

Politique d'intégrité

Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

1. Définition et concepts

L'intégrité est souvent associée à l'absence de corruption, de fraude et d'autres types de comportements illicites. Même s'il s'agit là d'une condition essentielle pour pouvoir parler d'intégrité, en réalité, le concept est beaucoup plus large. Il comprend notamment 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 traduites en un code d'éthique et/ou de conduite.

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

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 responsabilisation de l'entreprise qui peut être amenée à rendre des comptes.

Une politique d'intégrité efficace encadre et contribue au bien-être au travail. La mise en place d'un système d'intégrité réduit les risques psychosociaux au travail, en ce compris la violence ainsi que le harcèlement moral et sexuel.

3. Règles et procédures

Le [Code d'éthique](#) de Lumière pour le Monde constitue la base de la politique d'intégrité et 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. Procédures -

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. L'élaboration 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'élaboration de la politique d'intégrité au sein de Lumière pour le Monde. Il y a, en outre, le rôle de conseiller en intégrité qui est un rôle de confident et de conseiller. En raison de la petite taille de l'organisation, Lumière pour le Monde a choisi de combiner les rôles de responsable de l'intégrité et de gestionnaire des plaintes en une seule et même personne.

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 est la norme qui détermine leur propre attitude. Il appartient aux membres de la direction :

- de faire savoir et de démontrer qu'ils accordent une grande importance à l'intégrité
- De se montrer proactifs et de 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 chargé de la coordination et de la mise en application de la politique d'intégrité de l'organisation, sur le plan tant 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 dans le système de signalement des plaintes. Il est chargé de proposer une prise en charge de première ligne aux collaborateurs victimes ou témoins d'une atteinte à l'intégrité. Les entretiens avec le conseiller en intégrité sont strictement confidentiels.

Les entretiens avec le conseiller en intégrité ont pour but :

 - de donner au collaborateur concerné la possibilité de présenter sa version des faits.
 - De déterminer s'il s'agit d'un conflit du travail, d'une protestation ou d'un doute d'ordre moral, d'un risque psychosocial ou d'une atteinte à l'intégrité.
 - D'examiner avec le collaborateur les éventuelles et meilleures étapes suivantes pouvant être entreprises, compte tenu des intérêts du collaborateur concerné.
 - D'accompagner le collaborateur concerné dans la prise de décision. Ledit collaborateur a le droit de renoncer à entreprendre les étapes suivantes de la procédure.
 - Le cas échéant, d'orienter le collaborateur concerné vers :
 - Le système de signalement des atteintes à l'intégrité ;
 - Les RH pour les conflits du travail ;
 - Le responsable de l'intégrité pour les protestations et doutes d'ordre moral (jurisprudence éthique LpIM);
 - Le service externe de prévention (Idewe) pour le soutien moral.

Le conseiller en intégrité ne fait pas office de point de contact au sein du système d'intégrité mais accompagne le collaborateur concerné qui souhaite introduire une plainte.

- 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, ses tâches se présentent comme suit :

 - 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 et en tire des leçons préventives pour l'avenir.

4.2. Prévention

En premier lieu, l'organisation ciblera son action sur les mesures préventives permettant d'éviter les atteintes au Code d'éthique. 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. Ces éléments constituent toutefois 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 qu'ils se sont engagés à respecter en signant le Code.
- Formations en matière d'intégrité
Ces formations peuvent être ciblées sur des instruments spécifiques d'intégrité, p.ex. le rôle du conseiller en intégrité, mais consister aussi en des formations plus générales portant sur l'intégrité dans son ensemble. Il peut aussi s'agir de formations centrées sur les dilemmes éthiques 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 sanctions augmente le risque d'être pris et donc pénalisé pour les auteurs d'atteintes à l'éthique, ce qui a un effet dissuasif.
- 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'études de 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 signalement 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'une atteinte (présumée) à l'intégrité.
- Procédure de réception et de traitement d'un signalement d'une atteinte (présumée) à l'intégrité.
- Procédure de signalement uniforme au responsable de l'intégrité / à la direction.
- Procédure de réalisation d'une analyse des risques.