

CODE ÉTHIQUE

ENGAGEMENTS DE BRULOCALIS EN MATIÈRE ÉTHIQUE

Introduction

Le présent document vise les membres du personnel et le Conseil d'administration de Brulocalis étant entendu que, dans son esprit et son principe, le Code d'éthique et de déontologie s'applique à toutes les personnes qui collaborent avec Brulocalis. Ce Code ne prétend pas être exhaustif. Il vise à rappeler aux membres du personnel les principes fondamentaux d'un comportement conforme à l'éthique et les normes de conduite qui doivent orienter leur réflexion, leurs décisions et leurs actes face aux situations auxquelles ils sont susceptibles d'être confrontés durant l'exercice de leur fonction chez Brulocalis. Brulocalis encourage les membres de son personnel à se familiariser avec le Code afin d'en intégrer les recommandations.

Les administrateurs de Brulocalis représentent également l'association et à ce titre portent et incarnent ces valeurs d'intégrité et d'éthique.

Comment puis-je me servir du Code d'éthique ?

Notre Code d'éthique est structuré de manière à correspondre à nos valeurs communes. Pour chacune de ces valeurs, vous y trouverez ce que nous attendons de vous dans l'exercice de votre fonction. Lorsque vous consulterez le Code, réfléchissez à la façon dont il s'applique à votre propre expérience et n'oubliez pas qu'il ne prétend pas couvrir toutes les situations. Consultez-le chaque fois que la décision à prendre ne vous semble pas évidente ou que vous vous heurtez à un dilemme éthique.

Servez-vous du schéma décisionnel suivant pour guider votre jugement :

- Identifiez ce qu'il faut faire.
- Demandez si vous avez des doutes sur ce qu'il faut faire.
- Choisissez de faire ce qu'il faut.

Voici certaines des questions à envisager lorsqu'il s'agit de faire un choix :

- Est-ce que cela va à l'encontre de la politique ou des normes professionnelles de Brulocalis?
- Est-ce que cela me met mal à l'aise ?
- Serais-je embarrassé si d'autres étaient au courant du choix que je fais ?
- Y a-t-il d'autres possibilités plus acceptables ?
- La réputation de Brulocalis serait-elle entachée si ma décision était dévoilée ?
- Cela pourrait-il nuire à d'autres personnes ?

Toute personne qui enfreint le Code d'éthique pourrait mettre indûment en péril notre organisation et sa réputation.

Chacun de nous a la responsabilité personnelle de communiquer honnêtement ses inquiétudes en ayant recours à la consultation ou en signalant les problèmes identifiés. Nous sommes persuadés que la plupart des situations à caractère éthique peuvent être résolues par une discussion et une consultation franche.

Champ d'application du Code

Le code éthique s'applique :

- aux collaborateurs de Brulocalis;
- aux administrateurs / administratrices de Brulocalis.

Le code complète les règlements et procédures en application et ne se substitue en aucun cas à une disposition légale ou réglementaire en vigueur.

Les valeurs de Brulocalis

Le code éthique de Brulocalis se fonde sur les valeurs de Brulocalis, à savoir :

- La fiabilité
- La proactivité
- La solidarité
- Le respect
- Le pluralisme
- La démocratie

A. Pro-activité

Nous encourageons toute prise d'initiative et d'identifier et de développer toutes propositions susceptibles d'améliorer nos services vis-à-vis de nos membres.

Mission

Nous faisons preuve d'engagement et de détermination dans l'exercice de notre mission, qui ambitionne d'aider les 19 communes et les CPAS bruxellois à remplir leurs missions au service des citoyens. La défense et la promotion des pouvoirs locaux prennent la forme d'un double objectif:

- améliorer leurs conditions générales de fonctionnement, qu'il s'agisse de finances, de partage des tâches, de gestion du personnel, de compétences, de contrôle, ... (développement institutionnel),
- fournir à ceux-ci une assistance ponctuelle, mais en veillant toujours à développer à long terme la capacité des pouvoirs locaux à prendre eux-mêmes ces problèmes en charge (capacity building).

Une organisation apprenante

Brulocalis est une organisation apprenante. Nous participons activement au partage des connaissances au sein de Brulocalis et vers nos membres. Nous nous efforçons de proposer, de manière responsable, des solutions et méthodes de travail novatrices, dans le respect des procédures et conformément aux objectifs de notre organisation.

Nous développons les bonnes pratiques et faisons preuve d'esprit d'ouverture face à de nouvelles approches. Le droit à l'erreur est un principe, s'il permet à la structure et à chacun de s'améliorer. La structure de management et de décision intègre une place pour l'autonomie de chacun, dans le cadre d'objectifs individuels et collectifs définis.

B. Fiabilité et solidarité

Sens des responsabilités et subsidiarité

Nous assumons entièrement et pleinement nos responsabilités dans toutes nos activités, et ce, à tous les niveaux. Chacun est garant des informations qu'il fournit au management et est responsable de les vérifier avant de les communiquer.

Fiabilité des informations et excellence

Nous délivrons des conseils et des services performants avec la volonté d'exceller dans nos matières et domaines de compétences et accomplir un travail rigoureux et efficace qui constitue une solide référence au bénéfice de nos membres. Chaque jour, à tous les niveaux de l'organisation, nous prenons des décisions sur base des informations transmises par des collègues. Il est donc vital de disposer de l'information exacte afin d'assurer un travail de qualité. Nous nous engageons dès lors à fournir des rapports, à rédiger des avis, à tenir des documents comptables, financiers et autres fiables, complets, précis et motivés. Nous exécutons nos missions et tâches en vue de réaliser les objectifs de notre service pour atteindre les objectifs de l'organisation. Nous avons le droit à l'information et à la formation portant sur tous les aspects de notre fonction, ainsi qu'à ceux relatifs à l'évolution de notre carrière. Nous actualisons nos connaissances et capacités liées à notre domaine professionnel et développons nos compétences professionnelles. Nous avons la volonté de rechercher une réelle collaboration entre collègues, entre services (équipes) mais aussi avec nos partenaires externes afin de garantir un service performant à nos membres.

Communication externe

Lors des communications externes, qu'elles soient formelles ou informelles, nous veillons à ne pas porter préjudice à l'image de Brulocalis.

En parler, c'est notre devoir

Brulocalis promeut une culture de la communication franche et ouverte. Nous sommes encouragés à saisir les personnes compétentes - notre supérieur hiérarchique direct ou les supérieurs de celui-ci - concernant les questions et situations susceptibles d'aller à l'encontre du présent code. Brulocalis organise un encadrement adéquat et ne tolère pas les représailles ou intimidations à l'encontre des collaborateurs ayant de bonne foi fait part de préoccupations. Nos supérieurs hiérarchiques nous informent et forment sur les dispositions du présent code éthique, à intervalles réguliers. Chaque collaborateur donne l'exemple et démontre son adhésion au présent code.

C. Respect et Intégrité

Nous veillons à une écoute bienveillante et un dialogue constructif qui respecte les opinions et les points de vue de chacun.

Le respect pour l'individu

Brulocalis opérant dans un contexte local, régional et international dont l'une des points communs est la multiculturalité, nous croyons fermement que la diversité constitue un atout majeur pour notre organisation.

Par conséquent, nous développons une attitude respectueuse de chaque individu qu'il fasse partie ou non du personnel de notre organisation. Nous visons à maintenir un environnement professionnel caractérisé par de bonnes relations de travail et une atmosphère de courtoisie et de respect mutuel et nous évitons et décourageons activement toutes les formes de harcèlement, y compris la violence verbale, non verbale, écrite ou physique. Etant donné la mission spécifique de coopération au développement de Brulocalis, une attention toute particulière est apportée au respect des populations et partenaires locaux au Sud.

Non-discrimination

Dans notre action, nous devons être en mesure de garantir que chaque situation et chaque individu bénéficie d'un traitement équitable. Nous évitons toute forme de comportement discriminatoire ou blessant fondé notamment sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, le genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la fortune, les convictions religieuses, politiques ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur (HIV/Sida), le handicap, la langue, la conviction, la caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la grossesse ou la parentalité.

L'exploitation

Nous considérons que l'exploitation, sous toutes ses formes, d'êtres humains, et des enfants en particulier, constitue une atteinte inacceptable à la dignité humaine. Nous nous abstenons d'accepter ou de négocier des relations sexuelles, en ce compris toute faveur sexuelle ou toute autre forme de comportement sexuel humiliant, avilissant ou exploitant autrui, en échange d'argent, de biens ou de services.

Santé et sécurité des individus

Par nos actions, nous évitons de mettre en danger notre santé et celle d'autrui. Nous veillons à ce que la sécurité fasse partie de nos habitudes quotidiennes. Outre le respect des règles en matière de santé et de sécurité, nous mettons en place, chacun à notre niveau, des solutions raisonnables afin d'accroître durablement la santé et la sécurité des individus.

Respect pour les institutions

Nous respectons les institutions locales, nationales et internationales, ainsi que leurs symboles.

Intégrité des collaborateurs et des administrateurs

- **Conflits d'intérêts**

Nous veillons à ne pas nous placer ni à être placés dans une situation de conflit d'intérêts, c'est-à-dire une situation dans laquelle nous avons, par nous-même ou par personne interposée, un intérêt de nature à influencer sur l'exercice impartial et objectif de notre fonction ou à créer une impression légitime d'une telle influence. Ceci peut se manifester par exemple dans le cadre des marchés publics, des recrutements ou des attributions de subsides dans le cadre de missions spécifiques. L'intérêt personnel englobe tout avantage pour nous-mêmes ou en faveur de notre famille, de parents, d'amis et de proches, ou d'organisations avec lesquelles nous avons ou avons eu des relations personnelles, notamment d'affaires, politiques ou autres ou au sein desquelles nous exerçons une fonction. En cas de conflit d'intérêts, nous prenons les mesures adéquates pour y mettre fin. Lorsque nous estimons que nous sommes dans une situation imminente de conflit d'intérêts ou que nous craignons de l'être, nous en informons immédiatement notre supérieur hiérarchique qui en accuse réception par écrit. Nous pouvons à tout moment solliciter par écrit l'avis de la Direction sur une situation dans laquelle nous pourrions nous trouver, afin de savoir si elle constituerait un conflit d'intérêts.

- **Dons et autres avantages**

Les dons ne peuvent en aucun cas influencer, ou donner l'impression d'influencer, les décisions que nous sommes amenées à prendre dans le cadre de notre travail. Afin d'assurer notre impartialité, il est interdit de demander, d'accepter ou de faire un don lié à notre fonction. Le terme don doit être compris dans une acception large recouvrant notamment les notions de cadeau, de promesse ou tout autre avantage, et ce, qu'il soit destiné à nous-mêmes ou des tiers, et qu'il soit obtenu dans l'exercice de notre fonction ou non.

A titre exceptionnel et afin d'observer les règles de politesse, l'échange de petites attentions est accepté. Entre collègues, nous pouvons échanger de petites attentions dans l'exercice normal de nos fonctions. Ces petites attentions sont des présents occasionnels et autres avantages dont la valeur n'excède pas 100 euros par donneur, par année calendrier et par collaborateur et collaboratrice.

- **Utilisation des informations**

Nous utilisons les informations dont nous disposons de façon adéquate. Nous veillons à ce que les informations dont nous sommes responsables ou dont nous disposons, restent confidentielles ou secrètes si nécessaire. Cette obligation est subordonnée aux dispositions légales et réglementaires obligeant les membres du personnel à révéler des faits. Nous ne tentons pas d'avoir accès à des informations qui ne nous sont pas destinées.

- **Activités extérieures**

Brulocalis respecte la vie privée de ses collaborateurs. Toutefois, les comportements, les activités (politiques ou autres) et les relations développées en dehors du cadre professionnel ne peuvent porter atteinte à l'exercice digne, neutre et impartial de notre fonction et à la loyauté vis-à-vis de l'institution.

- **Départ de Brulocalis**

Nous informons le plus rapidement possible notre employeur en cas de départ, lorsque la future fonction comprend des activités susceptibles de nous mettre en relation avec Brulocalis. Nous ne pouvons accorder à des membres du personnel, qui ont cessé leurs fonctions, des avantages indus liés à leur précédente fonction (par exemple : informations, banques de données,...).

Protection des actifs de Brulocalis

Il est de notre devoir de protéger les actifs de notre organisation à savoir les biens mobiliers et immobiliers, les moyens financiers et les informations sensibles appartenant à notre organisation. Nous devons nous assurer qu'aucun de ces actifs n'est dérobé, cédé, endommagé ou détruit de manière illicite. L'usage d'actifs de Brulocalis à titre personnel ne peut se faire que dans le cadre des règles prévues ou moyennant l'autorisation écrite du supérieur hiérarchique. Nous identifions et protégeons les actifs et les données sensibles en prenant les mesures de contrôle interne adéquates.

D. Démocratie

Nous veillons à promouvoir la participation des acteurs concernés à la prise de décision et le rôle des pouvoirs locaux comme premier relais des préoccupations des citoyens.

Participation

Nous développons les stratégies de participation les plus adaptées en fonction des publics auxquels nous sommes confrontés. A cet égard, la participation pourra prendre différentes formes allant de la simple information jusqu'à la co-décision, en passant par la consultation ou la concertation. Dans le cadre des réunions organisées par Brulocalis ou en collaboration avec Brulocalis, nous développons des stratégies visant à permettre à chacun de trouver un espace d'expression afin que tous puissent s'exprimer.

Missions et objectifs

Dans notre rôle et notre fonction, nos supérieurs hiérarchiques nous impliquent, de façon ouverte et transparente, dans la gestion de notre organisation et de notre service en vue d'exercer nos missions et de viser l'atteinte de nos objectifs. Dans ce cadre, ils nous donnent les moyens, compétences et responsabilités adéquats. Ils nous informent régulièrement de la politique, des missions et des objectifs à réaliser par notre service. Les supérieurs hiérarchiques contribuent au développement des compétences des membres du personnel.

Impartialité

Nous nous conduisons en ayant exclusivement en vue les intérêts de Brulocalis et veillons à ce que les opinions et convictions personnelles ne portent pas atteinte aux principes d'éthique ou aux intérêts de Brulocalis. Nous faisons preuve de discrétion en tout temps dans éventuelles nos activités personnelles et dans l'expression de nos opinions.

E. Pluralisme

Nous veillons à conseiller et soutenir tous nos membres dans une perspective d'objectivité, de neutralité et d'indépendance vis-à-vis des organes ou instances institutionnelles.

Indépendance

L'indépendance est une condition préalable à tout service que nous offrons et à l'exercice de nos missions; elle est essentielle à notre réputation et à la préservation de la confiance de nos membres. Il nous incombe d'éviter les actes et les relations qui pourraient sembler nuire à notre indépendance. Nous reconnaissons et acceptons l'importance de l'indépendance en tant que responsabilité professionnelle.

Objectivité

L'objectivité se définit comme « *la capacité de percevoir ou de décrire quelque chose sans être influencé par des émotions ou préjugés personnels.* » L'objectivité permet d'avoir un comportement intègre, honnête et professionnel. Nous avons la responsabilité de susciter la confiance en gardant un point de vue objectif. Nous sommes juste et objectif lorsque nous formulons des opinions professionnelles ou donnons des conseils sur base d'éléments fiables. Nous nous assurons que nos jugements et nos conclusions sont fondés sur l'analyse de toutes les données disponibles et pertinentes, sans préjugé ni partialité. Nous évitons de céder à tout abus d'influence, préjugé personnel ou parti pris.

Le but du présent Code d'éthique est de guider le collaborateur.trice dans l'exécution de ses tâches professionnelles. Sa lecture devrait vous aider à reconnaître ce qu'il faut faire.

Dans le doute, il est important que vous demandiez avant d'agir. Pour avoir de l'aide dans les cas liés à l'éthique ou au présent Code d'éthique, vous devriez vous adresser en première ligne à votre supérieur hiérarchique, en informer le responsable des ressources humaines et s'il est nécessaire d'en établir une trace écrite en informant également votre Direction.

Si un administrateur se trouve confronté ou est témoin d'une situation pouvant porter atteinte à l'intégrité de Brulocalis, il en informe le Président et la Direction par écrit, qui donneront suite à sa demande avec célérité.