : la plainte est une démarche plus formelle qui vise à dénoncer une infraction et à déclencher des poursuites. Son but est principalement de poursuivre l'auteur présumé de l'infraction et de déclencher une enquête en vue de poursuites (parfois judiciaires).

### 4. Auteur de signalement

L'auteur de signalement est toute personne qui fait un signalement ou dépose une plainte.



*Je m'engage à respecter ce Code éthique et de conduite dans le cadre de ma collaboration avec Iles de Paix.*

*Fait à*

*Le        /        /*

*Prénom, nom :*

*Signature :*

**iles  
de  
paix**

**Rue du Marché 37 – 4500 Huy  
Belgique**