

Politique d'intégrité

1. Définition et concepts

L'intégrité est souvent associée à l'absence de corruption, de fraude et d'autres formes de comportements illicites. Même s'il s'agit d'une condition essentielle pour pouvoir parler d'intégrité, en réalité, le concept est beaucoup plus large. Il comprend aussi la manière d'aborder les dilemmes éthiques complexes.

Une personne intègre adhère à une série de normes et de valeurs, même si ces dernières menacent d'être compromises de l'extérieur. Une personne intègre est honnête et fiable et ne se prête jamais à la corruption ; elle peut justifier ses propres comportements ou choix. La définition d'un comportement intègre est déterminée, dans une large mesure, en fonction de la société et de l'époque prises en considération.

Pour définir et concrétiser l'intégrité au travail, les normes et valeurs de l'organisation en vigueur à ce moment ont été traduites en un code d'éthique et/ou de conduite.

Une politique d'intégrité est un ensemble d'instruments stratégiques ciblés sur la promotion de l'intégrité de l'organisation dans son ensemble, d'une part, et du comportement intègre des collaborateurs individuels et autres personnes concernées, d'autre part.

2. Objectif de la politique d'intégrité pour Lumière pour le Monde

La politique d'intégrité doit permettre :

- De mieux comprendre les vulnérabilités et les risques afférents aux atteintes à l'intégrité
- De réduire progressivement les risques et les facteurs qui exacerbent les risques : l'ignorance et l'incompétence régressent, tout comme la vulnérabilité aux tentations inhérentes à certaines situations, alors que le risque d'être pris augmente
- D'exclure de l'organisation et de son champ d'activité les auteurs de manquements à l'éthique. De dissuader les auteurs potentiels de tels faits
- De reconnaître les victimes
- D'accroître la responsabilité de l'entreprise qui peut être amenée à rendre des comptes.

3. Règles et procédures

Le [code d'éthique et de conduite](#) de Lumière pour le Monde constitue la base de la politique d'intégrité. Ledit code de conduite est destiné à un usage tant interne qu'externe.

Les valeurs et normes de Lumière pour le Monde sont également inscrites dans une série de procédures internes formelles de l'organisation. Elles font partie de la Charte de l'organisation (F:\09. Procedures - ISO manual\09. Handboek LFTW). Il s'agit entre autres de la description des processus de travail, de la politique d'achat, de la collecte de fonds et des mesures de limitation des risques comme le principe des quatre yeux.

La Charte qui rassemble des règles, procédures et instruments stratégiques oriente le fonctionnement de l'organisation et contribue à l'intégrité.

4. Respect

4.1. Rôles et tâches au sein de la politique d'intégrité

Pour arriver à un système d'intégrité efficace, l'organisation a, dans un premier temps, défini et délimité un certain nombre de rôles importants dans le cadre de ce système.

Le développement d'une politique d'intégrité fait partie des tâches du responsable d'appui gouvernance et qualité de l'organisation. De par sa fonction, il est responsable de l'intégrité au sein de Lumière pour le Monde. En raison de la petite taille de l'organisation, Lumière pour le Monde a choisi de combiner plusieurs rôles en une seule et même personne, compte tenu du dédoublement des fonctions préventives et répressives. Le responsable de l'intégrité assume à la fois le rôle de conseiller en intégration et de personne de confiance sur le lieu de travail. Le rôle de gestionnaire des plaintes est assumé par une seconde personne étant donné qu'il s'agit d'une fonction répressive.

Ci-après nous explicitons les tâches afférentes à chacun des rôles précités.

- La direction de l'organisation
La direction est le responsable primaire de la politique d'intégrité et remplit une fonction d'exemple. Les managers sont souvent les « porteurs » de la culture de l'organisation. Aux yeux des collaborateurs, le comportement des dirigeants de l'organisation sont la norme qui détermine leur propre attitude. Il appartient aux membres de la direction :
 - De faire savoir et démontrer qu'ils accordent une grande importance à l'intégrité
 - De se montrer proactifs et soulever et mettre à l'ordre du jour eux-mêmes des questions ou des dilemmes en rapport avec l'intégrité
 - De mettre suffisamment de moyens à la disposition de la politique d'intégrité
 - D'autoriser le gestionnaire des plaintes à ouvrir une enquête
 - De prendre la décision finale quant à la question de savoir si une sanction doit être prononcée à l'égard de l'auteur des faits mis en cause et si réparation doit être donnée à la victime.

- Responsable de l'intégrité
Le responsable de l'intégrité est responsable de la coordination et de la mise en application de la politique d'intégrité de l'organisation, tant sur le plan interne qu'externe.
Concrètement, il s'agit des tâches suivantes :
 - Lancer la politique d'intégrité, élaborer, introduire, faire connaître et actualiser le plan stratégique et les procédures
 - Développer les instruments d'intégrité (p. ex. dépliants, présentations, formations,...), conseiller à leur sujet et les mettre en œuvre au moment opportun
 - Rassembler les connaissances disponibles et acquérir l'expertise requise en matière d'intégrité
 - Établir un lien entre l'intégrité et les tâches essentielles, la mission et les processus primaires de l'organisation
 - Surveiller le respect des engagements pris en termes d'intégrité
 - Réaliser des analyses des risques portant sur les processus et fonctions vulnérables
 - Conseiller et faire rapport à la direction.

- Conseiller en intégrité

Le conseiller en intégrité occupe en quelque sorte un rôle d'avant-poste, au stade précédant le dépôt d'une plainte officielle. Il propose une prise en charge de première ligne aux victimes ou témoins d'une atteinte à l'intégrité. Cette fonction se situe dans le domaine de la prévention. Ses tâches et responsabilités concrètes se présentent comme suit :

- Accompagner le déclarant potentiel
- Informer le déclarant potentiel sur les autres modalités de signalement d'une atteinte à l'intégrité
- Enregistrer et faire rapport des signalements de manière uniforme.

- Personne de confiance sur le lieu de travail

Le cadre des activités de la personne de confiance a été fixé par voie légale (AR du 10/04/2014). Son domaine d'intervention se limite au bien-être au travail et s'adresse uniquement aux membres du personnel de l'organisation. La compétence de la personne de confiance couvre tous les risques psychosociaux au travail, mais uniquement pour la partie informelle. Cette fonction ne se situe pas au niveau de l'organisation mais au niveau individuel et s'adresse, notamment, aux problèmes personnels d'un travailleur, à la charge de travail, au harcèlement sur le lieu de travail,... La compétence de la personne de confiance s'arrête dès le moment où une demande d'intervention psychosociale formelle est introduite par le travailleur ; elle renvoie dans ce cas le demandeur à IDEWE, au conseiller externe en prévention.

- Gestionnaire des plaintes

Le gestionnaire des plaintes est celui qui reçoit - directement ou indirectement - les signalements d'atteintes à l'intégrité. Il effectue un examen préliminaire, examine si une enquête formelle s'impose et soumet une proposition d'enquête à la direction. Il se charge également de l'enquête proprement dite, sauf s'il est décidé de faire appel à des externes vu la complexité du problème. Il se situe dans le volet 'sanction'. Concrètement, il s'agit des tâches suivantes :

- Examen préliminaire
- Si une enquête s'impose, il soumet la proposition d'enquête à la direction. Cette proposition contient les conclusions de l'examen préliminaire, la formulation de la mission et des questions constituant l'enquête, une proposition d'enquête interne ou externe et le budget requis éventuel.
- Il rédige un rapport qui présente les conclusions de l'enquête, en tire des leçons préventives, formule

4.2. Prévention

En premier lieu, l'organisation ciblera son action sur les mesures préventives permettant d'éviter les atteintes au code de conduite. Ces atteintes ne sont pas toujours intentionnelles mais peuvent être le résultat d'un manque de connaissances ou d'incompétence ou de la vulnérabilité aux tentations inhérentes à certaines situations. Cela n'implique en aucun cas que l'atteinte ou les dommages soient moins sévères mais ces éléments constituent un apport important à la définition de la politique de prévention. Lumière pour le Monde se veut d'agir préventivement en mettant en œuvre les outils suivants :

- Publication et discussion du code d'éthique et de la politique d'intégrité
Esquisser le cadre permet déjà de pallier, dans une large mesure, le manque de connaissances. Tous les membres du personnel sont familiarisés avec le code d'éthique et la politique d'intégrité. En signant le code, ils se sont engagés à les respecter.
- Formation en matière d'intégrité
Ces formations peuvent être ciblées sur des instruments spécifiques d'intégrité, p.ex. le rôle de conseiller en intégrité, mais aussi consister en des formations plus générales portant sur l'intégrité dans son ensemble. Il peut aussi s'agir de formations au dilemme éthique pour l'équipe. L'objectif n'est pas seulement d'acquérir un niveau suffisant d'expertise, mais aussi de conscientiser l'équipe à l'importance de l'intégrité. Des formations et/ou conscientisations au niveau de l'organisation globale ont lieu une fois par an.
- Sanctions
La mise au point d'une politique de sanction augmente le risque d'être pris et donc pénalisé pour les auteurs d'atteintes à l'éthique, ce qui a un effet de dissuasion.
- Analyse des risques
Les processus et fonctions particulièrement exposés à certaines atteintes sont identifiés en collaboration avec les chefs de départements. Des analyses des risques annuelles sont réalisées sur cette base. La situation et les comportements réels sur les lieux de travail, les risques directs d'infractions qui y sont liés et éventuellement des facteurs plus généraux susceptibles d'exacerber les risques, sont exposés par le biais d'interviews, d'observations et d'étude des dossiers. Cette analyse alimente la formulation de recommandations ainsi que l'organisation de contrôles, formations, ...

4.3. Sanctions

En tant que cadre d'un comportement éthique justifié, le code d'éthique lie tous les membres du personnel, consultants, bénévoles et tous ceux qui travaillent sous mandat de Lumière pour le Monde. Toutes les personnes concernées sont supposées faire rapport de toute atteinte à l'intégrité dont elles auraient été témoin ou auraient eu connaissance. Les modalités de signalement de tels incidents sont mentionnées dans la procédure de notification qui fait partie intégrante du présent document stratégique.

Comme mentionné dans le code d'éthique, les atteintes à l'éthique ont des conséquences en fonction de leur gravité, pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement s'il s'agit de violations graves.

5. Procédures

Les procédures suivantes font intégralement partie du présent document stratégique sur l'intégrité :

- Procédure de signalement d'atteintes à l'intégrité.
- Procédure de réception d'une notification. (en NL)
- Procédure de notification uniforme au responsable de l'intégrité / à la direction.
- Procédure de réalisation d'une analyse des risques. (en NL)