



# CODE ETHIQUE DE MEMISA

## Introduction.

Conformément à la charte d'intégrité signée par Memisa, ce code éthique s'applique à tous et toutes les employé.es, administrateurs.trices et bénévoles de Memisa, en Belgique ou dans tout autre pays où Memisa opère, et est signé par eux en début d'emploi/mandat.

Dans ce qui suit, le nom « collaborateur.trice » est utilisé pour les employé.es, administrateurs.trices et bénévoles de Memisa.

Le code éthique est un document vivant : lors de l'engagement de nouveaux collaborateurs.trices, le directeur de Memisa ou le Manager RH discute du code avec eux et il peut être discuté lors des entretiens de fonctionnement.

La mise à jour du document de 5 septembre 2019 a été approuvée par le Conseil d'Administration le 14 mars 2024. Ce document peut être modifié par le directeur général de Memisa, après approbation du Conseil d'Administration.

Memisa est une organisation experte en matière de coopération au développement médical et de solidarité internationale. Le droit à la santé et à la dignité de chaque personne est au cœur de notre action.

Le respect de la personne et la volonté d'offrir une existence digne à tous, sans discrimination d'origine, d'orientation sexuelle ou d'identité de genre, sans discrimination basée sur l'identité religieuse ou l'appartenance à une organisation et conformément aux droits de l'homme universels et inaliénables sont aussi au cœur de notre action.

## Les valeurs de Memisa.

Pour Memisa, l'être humain est central. Memisa vise à promouvoir un processus de développement qui mène au "bien-être" et au développement humain durable, tant au niveau individuel que communautaire.

La motivation de Memisa découle du droit aux soins de santé en tant que droit fondamental, avec une attention particulière aux plus vulnérables. Cette motivation crée un sentiment de justice sociale qui nous pousse à mieux répartir les ressources disponibles et les bénéfices du progrès à l'échelle mondiale.

A partir de là, trois valeurs fondamentales émergent au sein de Memisa :

### **Solidarité, égalité en droits et responsabilité.**

Ces trois valeurs clés comprennent d'autres valeurs :

- La solidarité ; la modestie, l'humilité, le partage avec les autres, la réciprocité, l'efficacité, l'équité et la justice.
- L'égalité en droits ; le respect (des personnes), la qualité, l'empathie, la tolérance, la compréhension, l'échange, l'ouverture, la complémentarité, l'égalité des genres, la diversité, la non-discrimination.

- Responsabilité : intégrité, compétence, durabilité, appropriation, autonomie, respect de l'environnement.

La solidarité indique un sentiment d'unité avec l'autre, fondé sur des valeurs, des normes et des responsabilités partagées qui sont toutes suffisamment explicites. Le dialogue et l'échange sont donc essentiels à cet égard. La solidarité peut être décrite comme "l'acceptation d'une part de responsabilité dans le sort de l'autre".

## **Le code éthique de Memisa**

### **1. RESPECT**

Memisa rejette toute forme de comportement indésirable tel que le harcèlement (sexuel ou autre), stalking (sexuelle, mentale, physique, professionnelle ou cyber-traque), l'agression et la discrimination fondée sur la race, l'âge, les convictions, la religion, l'opinion politique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'état civil ou le handicap.

Par harcèlement sexuel, nous entendons tout comportement inapproprié et importun de nature sexuelle, qui est perçu par le destinataire comme un harcèlement et qui porte atteinte à sa dignité, tant sur le lieu de travail qu'à l'extérieur de celui-ci.

Le harcèlement sexuel est défini comme toute forme directe ou indirecte des comportements suivants :

- contact ou comportement physique non désiré
- violence verbale à caractère sexuel
- remarques désobligeantes, insultantes, intimidantes ou sexuellement agressives
- menaces selon lesquelles le refus d'avances sexuelles aurait des conséquences négatives sur les conditions de travail
- remarques humiliantes ou pressions psychologiques en cas de refus d'avances sexuelles.

Memisa applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, de stalking, d'abus et d'exploitation à tous les niveaux (entre collègues, avec les bénéficiaires des actions, envers le(s) volontaire(s), entre les volontaires, etc.)

Memisa s'engage à combattre et à prévenir toute forme de comportement indésirable et n'évite pas les entretiens et les discussions à ce sujet.

Les collaborateurs.trices doivent respecter les autres collaborateurs.trices, Memisa en tant qu'organisation, sa hiérarchie et ses partenaires. Dans l'exercice quotidien de leurs tâches et responsabilités, les collaborateurs.trices de Memisa doivent agir de manière impartiale et sans aucune forme de discrimination.

### **2. INTEGRITÉ**

#### **2.1 Participation à la vie communautaire locale.**

Memisa ne souhaite pas restreindre la vie privée de ses collaborateurs.trices. Néanmoins, il ne faut pas oublier que, même pendant son temps libre, le collaborateur.trice concerné est, à tout moment, considéré comme un représentant de l'organisation. Memisa demande donc à ses collaborateurs.trices d'être conscients de ce fait et de se comporter correctement à tout moment. Il va de soi que les collaborateurs.trices doivent toujours respecter les lois et les réglementations locales du pays dans lequel ils se trouvent.

Memisa motive donc ses collaborateurs.trices à développer des contacts sociaux, culturels et/ou religieux au sein de la communauté locale. De bonnes relations sociales avec la

communauté locale contribuent à de bons résultats pour les activités de Memisa. C'est également dans l'intérêt des expatrié.e.s concerné.e.s.

Les expatrié.e.s de Memisa ne sont pas autorisé.e.s à s'associer à des mouvements politiques locaux ni à s'engager dans des activités culturelles, sociales ou religieuses susceptibles de compromettre ou de discréditer les objectifs de Memisa dans le pays concerné.

Les employés locaux font partie de la communauté locale et sont donc naturellement libres de s'engager dans des activités locales. Cependant, ils doivent veiller à ce que leurs activités personnelles soient clairement distinguées de celles menées dans le cadre des activités de Memisa. Ils doivent également préciser que ces activités ne représentent pas la position de Memisa. Ils ne peuvent prétendre représenter Memisa en cas de problèmes qui découleraient d'activités non liées à leur travail.

## **2.2 Abus de pouvoir, fraude et corruption**

Travailler dans la coopération au développement est un privilège et il est essentiel pour Memisa, en fixant des normes et des critères stricts, de gagner et de conserver le respect des parties prenantes.

Par conséquent :

- Il est interdit aux collaborateurs.trices d'abuser de leur position (de pouvoir) pour leur propre bénéfice ou celui de relations ou d'amis.
- Les employés expatriés doivent respecter la législation locale en toutes circonstances, y compris l'emploi de personnel local dans un contexte privé.
- Les collaborateurs.trices ne peuvent jamais accepter de pots-de-vin ou d'avantages en nature, ni tirer un avantage personnel d'un achat ou d'une autre transaction.
- Les collaborateurs.trices ne peuvent en aucun cas accepter de cadeaux personnels offerts par des bénéficiaires ou des fournisseurs sous forme d'argent, de bien, de faveur ou de service. Entre ONG partenaires, cependant, il est courant ou il arrive que des cadeaux soient échangés. Le/la collaborateur.trice doit toujours gérer cela avec beaucoup de précaution et d'intégrité.
- Les collaborateurs.trices doivent signaler toute forme de gaspillage, de fraude, d'abus ou de corruption à la hiérarchie compétente ou agir conformément à la procédure de signalement des plaintes.

## **2.3 Conflits d'intérêts**

Il arrive que les intérêts privés et professionnels entrent en conflit dans des situations particulières. Des conflits d'intérêts peuvent survenir, en particulier lorsqu'il s'agit de services et de contrats.

Par conséquent :

- Les collaborateurs.trices ne sont pas autorisés à servir d'intermédiaires dans les relations d'affaires entre des proches/parents et Memisa.
- Les collaborateurs.trices qui possèdent également ou ont des intérêts financiers dans une entreprise ne peuvent jamais conclure ou signer des contrats entre Memisa et l'entreprise concernée.
- Les collaborateurs.trices ne sont pas autorisés à créer ou à perpétuer un conflit d'intérêts. Dès qu'un/une collaborateur.trice identifie un conflit d'intérêts, il doit expliquer la situation à son supérieur hiérarchique.

## **2.4 Gestion des ressources financières de l'organisation de manière responsable**

Les fonds dont dispose Memisa doivent être gérés de manière responsable, conformément à la politique financière de Memisa, y compris l'application des procédures d'achat de biens et de services, et dans le respect des réglementations applicables.

La fraude et la corruption ne sont en aucun cas autorisées.

Par fraude, nous entendons la tromperie délibérée en vue d'obtenir un avantage indu.

On parle de corruption lorsqu'une personne en position de pouvoir accorde des faveurs non autorisées en échange de services réciproques ou d'une faveur.

## **2.5 Traitement responsable des données et des données (juridiques) à caractère personnel**

Les collaborateurs.trices de Memisa traitent les informations dont ils disposent de manière appropriée et veillent à ce que les informations dont ils sont responsables ou en leur possession restent confidentielles ou secrètes si nécessaire, même après leur départ ou la fin de la coopération. Les informations sensibles ou confidentielles des membres du personnel (données personnelles et légales) ne seront pas divulguées à des tiers sans leur consentement. Les données personnelles détenues par l'organisation sont utilisées exclusivement à des fins professionnelles.

## **2.6 Relations avec les autres collaborateurs.trices.**

Memisa encourage le maintien de relations ouvertes et professionnelles entre ses collaborateurs.trices, dans le respect de la diversité et des différences culturelles, sexuelles, de genre, religieuses et politiques.

Par conséquent :

- Il est possible que des liens d'amitié se développent entre collaborateurs.trices. Toutefois, ceux-ci ne doivent pas entraver la réalisation des objectifs de l'organisation.
- Les responsables hiérarchiques ne sont pas autorisés à développer des liens matrimoniaux ou une forme de cohabitation avec les collaborateurs.trices sous leur responsabilité directe. Si nécessaire, la relation hiérarchique doit être modifiée.

## **2.7 Éthique dans les relations sexuelles**

Memisa demande à ses collaborateurs.trices de faire preuve de la plus grande dignité dans leurs relations sexuelles. Il va de soi que le consentement mutuel est une condition essentielle.

- Les collaborateurs.trices doivent se conformer à la législation et aux réglementations locales des pays partenaires.
- Quelles que soient les réglementations locales ou si elles n'existent pas, Memisa interdit les relations ou les activités sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans. Toute erreur d'appréciation de l'âge ne sera pas acceptée comme excuse à cet égard.
- Il est interdit d'avoir des relations sexuelles avec les bénéficiaires du programme ou les membres de leur famille.
- L'objectif de Memisa est de lutter contre les inégalités en matière de pouvoir et d'accès aux moyens de subsistance. Conformément à cet objectif, les employés ne sont pas autorisés à recevoir des services sexuels en échange d'argent, de promesses ou par le biais d'autres moyens d'échange.

## **2.8 Armes, alcool et drogues**

- Memisa interdit la présence d'armes à l'intérieur ou à proximité immédiate des bâtiments ou des locaux dans lesquels Memisa exerce ses activités. Il en va de même pour le domicile des collaborateurs.trices s'il est situé dans les bâtiments de Memisa.
- Les armes sont interdites dans les véhicules de Memisa. Le personnel civil ou militaire armé n'est pas autorisé à prendre place dans les véhicules de Memisa. Si, sous la menace de violences, des personnes armées souhaitent prendre place à bord d'un véhicule Memisa, il convient de suivre la stratégie de Memisa pour le pays en question en matière de sécurité.

- Les collaborateurs.trices de Memisa ne sont pas autorisés à posséder, porter ou disposer d'armes pendant leurs heures de travail.
- Les collaborateurs.trices ne sont jamais autorisés à travailler sous l'influence de l'alcool ou de drogues sous quelque forme que ce soit, légale ou illégale.
- Les drogues, sous quelque forme que ce soit, ne sont pas autorisées dans les locaux, les bureaux ou les véhicules sous la gestion de Memisa. Cette règle s'applique également pendant les missions.
- Les collaborateurs.trices de Memisa ne sont pas autorisés à conserver ou à consommer des boissons alcoolisées et/ou des drogues dans des lieux où la loi ne l'autorise pas.

### **3. PROFESSIONNALISME**

#### **Organisation apprenante**

Memisa est une organisation apprenante. Nous partageons activement nos connaissances au sein du siège et dans nos bureaux à l'étranger. En tant qu'organisation apprenante, nous sommes ouverts aux solutions et aux méthodes de travail innovantes, dans le respect des procédures existantes et en accord avec les objectifs de l'organisation. Nous accomplissons nos missions et nos tâches pour atteindre les objectifs de notre organisation.

Memisa poursuit une politique stimulante de mise à jour permanente de nos connaissances et de nos capacités dans notre domaine et de développement de nos compétences professionnelles.

### **4. INFORMATION ET COMMUNICATION**

#### **Culture de la communication ouverte**

Memisa a une culture de communication honnête et ouverte. Nous discutons régulièrement de l'application de la politique d'intégrité, du code d'éthique et des valeurs de Memisa. Memisa s'engage à veiller à ce que des moments de sensibilisation et de formation soient organisés pour faire prendre conscience des risques de toute action ou de tout comportement contraire au code d'éthique.

Il existe au sein de Memisa une culture d'ouverture dans laquelle les collaborateurs.trices sont toujours autorisés à partager leurs opinions et leurs points de vue. En aucun cas, dans le cadre du fonctionnement interne du bureau ou du conseil d'administration, une obligation de silence ne peut être imposée au/ à la collaborateur.trice .

Les prises de position officielles et les déclarations officielles dans les médias ou sur les forums publics au nom de Memisa ne sont faites que par le/la directeur.trice ou le/la président.e de Memisa (ou par un.e collaborateur.trice nommé ad hoc à cette fin par le/la directeur.trice). Toute autre communication externe est toujours effectuée de bonne foi et de manière professionnelle, dans le respect des statuts et de la politique d'intégrité.

#### **Obligation de signalement**

Les collaborateurs.trices discutent des questions et des situations qui pourraient constituer une violation du présent code avec les personnes compétentes (conseiller en intégrité ou gestionnaire des plaintes). Si nous soupçonnons ou avons connaissance d'un acte irrégulier de la part d'un.e collaborateur.trice, ou si l'on nous demande d'accomplir un tel acte, nous le signalons immédiatement au gestionnaire des plaintes. La procédure à suivre est décrite en détail dans la procédure de traitement des plaintes.

#### **Respect du code éthique et actions à entreprendre**

Le présent code éthique est signé par chaque collaborateur au début de son mandat. Le non-respect de ce code éthique peut donner lieu à des mesures disciplinaires, y compris le

licenciement de l'employé ou des employés concernés. Le responsable hiérarchique ou, en fonction des personnes impliquées et de la gravité des faits présentés ou de l'incident, le directeur en concertation avec le responsable hiérarchique, ou le président du conseil d'administration, décide de la gravité de la violation et des mesures à prendre en conséquence.

Des poursuites pénales ou civiles peuvent être engagées contre le/la collaborateur.trice en cas d'infraction du code. Si le/la collaborateur.trice a involontairement violé le code d'éthique, qu'il/elle s'en rend compte par la suite et qu'il/elle signale immédiatement la violation à son supérieur hiérarchique, ce dernier en tiendra compte en ce qui concerne la mesure disciplinaire à prendre.

## **SIGNATURE DU CODE D'ÉTHIQUE**

I.....  
(prénom + nom), employé.e/ administrateur.trice/ bénévole\* de Memisa, déclare me conformer au code éthique de Memisa, dans l'exercice de mes fonctions d'employé.e/ administrateur.trice/ bénévole\* de Memisa. (\*supprimer ce qui ne convient pas)

Signature :

Date :