

## Code d'éthique

### 1. Contexte

Le champ d'activité des ONG est complexe, parsemé de défis en tous genres. L'assise sociale rétrécit. La perception de la pertinence de la coopération au développement et de l'efficacité des systèmes en place (à peine 8,6 % sont d'avis que l'argent récolté est « bien utilisé ») décline et un groupe de plus en plus important de citoyens (plus de 44 % en 2012) sont d'avis que le budget de la coopération au développement doit diminuer. Cette évolution s'explique de différentes manières ; les raisons sont tant internes (qualité, efficacité, transparence, scandales au sein de la coopération au développement...) qu'externes (crise économique, sécularisation de la société,...).

La valeur de Lumière pour le Monde et son succès sur le long terme sont indissociables de sa bonne réputation et de la confiance que toutes les personnes concernées placent dans notre organisation. C'est la raison pour laquelle nous appliquons les normes et valeurs éthiques les plus rigoureuses. Le travail de Lumière pour le Monde n'est pas uniquement évalué sur la base des résultats mais aussi de la manière selon laquelle lesdits résultats sont obtenus.

Le présent Code d'éthique établit les lignes directrices des activités entreprises par l'organisation pour réaliser sa vision et sa mission.

### 2. Vision et mission

Comme ONG belge reconnue, Lumière pour le Monde articule son fonctionnement autour de trois piliers : une transparence maximale, une saine gestion et un sens aigu des responsabilités. Sur le plan de la collecte de fonds, l'organisation adhère au [code éthique de l'AERF](#) (Association pour une Éthique dans les Récoltes de Fonds).

Cependant, Lumière pour le Monde ne se limite pas à la collecte de fonds pour ce qui est du respect des principes d'éthique. Les valeurs et principes éthiques sont présents dans tous les rouages de l'action de l'organisation. Ce sont des directives qui guident les prises de décisions importantes. Par la rédaction d'un code d'éthique, l'organisation se veut de prévenir, et le cas échéant exposer au grand jour, toute forme de comportement répréhensible et d'en tirer les leçons qui s'imposent.

Les principes éthiques sont directement liés et à la vision et mission de l'organisation ([F:\09. Procédures - ISO manual\09. Handboek LFTW\09. General policy management\09. Vision-mission - strategy\BD009 - strategisch kader 2015-2020.pdf](#)):

Lumière pour le Monde est une ONG belge reconnue qui est active dans des pays défavorisés et a pour missions la lutte contre la cécité évitable et le traitement des maladies oculaires, l'amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes de handicap, et de leur famille, et la défense de leurs droits.

Dans ce contexte, Lumière pour le Monde se veut de devenir un centre de référence, en Afrique Centrale et de l'Est, pour ce qui est de la prévention et du traitement des maladies oculaires et de la

cécité, de la défense des droits des personnes atteintes de déficience visuelle, et de l'amélioration de leur qualité de vie.

### 3. Valeurs

Lumière pour le Monde applique les valeurs suivantes lors de la réalisation de sa mission et de sa vision :

- Intégrité
- Détermination
- Humanité
- Implication
- Professionnalisme et expertise

#### a) Intégrité

Nous traitons chacun avec respect. Nous agissons avec intégrité et fiabilité. Nous attendons la même attitude de nos partenaires.

#### b) Détermination

Nous concrétisons nos projets de manière efficace et performante.

#### c) Humanité

Nous tentons d'établir des relations durables et de confiance via le dialogue et l'inclusion. Nous nous sentons liés aux autres et nous nous engageons pour eux dans le respect de chaque individu.

#### d) Implication

Nous nous sentons liés à notre mission et notre vision. Nous sommes convaincus de la pertinence de nos actions. Nous défendons les droits humains et la participation à part entière des personnes avec un handicap. Le développement durable et l'implication de toutes les parties prenantes sont nos objectifs.

#### e) Professionnalisme et expertise

Nous possédons l'expertise et les compétences nécessaires pour réaliser notre mission de la manière la plus efficace possible. Nous ciblons nos actions sur la préservation et la restauration de la vue, l'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées et la défense de leurs droits.

## 4. Code de conduite

### 4.1. Intégrité

#### **DISCRIMINATION, INTIMIDATION (SEXUELLE), EXPLOITATION, HARCÈLEMENT**

- 1) Créer et maintenir un environnement permettant de prévenir l'exploitation sexuelle, l'intimidation et le harcèlement, l'abus de pouvoir et la corruption, ainsi que de mettre en application un code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes permettant de maintenir un tel environnement.
- 2) Ne jamais commettre aucun acte entraînant ou pouvant entraîner des dommages physiques ou sexuels ou un préjudice psychologique ou encore des souffrances à des individus et en particulier à des femmes et des enfants, garçons et filles.
  - Nous ne nous engageons dans aucune activité sexuelle avec des enfants (de moins de 18 ans) quel que soit l'âge de la majorité légale ou du consentement légal à des actes sexuels dans le pays concerné. Invoquer l'erreur sur l'âge de l'enfant n'est pas un argument de défense valide.
  - Nous ne nous livrons à aucun acte d'exploitation ou d'abus sexuels sur aucun groupe cible (hommes, femmes, enfants). Il s'agit de fautes graves qui peuvent conduire à la résiliation du contrat de travail.
- 3) Ne jamais échanger de l'argent, des promesses de mise au travail, des biens ou des services contre des faveurs sexuelles. Tout comportement humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation est interdit.
- 4) Ne jamais avoir de relations sexuelles avec des bénéficiaires. De telles relations s'inspirent, par nature, d'un rapport des forces inégal et sapent la crédibilité et l'intégrité du travail de développement. Cette règle s'applique pendant mais aussi après les heures de travail.
- 5) Ne jamais accepter ou solliciter des services sexuels, ne jamais participer à « l'achat » de faveurs sexuelles ou tirer profit de services sexuels. Cette règle s'applique pendant mais aussi après les heures de travail.

#### **ABUS DE POUVOIR ET EXTORSION/CHANTAGE**

- 6) Les membres du personnel et les partenaires de Lumière pour le Monde n'abusent pas de leur position officielle pour en tirer des avantages personnels.
- 7) Toute forme d'extorsion est interdite dans les projets de Lumière pour le Monde.
- 8) L'abus de pouvoir exercé pour obtenir des faveurs sexuelles est strictement interdit.

#### **CORRUPTION ET EXTORSION**

- 9) Lumière pour le Monde n'accepte aucune forme d'extorsion ou de corruption.  
Seule exception : lorsque la vie ou la santé des collaborateurs et volontaires de Lumière pour le Monde est menacée (p.ex. contourner un barrage routier, payer la caution pour se libérer d'un emprisonnement injustifié, etc.) Dans ce type de situation, une information documentée sera transmise en temps opportun à la direction de l'organisation.

- Les collaborateurs et partenaires de Lumière pour le Monde n'acceptent pas de pots-de-vin de la part de partenaires potentiels afin de conclure des contrats; ni de partenaires actuels pour accélérer les paiements ou autoriser un paiement en l'absence des documents justificatifs requis.
  - Lumière pour le Monde ne verse pas de pots-de-vin pour influencer ses partenaires ou obtenir certaines faveurs.
  - Les partenaires dont l'acceptation ou l'octroi de pots-de-vin sont établis ne reçoivent plus de soutien de la part de Lumière pour le Monde.
- 10) Nous n'abusons pas de notre position pour refuser une aide humanitaire ou pour donner un traitement préférentiel à certains partenaires ; pour solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, des paiements ou des avantages de quelque nature que ce soit. Nous devons prendre conscience du fait que tout usage abusif de la position que nous occupons est interdit, que nous ne devons pas accepter de cadeaux (à l'exception de modestes témoignages de reconnaissance) ou de pots-de-vin (voir politique anti-corruption)

### **FRAUDE ET VOLS**

- 11) Lumière pour le Monde ne tolère aucune forme de fraude ou de détournement de fonds. La fraude, les détournements de fonds et les vols sont illégaux et ne peuvent être utilisés pour obtenir des gains personnels ou des avantages professionnels.
- Aucun paiement n'est effectué en l'absence d'un rapport financier adéquat (des exceptions peuvent être faites en cas d'urgence comme les tremblements de terre, les inondations, etc.)
  - Les règles régissant la comptabilité et la documentation doivent être appliquées à tout moment.
- 12) Toutes les formes de fraude et de détournement de fonds doivent être signalées aux autorités compétentes.
- Les soupçons de fraude ou de vol notifiés sont examinés dans la discrétion.
  - Tous les collaborateurs et administrateurs de Lumière pour le Monde sont invités à se montrer attentifs à tout signe de fraude ou de vol qu'ils pourraient déceler dans leur travail.
  - Tous les collaborateurs et partenaires de Lumière pour le Monde sont invités à notifier tout soupçon éventuel sans crainte d'être désavantagés ou de faire l'objet de mesures de représailles.
- 13) Il est mis fin à tout contrat conclu avec une tierce partie dont la participation à une activité frauduleuse est prouvée.

### **CONFLITS D'INTÉRÊT ET CADEAUX**

- 14) Les collaborateurs, consultants, bénévoles et partenaires de Lumière pour le Monde évitent les conflits d'intérêt entre leurs intérêts personnels et les intérêts de l'organisation.
- Si un collaborateur a des doutes quant à une décision à prendre, il s'en référera à son supérieur ou à un collègue.
  - Les collaborateurs ne peuvent exercer aucune autre activité professionnelle – même à temps partiel et même s'il s'agit d'un « petit boulot » – sans en informer au préalable leur hiérarchie.
  - Les membres du personnel ne peuvent participer à une entreprise commerciale indépendante ou fournir un travail ou des services à une autre organisation, dans la

mesure où cette activité ne leur permet plus de consacrer le temps et l'énergie nécessaires à la fonction qu'ils occupent au service de Lumière pour le Monde.

- 15) Les amis, la famille et autres relations personnelles ne bénéficieront pas d'un traitement de faveur lors des recrutements, adjudications, octroi d'aide ou dans d'autres situations.
- Dans le cas de recrutements par les bureaux de représentation locale, la décision est prise par le représentant du bureau local et une seconde personne.
  - Dans certains cas et pour autant que les éventuels conflits d'intérêts aient été réglés, l'engagement d'un membre de la famille ou d'un ami proche peut être envisagé mais doit être approuvé par la hiérarchie (ou par le Conseil d'administration s'il s'agit d'une fonction de cadre supérieur).
  - Les membres de la famille ne peuvent faire partie d'un organe qui prend des décisions en matière de recrutements, en ce compris les décisions concernant la mise au travail d'un membre de la famille ou de toute autre personne avec laquelle le collaborateur a une relation privilégiée.
  - Pour éviter toute forme de favoritisme et de népotisme en matière d'adjudications, le marché sera attribué à l'offre la plus intéressante d'un point de vue financier et économique, comme le prévoit le contrat.
- 16) Aucun collaborateur ou membre de la famille ne peut avoir un intérêt financier substantiel direct ou indirect dans une organisation commerciale qui est en affaires avec Lumière pour le Monde, sauf si ledit intérêt a été documenté par écrit et notifié au supérieur hiérarchique du collaborateur.
- 17) Les cadeaux directs ou indirects ainsi que les faveurs de toute autre nature pouvant avoir un impact sur le travail du collaborateur ne peuvent être ni acceptés, ni accordés.
- Les cadeaux en espèces ne sont jamais autorisés.
  - Des cadeaux modestes peuvent être acceptés afin de respecter les traditions locales et les principes de l'hospitalité conventionnelle (en aucun cas d'une valeur supérieure à l'équivalent de 30 euros). Ces cadeaux sont partagés avec les collègues.
  - Nous ferons preuve de bon jugement sur la nature du cadeau que nous recevons – en cas de doute, nous consulterons un supérieur.
- 18) La direction de l'organisation est immédiatement informée de tout conflit d'intérêt afin que la compétence décisionnelle puisse être transférée à un autre membre de la gestion.

#### 4.2. Humanité et implication

- 19) Nous respectons et défendons les droits humains fondamentaux sans discrimination et sans distinction selon l'appartenance sociale, la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, l'origine nationale, l'appartenance à un parti politique ou le handicap.
- 20) Nous traitons tous les bénéficiaires, toutes les communautés, tous les groupes cibles et toute autre personne de manière équitable, avec politesse, dignité et dans le respect du Droit national du pays concerné, du Droit international, des coutumes et de la culture locales.
- 21) Nous n'exploitons jamais la vulnérabilité des groupes cibles, surtout les femmes et les enfants ou ne permettons qu'une personne ne soit placée dans une situation compromettante.
- 22) Lumière pour le Monde base la coopération avec les organisations partenaires sur la responsabilité mutuelle, la justification, la participation, l'égalité, la coordination et la cohérence.

- 23) Notre interaction avec les enfants est l'axe prioritaire de notre action. À cette fin :
- Essayez de ne jamais être seul avec un enfant. Si vous ne pouvez l'éviter, assurez-vous que d'autres personnes puissent toujours vous voir et vous entendre. Cela s'applique lorsque vous vous rendez au domicile des enfants, lorsque vous amenez un enfant chez vous où l'emmenez en taxi ou dans votre véhicule personnel pour recevoir des soins médicaux ou autres.
  - Ne prenez pas part au bain ou à la toilette des enfants, sauf s'il s'agit d'enfants en âge préscolaire ou d'enfants qui ont besoin d'assistance pour leur toilette; même dans ce cas, faites-le dans un lieu accessible où un autre membre du personnel peut vous voir ou vous entendre.
  - Lorsque vous donnez cours à des enfants où prenez part à des activités de conscientisation de ce groupe d'âge, assurez-vous que vous vous trouvez dans un lieu où sont présents d'autres adultes ou qui est accessible à ces derniers.
  - Évitez tout contact physique inconvenant avec les enfants, en ce compris des attouchements trop affectueux, un comportement suggestif, des jeux violents ou des chatouillements inappropriés.
  - Ne passez pas des périodes excessivement longues avec un ou plusieurs enfants déterminé(s) et ne faites pas preuve de favoritisme.
  - N'ayez pas recours à des châtiments corporels pour discipliner un enfant. Discutez des problèmes disciplinaires potentiels avec un collègue/gestionnaire.
  - Ne demandez pas aux enfants de faire des travaux ménagers. La Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum stipule que l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans (quatorze ans pour certains pays spécifiques) (art.2). La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers de personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement et ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire (art. 7). En d'autres mots, des enfants peuvent accomplir des travaux ménagers et personnels pour les collaborateurs ou d'autres personnes pour autant qu'ils continuent à aller à l'école, ont la possibilité de faire leurs travaux scolaires et disposent de temps de repos et de jeux suffisants, etc.
  - Les textes nationaux et internationaux régissant les droits de l'enfant doivent être respectés.

#### 4.3. Professionnalisme et expertise

- 24) Nous appliquons les critères les plus sévères en matière de responsabilisation, d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de transparence dans la fourniture de biens et de services par nos collaborateurs.
- 25) Lumière pour le Monde est une organisation pluraliste et apolitique, ce qui implique que :
- Toute contribution à un parti politique est interdite.
  - Nous n'affectons pas l'assistance accordée à la promotion d'un point de vue politique ou religieux déterminé. L'octroi de soutien n'est pas conditionné par le fait que les bénéficiaires appartiennent à une tendance politique ou religieuse déterminée.
  - Nous mettons tout en œuvre pour ne pas agir comme instrument de la politique extérieure d'un gouvernement : nous ne nous laissons jamais volontairement – ou par négligence – utiliser pour collecter des informations politiques, militaires ou économiques sensibles pour un gouvernement ou un autre organisme non pertinent

pour la réalisation du projet ou du programme que nous soutenons ; nous n’agissons pas non plus comme instrument politique des gouvernements des pays donateurs.

- Nous faisons en sorte que nos contacts avec les autorités, particulièrement les forces de sécurité (armée et police) ne mettent pas en péril notre neutralité – dans la réalité ou dans la perception que l’on pourrait en avoir.
- Comme Lumière pour le Monde n’est pas une organisation religieuse, nous ne nous engageons pas dans le prosélytisme.

26) D’une manière générale, les relations personnelles entre un travailleur et son supérieur doivent être divulguées à la hiérarchie ; la direction transfèrera le pouvoir de décision à un autre membre de l’organisation.

## 5. Champ d’application

Le présent Code d’éthique est basé sur le principe que toutes les lois et tous les règlements applicables doivent être respectés. Nous nous engageons également à respecter les principes fondamentaux de la Déclaration universelle des Droits de l’Homme.

### 5.1 À qui s’applique ce Code ?

Le présent Code d’éthique ne s’applique pas uniquement aux membres du personnel mais aussi aux consultants, bénévoles, partenaires et tous ceux qui visitent des projets au nom de Lumière pour le Monde.

Nous attendons que tous les membres du personnel, consultant, bénévole et organisation partenaire :

- Soient informés au sujet du présent Code.
- N’affichent aucun comportement contraire aux principes énoncés dans ledit Code.
- Prennent contact avec le collaborateur responsable de l’intégrité s’ils ont besoin de précisions sur l’interprétation et l’application du Code, et ce à l’adresse de courriel suivante : [info\\_integrity@lightfortheworld.be](mailto:info_integrity@lightfortheworld.be).
- Apportent leur collaboration à l’identification d’éventuelles violations du Code.
- Signalent à leur supérieur direct toute information au sujet d’éventuelles violations ou de tentatives d’activités contraires aux principes du Code.

### 5.2. Utilisation du Code au sein de l’organisation

Le présent Code d’éthique sera abordé et mis en pratique à plusieurs moments. Il fait partie intégrante de notre fonctionnement et explicite les principes fondamentaux de Lumière pour le Monde.

- Il est abordé lors de la sélection et du recrutement de nouveaux collaborateurs, bénévoles, partenaires, etc.
- Il est présenté, discuté et signé lors de l’accueil de nouveaux collaborateurs.
- Lors de l’évaluation annuelle des membres du personnel, la conformité de leurs activités avec le code de conduite et/ou avec les valeurs sur lesquelles il est basé, est passée en revue.

- Il est abordé lors de la signature de nouveaux contrats avec des consultants et de nouveaux partenaires.

### 5.3. Violations du présent code d'éthique

#### **Dénonciation des violations du Code**

Toute personne concernée est tenue de dénoncer immédiatement les violations des dispositions du Code, conformément à la [procédure de signalement d'atteintes](#) et la [procédure de réception et de traitement des plaintes](#) prévue.

Toute violation du Code d'éthique entraînera des mesures disciplinaires conformément aux modalités et lignes directrices fixées par Lumière pour le Monde. Tout membre du personnel qui profère volontairement de fausses accusations concernant une action entreprise par un autre collaborateur – qui constituerait une violation du code de conduite – fera l'objet de mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur.

L'application de sanctions disciplinaires est indépendante de l'issue de toute poursuite civile ou pénale, étant donné que les règles de conduite imposées par le présent Code d'éthique sont applicables indépendamment des éventuelles décisions en justice, quel que soit le délit et/ou acte illicite que pourrait constituer la faute commise. Un comportement illégal ou violant les dispositions du présent Code ou même un comportement inapproprié ou incorrect ne sera jamais justifié ou banalisé, même s'il a été commis dans l'intérêt ou à l'avantage de l'organisation.

Lumière pour le Monde veille à ce que toutes les informations confidentielles, en ce compris les notifications d'infractions aux principes du présent Code commises par des collègues, obtenues de bénéficiaires ou d'autres collègues, soient transmises correctement et traitées dans la plus grande confidentialité.

## 6. Validité

Le présent Code d'éthique entre en vigueur le 01/01/2020 et restera d'application jusqu'à son actualisation après dix ans.

En acceptant ma fonction, je m'engage à m'acquitter correctement des tâches qui me sont confiées et de conformer ma conduite aux dispositions du présent Code.

Nom :

Signature :

Date :