

Code d'intégrité de la co-association

CNCD-11.11.11 et ACODEV

Table des matières

1	Préambule	1
1.1	L'intégrité c'est quoi ?	1
1.2	Qui est concerné ?	2
1.3	L'intégrité et les lois existantes ?	2
1.4	L'intégrité et les cadres existants au niveau organisationnel ?	2
1.5	Lien entre le code d'intégrité et la charte intégrité?	3
2	Méthodologie pour aboutir à un code d'intégrité commun ACODEV et CNCD-11.11.11	3
3	Principes pour le code d'intégrité	4
3.1	Obligations légales et comportements pénalement punissables	4
3.2	Les interdictions liées à nos valeurs	5
3.3	Les tendances liées à nos valeurs que nous encourageons	6

1 Préambule

1.1 L'intégrité c'est quoi ?

L'intégrité recouvre deux dimensions, à savoir d'un côté le respect des personnes (l'intégrité psychologique et physique) et, d'autre part, une gestion adéquate des ressources matérielles et financières (absence de fraude, de corruption, d'utilisation inappropriée,...). La première est souvent appelée « intégrité morale » et la seconde « intégrité financière ».

L'intégrité est propre à chaque organisation et sera donc distincte d'une structure à l'autre même si de nombreux points se recoupent. Ainsi, par exemple, l'intégrité morale recouvre en général l'absence de dénigrement, d'injure, de harcèlement moral ou sexuel, d'abus, d'exploitation et de discrimination (sauf actions positives) et soutient les attitudes s'inspirant des valeurs de l'organisation, comme le respect, la diversité, la bienveillance, etc. Cela concerne les comportements dans le cadre du travail, mais cela peut s'étendre aussi à la vie privée lorsque la personne représente son association ou est perçue comme telle (voir ci-dessous).

L'intégrité fait l'objet, d'un côté, d'une approche « contrôlante » qui norme et interdit et, de l'autre, d'une approche « stimulante » qui promeut les comportements positifs.

1.2 Qui est concerné ?

L'intégrité concerne à la fois le comportement de l'organisation en tant que telle et celui des personnes qui y travaillent (y compris les personnes sous contrats de volontariat) ainsi que les membres des conseils d'administration. Même si les principes sous-jacents sont similaires, ce texte se focalise sur l'intégrité des personnes salariées des deux organisations, vu que le cadre légal est différent (règlement de travail, lois applicables dans le cadre d'une relation de travail,...). Ce texte sera adapté tant pour les volontaires sous contrat que les membres des CA. Un texte sera par ailleurs proposé pour sensibiliser l'ensemble des volontaires non contractuels.

1.3 L'intégrité et les lois existantes

Un code d'intégrité complète les cadres légaux existants, sans s'y substituer. Une organisation qui souhaite prendre une série de mesures qui complètent le cadre légal veillera à l'inscrire dans son règlement de travail, le code d'intégrité lui-même étant une annexe à ce règlement de travail.

Ce cadre légal englobe entre autres la législation sur :

- Bien-être au travail : La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le Code du bien-être au travail (qui comprend tous les arrêtés d'exécution de cette loi).
- Alcool et les drogues : CCT (convention collective de travail) n°100 du 1er avril 2010 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.
- Discriminations : Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi anti discrimination).
- Racisme et la xénophobie : la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.
- Règlement du travail et son contenu : loi du 8 avril 1965 et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Art. 35 concernant les motifs graves, Art. 28 concernant la détention préventive lors de suspicion de délits (sphère privée, professionnelle).
- Protection de la vie privée au travail : CCT n°81 du 26 avril 2022 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau.
- Droits des volontaires : La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

1.4 L'intégrité et les cadres existants au niveau organisationnel

Le code d'intégrité est une annexe du règlement de travail. Il s'appuie par ailleurs sur une série d'engagements internes aux organisations, à savoir (liste en continuelle évolution) : charte politique, charte genre, charte financière, charte durabilité, et autres guidelines...

1.5 Lien entre le code d'intégrité et la charte intégrité

La charte intégrité est un document générique, adopté à l'initiative du ministre de la Coopération au développement, qui a été signé par toutes les organisations accréditées en juin 2018 et qui est un cadre général d'engagement sur une série d'actions dont la première est justement d'établir son propre code éthique (code d'intégrité).

Voici les engagements que les organisations accréditées se sont engagées à mettre en place selon la charte intégrité :

- « Nous établissons un code éthique suffisamment clair. Il est signé par les travailleurs, volontaires et administrateurs.
- Nous sensibilisons sur ces questions y compris nos partenaires et organisons des formations.
- Nous prenons des mesures pour maîtriser les risques d'intégrité.
- Nous incluons les dispositions d'intégrité nécessaires dans nos contrats avec nos partenaires en dialogue/en concertation avec eux.
- Un.e « conseiller.e en intégrité » est disponible pour donner des conseils en toute confiance.
- Nous organisons des contrôles afin d'améliorer nos systèmes d'intégrité.
- Un point de contact confidentiel est accessible pour signaler des risques.
- Nous assurons un suivi des signalements et prenons les mesures appropriées immédiatement.
- Nous communiquons globalement sur l'intégrité au moins une fois par an.
- Nous collaborons avec d'autres acteurs pour améliorer continuellement nos systèmes ».

2 Méthodologie pour aboutir à un code d'intégrité commun pour la co-association ACODEV et CNCD-11.11.11

Afin que le code intégrité puisse plus facilement être approprié par toutes et tous, mais aussi afin de tenir compte des avis des équipes, les étapes suivantes sont proposées :

1. Nomination du « comité intégrité », chargé concrètement de l'avancement de ce dossier (Véronique, Morgane et Etienne).	Juillet 2019
2. En tenant compte des documents déjà existants, rédaction par le comité intégrité d'un premier draft de code intégrité de la co-association.	Aout 2019
3. Validation/amélioration de la méthodologie par le comité de direction.	30/09/2019
4. Reformulation du cadre d'intégrité suite aux remarques du comité de direction et discussion en comité de direction.	Avril 2020
5. Présentation à l'équipe de l'approche méthodologique lors de la réunion mensuelle du personnel. Précisions sur l'articulation du code intégrité avec l'ensemble des procédures et documents internes existants et avec les cadres légaux existants.	Mai 2020
6. Temps de discussion/amélioration dans les différents départements et identification des principaux risques d'intégrités. Un membre du comité intégrité peut-être présent pour clarifier les débats s'il y a lieu.	Juin à fin août 2020

7. Adaptation du draft et rédaction du document final.	09/09/2020
8. Envoi du document au personnel pour derniers commentaires et demande de validation de principe par chacun.	D'ici mi-Septembre 2020
9. Validation par le comité de direction	14/09/2020
10. Validation par les Conseils d'Administration des deux structures.	CA Septembre/Octobre 2020
11. Diffusion et implémentation via entre autres un temps de formation et des temps de partage récurrents sur les valeurs prônées et leur traduction en comportements concrets.	Décembre 2020
12. Pour les futur.e.s employé.e.s intégration du code dans le processus d'information à l'engagement.	Décembre 2020

3 Principes pour le code d'intégrité

En premier lieu, le code d'intégrité s'appuie sur le cadre légal qui s'impose à toutes les personnes salariées. Nous citons ici les points les plus significatifs du cadre légal.

3.1 Obligations légales et comportements pénalement punissables

- Discriminations (champ d'application = le monde du travail en général et les relations de travail en particulier, qu'il s'agisse de l'accès à un emploi, des conditions de travail ou de la rupture des relations de travail).
- Violence et harcèlement (prévention, procédures d'accompagnement, dépôt et suivi des plaintes).
- Prévention alcool, drogues, assuétudes.
- Fautes graves : sont définies notamment dans les règlements de travail. A titre d'exemples :
 - L'absence injustifiée au travail, des abus de confiance, le vol, l'insubordination, les agressions, les actes de concurrence déloyale...
 - Des faits et délits graves de la vie privée comme par exemple faits de mœurs, agressions sexuelles, pédophilie, meurtre, trafic de drogue ou tentative de meurtre, etc. Car cela rompt de manière immédiate et irrémédiable la relation de confiance de l'employeur envers la personne salariée ou cela porte atteinte de manière significative à l'image ou à la réputation de l'employeur.
 - Certains délits de la vie privée lorsqu'ils sont en lien direct avec une fonction précise (fraude fiscale pour un directeur financier par exemple).
 -

Deuxièmement, notre code d'intégrité fixe également une série d'interdictions liées à nos propres valeurs. Les interdictions liées à nos valeurs s'appuient parfois sur un cadre légal mais souvent le dépassent et deviennent donc des interdictions propres liées aux valeurs de l'organisation. A côté du volet interdiction qui permet de prendre des sanctions en cas de

non-respect, le code d'intégrité prône l'application positive de ces valeurs (de façon individuelle et collective).

3.2 Les interdictions liées à nos valeurs

Valeur d'inclusion :

Nous nous interdisons toute discrimination liée à la prétendue race, couleur de peau, ascendance, nationalité, l'origine nationale ou ethnique, le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune (autrement dit les ressources financières), l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, le sexe et le langage. Ces 19 critères sont dits « protégés » par la législation anti-discrimination.

Valeur de respect de la personne :

Nous nous interdisons tout comportement méprisant ou dégradant, toute violence physique ou psychologique, toute exploitation ou abus de position dominante, toute injure ou violence verbale visant une personne.

Valeur d'égalité entre les femmes et les hommes :

Dans le cadre du travail et en mission, nous nous interdisons de tenir des propos sexistes ou d'avoir des comportements stigmatisants basés sur le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle. Nous condamnons tout abus et toute domination liée au genre. Nous nous encourageons à avoir les mêmes règles dans notre vie privée.

Nous nous interdisons toute relation sexuelle avec des mineurs tels que défini par l'âge de la majorité sexuelle conformément à la législation belge ou à la législation du pays en vigueur si la législation y est plus stricte. Il n'existe aucune exception même s'il y a eu impression de consentement.

Nous considérons comme contraire à nos valeurs toute exploitation sexuelle, d'autant plus lorsqu'il s'agit de personnes vulnérables (femmes, enfants, etc.). Par ailleurs, nous l'interdisons dans le cadre de notre travail et en mission.

Valeur de pluralité et d'une politique non-partisane :

PRELABLE : L'article 27 de la Constitution qui reconnaît à tous les Belges la liberté d'association est protégé en ce sens que toute personne salariée peut être membre d'un parti politique, participer à des réunions, des colloques de partis politiques dans le cadre de sa vie privée et également membre d'organisations ayant une vocation politique non partisane et participer à leurs événements.

Dans le cadre de notre travail en Belgique et à l'étranger, nous ne soutenons pas de partis politiques ni des positions politiques partisanes. Par contre, on relaie les positions exprimées par les partis en regard de notre mémorandum et plaidoyer et nous sommes libres de partager des opinions politiques en accord avec les valeurs de nos organisations. Nous ne participons jamais de manière publique à des appels à voter pour un parti ou une personne candidate aux élections.

Lorsque nos propos ou comportements peuvent être considérés comme ceux de notre association, nous gardons un devoir de réserve, ou lorsque c'est possible, nous précisons explicitement que nous

sommes là à titre privé. Par exemple, si nos proches sont engagés au sein d'un parti politique, nous nous interdisons de participer publiquement à leur campagne.

Un mandat politique, tout comme une fonction publique au sein d'un parti, n'est pas compatible avec certaines fonctions au sein de notre organisation (cf. Règlement d'ordre intérieur du CNCD-11.11.11).

Valeur de bonne gouvernance :

Les processus de gouvernance visent à s'assurer que nos positionnements et décisions soient pris dans l'intérêt social de nos organisations. A cette fin, nous nous obligeons à signaler immédiatement à notre hiérarchie tout conflit d'intérêt potentiel ou réel et d'examiner avec elle comment le gérer au mieux en fonction des intérêts sociaux de notre organisation. Un conflit d'intérêt se produit entre autres lorsqu'une décision entraîne potentiellement des avantages pour soi-même ou pour un de ses proches, par exemple lors d'achats de biens, de recrutement, etc. Nous nous interdisons tout acte direct ou indirect de corruption ou de fraude et nous nous engageons à gérer de manière professionnelle et en toute transparence les biens et avoirs de notre organisation.

Volonté d'appliquer nos valeurs :

Nous promouvons une vigilance de tous les instants envers tout comportement qui ne respecterait pas ces valeurs d'inclusion, de respect, d'égalité homme-femme, de pluralisme politique ou de bonne gouvernance. Nous nous interdisons de rester inactifs et rechercherons à protéger la/les personnes victimes de tels actes. Nous nous engageons collectivement et individuellement à signaler, dès connaissance, des actes qui ne respecteraient pas ce code.

Troisièmement, notre code d'intégrité stimule et soutient aussi des attitudes et comportements positifs que nous attendons de l'ensemble du personnel. Ils sont la traduction concrète de nos propres valeurs.

3.3 Les tendances liées à nos valeurs que nous encourageons

Considérer avec respect toute personne, peu importe ses différences, en respectant son intégrité physique et psychique et en s'opposant à toute forme de violence et de harcèlement (moral comme sexuel) :

Nous visons à ce que chaque personne puisse dans le cadre de son travail être pleinement respectée par ses collègues ou des personnes tierces et veillons à développer parmi le personnel une culture bienveillante. Concrètement, dans le travail entre collègues, partenaires ou avec nos volontaires et le public avec lequel nous entrons en contact, nous sommes ouverts d'esprit, respectons l'autre et son opinion, acceptons de collaborer de manière positive avec un.e collègue et mettant tout en œuvre pour un cadre agréable de travail.

Nous nous écoutons et laissons la place à chacun.e pour s'exprimer. Nous veillons à ce que nos attitudes, paroles ou comportements ne soient pas blessants. Nous communiquons de manière claire envers les autres.

Nous respectons les tâches de chacun.e et les conditions de travail et n'empiétons pas sur celles-ci ni sur tout ce qui pourrait favoriser la bonne réalisation du travail. Nous respectons nos propres tâches

attribuées dans nos descriptions de fonction, et les mettons en œuvre dans un esprit collectif et ouvert au changement, en gardant à l'esprit la finalité que constitue la réalisation de nos missions de coupole et de fédération.

Nous encourageons les feedbacks *positifs* spontanés entre nous. Notre organisation prône la valeur de la solidarité aussi entre collègues. Nous restons attentifs aux situations qui requièrent notre intervention et prenons des initiatives avec responsabilité.

En cas de questionnements sur ce code et ses implications, nous encourageons le dialogue et la culture du débat.

Peu importe le niveau hiérarchique, nous sommes toutes et tous concerné.e.s dans nos relations professionnelles. Nous veillons à l'inclusivité et la place de chacun.e dans le travail (réunion, groupe de travail, etc.) dans le respect du cadre légal et du cadre interne de nos organisations. Nous n'excluons personne et veillons à ce qu'aucun.e collègue ne soit isolé.e pour quelconques raisons précitées. Nous prenons aussi une série d'actes positifs en faveur de l'égalité et du respect de la diversité (par exemple en application de la charte Genre que nos associations ont signée). Nous valorisons la diversité, l'équilibre des genres et combattons toute discrimination à l'exception des actions positives visant justement à neutraliser une injustice ; en veillant par exemple à développer une politique active de ressources humaines d'inclusion de la diversité au sens large.

Favoriser l'égalité entre les sexes, le respect de la diversité sexuelle et veiller à intégrer le genre dans toutes ses dimensions :

Nous veillons à ce que notre politique de RH intègre une dimension d'égalité de genre lors des recrutements, égalité des salaires, grille horaire, formations, facilités spécifiques destinées aux parents,... procédures contre le harcèlement, les comportements sexistes, la communication non stéréotypée et équilibrée, avec une attention spécifique à la diversité sexuelle. Nous visons à détecter toute situation susceptible d'inégalité de genre et nous nous dotons d'un plan d'actions pour faire avancer le genre en lien avec la charte que nous avons signée.

Assurer dans le développement de nos partenariats, un rapport d'égal à égal, la non instrumentalisation des partenaires et le respect mutuel des capacités d'influence et d'action de chacun.

PREALABLE : les partenaires sont toutes les organisations issues des pays du Sud et du Nord qui ne sont pas membres de la coupole et de la fédération et avec lesquelles nous entretenons des rapports de partenariat, de collaboration et co-construction. Il peut s'agir d'organisations sociales du Sud, de collectifs activistes, d'autres organisations d'autres secteurs, d'écoles.

Indépendamment des éventuels liens de financement, nous considérons nos partenaires comme des structures autonomes et entretenons avec elles des relations d'égalité et de respect. Nos partenaires sont en droit de nous interpeller sur nos modes de gouvernance et sur nos mécanismes d'intégrité de la même manière que nous-mêmes envers eux. Nous veillerons à aborder les questions d'intégrité lors des échanges avec nos partenaires afin de se mettre d'accord sur les principes de gouvernance et d'intégrité auxquels toutes les parties s'engagent dans le cadre du partenariat.

Accueillir toutes les formes d'expressions politiques démocratiques et s'exprimer, dans l'exercice de sa fonction, sur ses choix politiques sans mettre en avant nos propres préférences politiques

partisanes et sans montrer un soutien direct ou indirect à un parti politique précis ; rappelons-nous que le pluralisme et l’approche non partisane sont la force de nos organisations.

En plus des points évoqués dans le chapitre sur les « interdictions liées à nos valeurs », nous encourageons toutes les formes d’expression politiques démocratiques de nos publics cibles et partenaires (politiques, élèves, citoyens, associations membres, bénévoles, donateurs) sans « parti pris ».

Veiller à avoir des comportements et valeurs en adéquation avec les valeurs prônées par l’organisation et à ne pas nuire à celle-ci dans le cadre professionnel.

Nous devons veiller à ce que nos comportements et l’expression de nos valeurs soient en adéquation avec notre organisation et ne nuisent pas à cette dernière. Dans le cadre du travail et lors des missions à l’étranger, la personne salariée représente son organisation en permanence, le règlement de travail est donc pleinement d’application (y compris concernant les assuétudes). Dans le cadre de notre vie privée, nous veillons à avoir des attitudes, propos et comportements en adéquation avec ces valeurs. Il est important de préciser que chaque personne conserve sa liberté d’expression, mais qu’elle devra en cas de possible confusion entre l’organisation et la personne salariée, préciser qu’elle le fait à titre personnel sans aucun lien avec sa fonction au sein du CNCD-11.11.11 ou d’ACODEV.

Tendre vers un maximum de cohérence entre les principes de l’organisation, les alternatives qu’elle promeut et ses actions dans une démarche d’amélioration progressive et continue en ce qui concerne la gestion saine et durable des biens (matériels, financiers), tant de nos organisations que de nos partenaires et sous-traitants.

A travers des moments de débat, échanges de bonnes pratiques et réflexions internes, nous tenterons de mettre en perspective nos modes de fonctionnement (achats, déplacements, communication et images...) pour tendre vers plus de cohérence. Par exemple, dans le cadre de sa politique d’achat et de sélection des fournisseurs et sous-traitants, nos organisations visent à s’inscrire dans une démarche saine et durable. La charte durabilité de la coupole est un exemple de mise en œuvre de ce principe, elle encourage des comportements en concordance avec les principes inscrits dans la Déclaration de Rio sur l’environnement et le développement, et se centre sur nos modes de consommation.

Construire une culture collective d’intégrité en promouvant nos valeurs dans des comportements et des actes concrets.

Le code d’intégrité n’est qu’un outil pour conserver l’intégrité au cœur de nos missions. Nous nous engageons individuellement mais aussi collectivement au respect du code en invitant les personnes salariées, volontaires et membres du CA à l’appliquer et à relayer tout problème éventuel en suivant le processus mis en place.