

Table des matières

Préface	2
1. Définitions et concepts.....	2
2. Objectifs.....	3
3. Champs d'application du Code éthique et de conduite.....	4
4. Définition des rôles et des responsabilités.....	4
4.1. Le Conseil d'Administration, l'équipe de direction siège (EDS) et les Directions Pays.....	4
4.2. Responsable Intégrité.....	5
4.3. Conseiller Intégrité.....	5
4.4. Les référents Intégrité locaux.....	6
4.5. Gestionnaire des plaintes.....	8
4.6. Le Comité Intégrité.....	9
5. Volet préventif.....	10
5.1. Code éthique et de conduite.....	10
5.2. Mise à disposition de points de contact confidentiels.....	10
5.3. Charte de recrutement éthique et responsable.....	10
5.4. Formation et sensibilisation.....	11
5.5. Approche partenariale.....	12
5.6. Analyses de risques.....	13
5.7. Procédures financières et contrôles.....	14
6. Volet réactif.....	14
6.1. Observation et notification d'un comportement non conforme au Code éthique et de conduite d'Iles de Paix.....	15
6.2. Règles pour le signalement d'un cas.....	15
6.3. Traitement.....	15
6.4. Feuilles de route.....	15
6.5. Engagements d'Iles de Paix.....	16
7. Suivi et évaluation de la politique d'intégrité.....	16
8. Annexes à la politique d'intégrité d'Iles de Paix.....	17

Préface

Iles de Paix a signé la charte d'intégrité destinée au secteur des ONG en 2018. Depuis, l'association s'est munie de plusieurs outils. Deux de ces outils sont le Code éthique et de conduite, qui voit le jour en 2020, et puis la procédure de gestion des plaintes, qui suit en 2021. Le screening DGD, précédé de plusieurs formations et d'un coaching offerts par la fédération ACODEV, ont donné l'impulsion pour poursuivre la création d'autres outils et pour rassembler dans une politique d'intégrité les pratiques déjà existantes, et à prévoir dans les mois et années qui viennent.

1. Définitions et concepts

Intégrité¹: l'intégrité désigne les comportements et les actions en accord avec un ensemble de principes et normes éthiques ou morales, adoptés tant au niveau individuel qu'institutionnel. Cette définition met l'accent sur l'adhésion à une communauté de valeurs, de principes et de normes éthiques. Une personne intègre adhère et agit conformément à ces normes et valeurs.

L'intégrité comprend à la fois les aspects liés à l'intégrité financière (corruption, vol, ...) et les aspects liés à l'intégrité morale (abus de pouvoir, discrimination, comportement sexuel abusif, abus et exploitation, etc.). Pour définir et concrétiser l'intégrité chez Iles de Paix, les normes et valeurs de l'organisation ont été traduites en un Code éthique et de conduite.

Harcèlement moral²: le harcèlement moral regroupe des actions abusives lancées répétitivement à l'encontre d'une personne durant un certain temps dans le but de nuire à la personne. Les actes répertoriés portent atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité de l'individu dans la vie professionnelle ou personnelle.

Harcèlement moral au travail³: le harcèlement moral au travail désigne un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'association, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre.

Harcèlement sexuel⁴: par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

¹ Définition utilisée par l'ONG Transparency International.

² Définition prise à partir du site Internet de Justifit.be : <https://www.justifit.be/b/harcelement-moral-au-travail/>.

³ Définition utilisée dans notre règlement de travail.

⁴ Définition utilisée dans notre règlement de travail.

Abus sexuel⁵ : comportement ou menace de comportement physique transgressif de nature sexuelle, soit avec violence, soit sous la contrainte ou par l'exploitation de l'inégalité ou d'un rapport de pouvoir différentiel.

Exploitation sexuelle⁶ : tout abus effectif ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de confiance ou d'inégalité de pouvoir, à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue de tirer un avantage économique, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une tierce personne.

Fraude⁷ : la fraude se définit comme le fait de commettre délibérément un acte de tromperie pour conserver ou obtenir un bien qui a de la valeur. La tromperie comprend le mensonge ou la dissimulation de faits. Les exemples de fraude comprennent des fausses déclarations sur les dépenses, le vol, la corruption, l'acceptation ou le don de pots-de-vin.

Dans nos outils, nous utiliserons régulièrement trois termes :

Signalement : le signalement est une démarche préventive, sans accusation formelle, qui vise à attirer l'attention sur une situation préoccupante. Son but est principalement de prévenir ou de protéger. Il vise à alerter d'une situation potentiellement dangereuse ou à risque, même si un acte illégal n'est pas encore prouvé. Un signalement, au cours du traitement, peut se transformer en plainte.

Plainte : la plainte est une démarche plus formelle qui vise à dénoncer une infraction et à déclencher des poursuites. Son but est principalement de poursuivre l'auteur présumé de l'infraction et de déclencher une enquête en vue de poursuites (parfois judiciaires).

Auteur du signalement : l'auteur du signalement est toute personne qui fait un signalement ou dépose une plainte.

2. Objectifs

Iles de Paix est une organisation qui prête une attention particulière au respect des principes d'intégrité. Les quatre valeurs⁸ de l'association guident ses décisions en tant qu'institution mais aussi les comportements de ses salarié(e)s et des personnes qui s'engagent en son nom.

La politique d'intégrité décrit l'approche d'Iles de Paix en matière d'intégrité. Elle reflète la volonté d'Iles de Paix de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir (volet préventif) et pour réagir (volet réactif) de manière adéquate face aux atteintes à l'intégrité.

Dans le contexte de la présente politique, le concept d'intégrité couvre principalement la lutte contre tout manquement au Code éthique et de conduite de l'ONG, dont notamment :

- ✘ la lutte contre tous types de harcèlement (moral, sexuel, ...);
- ✘ la lutte contre tous types de fraude.

⁵ Définition prise de l'Arrêté Royal du 28 février 2023 relatif à l'Intégrité dans la coopération belge au développement.

⁶ Définition prise de l'Arrêté Royal du 28 février 2023 relatif à l'Intégrité dans la coopération belge au développement.

⁷ Définition prise de notre Code éthique et de conduite.

⁸ Solidarité, respect, responsabilisation et mériter la confiance.

3. Champs d'application du Code éthique et de conduite

Le Code éthique et de conduite d'Iles de Paix fait partie intégrante du manuel RH de l'association. Ce Code est une procédure interne qui retranscrit les principes et approches de la Charte Intégrité du secteur des ONG belges qu'Iles de Paix a signée en 2018.⁹

Il s'applique à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs d'Iles de Paix, à savoir les salarié(e)s du siège en Belgique et des antennes locales des pays d'intervention d'Iles de Paix, les stagiaires, les volontaires¹⁰, les personnes qui font des prestations au nom d'Iles de Paix (en particulier les consultant(e)s ou les Expert(e)s Juniors Enabel) et les membres du Conseil d'Administration et de l'Assemblée générale d'Iles de Paix. Ces personnes sont tenues d'accepter et d'adhérer aux normes définies dans le Code éthique et de conduite.

Iles de Paix encourage les partenaires locaux avec lesquels l'association travaille à respecter l'esprit de ce Code. Ils sont également invités à développer un code éthique et de conduite qui corresponde à leurs spécificités et valeurs, afin de renforcer leur crédibilité vis-à-vis d'autres organisations partenaires et bailleurs.

Les principes du Code s'appliquent surtout dans le cadre professionnel, mais aussi dans le cadre privé des collaborateurs(-rices). En effet, les comportements, les activités (politiques ou autres) et les relations des collaborateurs(-rices) qui prennent place en dehors du cadre professionnel ne peuvent porter atteinte à l'exercice digne, neutre, impartial et intègre de leur fonction, ni à l'image de l'association.

Le Code ne se substitue en aucun cas à une disposition légale ou réglementaire en vigueur. Il ne dédouane pas de l'obligation de rendre compte de faits illicites aux autorités ni d'appliquer les procédures officielles judiciaires. Dans ce cadre, Iles de Paix s'engage à collaborer avec les autorités en cas de procédure judiciaire, administrative ou autres.

4. Définition des rôles et des responsabilités

Iles de Paix a défini des rôles et responsabilités dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique d'intégrité. Ces rôles concernent tant le siège en Belgique, que les antennes locales présentes dans les pays d'intervention d'Iles de Paix.

4.1. Le Conseil d'Administration, l'équipe de direction siège (EDS) et les Directions Pays

Le Conseil d'Administration est le responsable final de la politique d'intégrité, dont il délègue la gestion journalière à la direction générale. La direction générale, l'EDS¹¹ et les Directions Pays remplissent une fonction d'exemple. Ils sont les « porteurs » de la culture de l'organisation. Aux yeux des collaborateurs(-rices), le comportement des membres de la direction de l'organisation sont une inspiration forte qui influence leur propre attitude. Il appartient aux équipes de direction :

- ✘ de faire savoir et démontrer qu'ils / elles accordent une grande importance à l'intégrité ;

⁹ Cette Charte a été élevée au niveau de référence nationale pour la politique d'intégrité dans l'Arrêté Royal du 28 février 2023.

¹⁰ Nous faisons la différence entre les volontaires permanent(e)s et les volontaires temporaires (principalement les volontaires qui participent à la campagne annuelle à travers la vente d'objets). Ces derniers(-ères) sont invité(e)s à consulter la version courte du Code éthique et de conduite publiée sur le site Internet d'Iles de Paix.

¹¹ Equipe constituée des responsables de chaque unité en Belgique : (1) direction générale, (2) éducation, (3) appui aux programmes et (4) finances, administration, RH.

- ✘ de se montrer proactifs(-ves), de soulever et de mettre à l'ordre du jour des questions ou des dilemmes en rapport avec l'intégrité.

Il appartient plus particulièrement à la direction générale de garantir les moyens suffisants à la disposition de la politique d'intégrité ; moyens validés par le CA et l'AG dans le processus de programmation annuel. A partir de 2025, un budget intégrité sera défini chaque année.

4.2. Responsable Intégrité

Cette personne est en charge de la culture d'intégrité et de sa promotion au sein de l'ONG, y compris l'application du Code éthique et de conduite. Elle met à jour et veille à l'application des balises avec les différentes parties prenantes, même si la responsabilité de les appliquer revient à chacune d'entre elles. Le / la responsable de l'Unité Finances, Administration et Ressources humaines assure ce rôle.

Concrètement, il s'agit principalement des tâches et compétences suivantes :

- ✘ Lancer la politique d'intégrité, élaborer, faire connaître et actualiser la politique et les procédures ;
- ✘ Développer les instruments d'intégrité (présentations, formations, feuilles de route, ...), 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 ;
- ✘ Veiller à la bonne gestion de l'information au sujet de l'intégrité ;
- ✘ Promouvoir le respect des engagements pris en termes d'intégrité ;
- ✘ Conseiller et faire rapport à la direction, au CA, à l'AG et à la fédération (ACODEV) ;
- ✘ Appuyer le conseiller Intégrité, les référents Intégrité locaux et le gestionnaire des plaintes.

4.3. Conseiller Intégrité

Cette personne guide celles et ceux qui envisagent de faire un signalement, déposer une plainte ou se posent des questions sur les atteintes à l'intégrité, leur donne un avis consultatif en toute confidentialité, et peut servir de premier point de contact. Le / la conseiller(-ère) en prévention (assistant(e) administratif(-ve) RH) de l'association assure ce rôle.

Concrètement, il s'agit principalement des tâches et compétences suivantes :

- ✘ Avoir connaissance de l'ensemble des procédures intégrité et des conséquences ou implications de leur activation ;
- ✘ Ecouter attentivement et sans jugement ;
- ✘ Conseiller de manière confidentielle toute personne ayant des questions sur l'intégrité ;

- ✘ Réceptionner une demande de conseil ou une question au sujet de l'intégrité via la boîte mail integrity_advice@ilesdepaix.org ; et via les autres canaux qui seraient utilisés par l'interlocuteur(-rice) ;
- ✘ Informer / orienter toute personne (victimes et témoins d'atteintes à l'intégrité):
 - vers les institutions et organisations compétentes pour obtenir une assistance juridique, médicale ou psychosociale ;
 - vers les autorités locales adéquates, si cela est approprié et souhaité par la victime potentielle.
- ✘ Informer son interlocuteur(-rice) sur les modalités de signalement d'une atteinte à l'intégrité ;
- ✘ Rapporter (au moins) annuellement au responsable Intégrité:
 - toutes les activités réalisées en lien avec l'intégrité (formations, ateliers, ...);
 - les difficultés rencontrées dans la tenue de son rôle ;
 - les cas d'atteinte à l'intégrité et les questions pour lesquels il / elle a été sollicité(e) (neutraliser les informations pour garantir l'anonymat des interlocuteurs).
- ✘ Renvoyer l'interlocuteur vers un back-up, par exemple, le responsable Intégrité, si la relation entre le conseiller et l'interlocuteur est biaisée ; cela notamment pour garantir une neutralité ;
- ✘ Porter plainte au nom de l'interlocuteur, si ce dernier ne le fait pas lui-même, pour les cas qui relèvent de l'obligation légale pour tout citoyen belge ¹² ;
- ✘ Contacter le responsable Intégrité et / ou les référents Intégrité locaux en cas de questions et difficultés.

4.4. Les référents Intégrité locaux

Le / la référent(e) Intégrité local(e) fait partie de chaque antenne locale des pays d'intervention d'Iles de Paix. Cette personne assume le même rôle que le conseiller Intégrité, et assure deux relais supplémentaires:

- ✘ Celui entre l'auteur d'un signalement et le gestionnaire des plaintes ;
- ✘ Celui entre l'équipe, les parties prenantes de son antenne locale et le responsable Intégrité.

Le / la référent(e) Intégrité local(e) est désigné(e) par sa Direction Pays, après concertation avec l'ensemble de l'équipe locale. Une qualité essentielle du référent Intégrité local est de connaître la personnalité des membres de l'équipe et de savoir mériter leur confiance. Il / elle est capable d'évaluer et de donner la suite voulue à toute situation problématique identifiée parmi les balises du Code éthique et de conduite. Pour l'y aider, il / elle dispose à tout moment du support du responsable Intégrité. Du fait de sa position privilégiée dans notre organisation, le / la Responsable Administratif(-ve) et Financier(-ère) (RAF) est a priori une personne ressource naturelle pour assumer ce rôle, car systématiquement en relation avec tout le staff,

¹² En tant que citoyen belge, nous sommes **légalement obligés** de nous manifester comme témoin d'infractions contre des personnes (par exemple, une agression en rue), contre des propriétés (par exemple, un vol) ou contre la sécurité publique (par exemple, un attentat), et ce, sous peine de sanctions, éventuellement pénales. <https://www.om-mp.be/fr/que-faire/temoin>

mais ce n'est pas non plus une exclusivité : dans les personnes désignées, on trouve donc une majorité de RAF's, mais pas uniquement.

Concrètement, il s'agit principalement des tâches et compétences suivantes :

- ✘ Avoir connaissance de l'ensemble des procédures intégrité et des conséquences ou implications de leur activation ;
- ✘ Ecouter attentivement et sans jugement ;
- ✘ Conseiller de manière confidentielle toute personne ayant des questions sur l'intégrité ;
- ✘ Informer / orienter toute personne (victimes et témoins d'atteintes à l'intégrité) :
 - vers les institutions et organisations compétentes pour obtenir une assistance juridique, médicale ou psychosociale ;
 - vers les autorités locales adéquates, si cela est approprié et souhaité par la victime potentielle.
- ✘ Informer son interlocuteur(-rice) sur les modalités de signalement d'une atteinte à l'intégrité ;
- ✘ Rapporter (au moins) annuellement au responsable Intégrité :
 - toutes les activités réalisées en lien avec l'intégrité (formations, ateliers, ...);
 - les difficultés rencontrées dans la tenue de son rôle ;
 - les cas d'atteinte à l'intégrité et les questions pour lesquels il / elle a été sollicité(e) (neutraliser les informations pour garantir l'anonymat des interlocuteurs).
- ✘ Renvoyer l'interlocuteur vers un back-up, par exemple, le responsable Intégrité, si la relation entre le référent et l'interlocuteur est biaisée ; cela notamment pour garantir une neutralité ;
- ✘ Recueillir et faire remonter obligatoirement et immédiatement les signalements et plaintes vers le gestionnaire des plaintes ;
- ✘ Observer et être attentif(-ve) aux éventuels faits de fraude et de harcèlement qui pourraient se produire, de même que tout autre manquement aux balises du Code éthique et de conduite d'Iles de Paix, et en faire immédiatement part au gestionnaire des plaintes ;
- ✘ Travailler de concert avec le gestionnaire des plaintes en cas de dépôt d'un(e) signalement / plainte en lien avec les activités découlant de son antenne locale ;
- ✘ Informer régulièrement l'équipe (entre autres les nouveaux et nouvelles collègues) et les partenaires de la politique d'intégrité d'Iles de Paix ;
- ✘ Être en contact avec le responsable Intégrité dans le cadre de ses missions ;
- ✘ Contacter le responsable Intégrité et / ou le conseiller Intégrité en cas de questions et de difficultés.

4.5. Gestionnaire des plaintes

Cette personne est active dans le mécanisme de signalement, elle réceptionne les signalements et les plaintes et active la procédure interne de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité. Le / la responsable administrative adjointe assure ce rôle.

Concrètement, il s'agit principalement des tâches et compétences suivantes :

- ✘ Avoir connaissance de l'ensemble des procédures intégrité et des conséquences ou implications de leur activation ;
- ✘ Ecouter attentivement et sans jugement ;
- ✘ Réceptionner un(e) signalement / plainte pour (potentielle) atteinte à l'intégrité via la boîte mail integrity_alert@ilesdepaix.org ; et via les autres canaux qui seraient utilisés par l'auteur du signalement ; lui en accuser réception en maximum 48h (hormis weekend et jours fériés) ;
- ✘ Dès réception d'un(e) traitement / plainte, enclencher la procédure *de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité* ;
- ✘ Conseiller de manière confidentielle l'auteur du signalement, les victimes et témoins d'atteintes à l'intégrité ;
- ✘ Renvoyer l'auteur du signalement vers un back-up, par exemple, le responsable Intégrité, si la relation entre le gestionnaire des plaintes et l'auteur est biaisée ; cela notamment pour garantir une neutralité ;
- ✘ Informer / orienter toute personne (auteurs de signalement, victimes et témoins d'atteintes à l'intégrité):
 - vers les institutions et organisations compétentes pour obtenir une assistance juridique, médicale ou psychosociale ;
 - vers les autorités locales adéquates, si cela est approprié et souhaité par la victime potentielle.
- ✘ Porter plainte au nom de l'auteur du signalement, si ce dernier ne le fait pas lui-même, pour les cas qui relèvent de l'obligation légale pour tout citoyen belge ¹³ ;
- ✘ Maintenir le contact, en toute confidentialité, avec l'auteur du signalement tout au long de la procédure, mais aussi avec les éventuelles parties prenantes à l'enquête ;
- ✘ Documenter et enregistrer les pièces, rapports, correspondances relevant du traitement d'un cas d'atteinte (potentielle) à l'intégrité sur le serveur ad hoc sécurisé d'Iles de Paix, tout en s'assurant du maintien de la confidentialité ;
- ✘ Rapporter (au moins) annuellement au responsable Intégrité :
 - toutes les activités réalisées en lien avec l'intégrité (formations, ateliers, ...)

¹³ En tant que citoyen belge, nous sommes **légalement obligés** de nous manifester comme témoin d'infractions contre des personnes (par exemple, une agression en rue), contre des propriétés (par exemple, un vol) ou contre la sécurité publique (par exemple, un attentat), et ce, sous peine de sanctions, éventuellement pénales. <https://www.om-mp.be/fr/que-faire/temoin>

- les difficultés rencontrées dans la tenue de son rôle ;
 - les cas d'atteinte à l'intégrité et les autres signalements pour lesquels il / elle a été sollicité(e) (neutraliser les informations pour garantir l'anonymat des interlocuteurs).
- ✘ Contacter le responsable Intégrité et / ou les référents Intégrité locaux en cas de questions et difficultés ;
 - ✘ Composer et travailler de concert avec un Comité Intégrité.

4.6. Le Comité Intégrité

Le Comité Intégrité est composé à l'initiative du gestionnaire des plaintes, dans le cadre du traitement d'un(e) signalement / plainte.

- ✘ **Composition** : le gestionnaire des plaintes définira la composition du Comité Intégrité, selon chaque cas. Par défaut, les membres sont la direction générale, le responsable Intégrité et le gestionnaire des plaintes. D'autres membres internes / externes pourraient être appelés : un(e) référent(e) local(e), une Direction Pays, un(e) avocat(e), un(e) spécialiste intégrité, ... Si un membre est concerné par le signalement / la plainte, ou si un conflit d'intérêt est présent, la personne concernée sera exclue du Comité pour ce dossier.
- ✘ **Confidentialité** : pour garantir la confidentialité, il est préférable que le Comité soit le plus restreint possible en termes de nombre de personnes. Le gestionnaire des plaintes devra anonymiser le cas traité (auteur du signalement, victime(s), témoin(s), etc.), si l'auteur du signalement n'a pas donné son accord préalablement par écrit pour partager son identité et les identités des parties concernées, avec les personnes qui composent le Comité Intégrité. Les membres du Comité Intégrité signeront une déclaration de confidentialité.
- ✘ **Missions** :
 - appuyer le gestionnaire des plaintes dans le traitement d'un(e) signalement / plainte ;
 - définir avec le gestionnaire des plaintes des mesures de protection pour l'auteur du signalement, la / les victime(s), le(s) témoin(s) ;
 - selon les besoins, s'associer à la cellule de communication de crise d'Iles de Paix, si le cas était amené à prendre des proportions publiques / médiatiques, engendrant une communication de crise ;
 - décider, suite à l'enquête, si le cas est oui ou non une atteinte à l'intégrité ;
 - décider d'une tentative de conciliation ou d'une sanction en cas d'atteinte à l'intégrité, tout en respectant et impliquant les fonctions compétentes au sein de l'organisation (CA, Direction générale, responsable RH,...).
- ✘ **Prise de décision** : toutes les décisions à prendre dans le cadre du traitement d'un(e) signalement / plainte seront prises par vote à majorité absolue. Si une majorité absolue ne se dessine pas à la suite d'un vote, le Comité Intégrité intégrera une personne supplémentaire en son sein, afin de pouvoir obtenir des décisions à la majorité absolue. Cette personne pourrait être le / la président(e) ou un membre du Conseil d'Administration.

5. Volet préventif

Iles de Paix met en œuvre des mesures préventives visant à limiter les atteintes à l'intégrité via les outils et initiatives suivants.

5.1. Code éthique et de conduite

Esquisser le cadre permet déjà de pallier, dans une plus large mesure, le manque de connaissances. Au moins tous les membres du personnel (salarié(e)s, stagiaires, volontaires permanent(e)s) et les membres du Conseil d'Administration et de l'Assemblée générale sont familiarisés avec le Code éthique. En signant le Code, ils / elles se sont engagé(e)s à le respecter. Le Code est constitué de plusieurs parties :

- ✘ Une introduction qui fait état de la vision, de la mission générale, de la mission particulière et des principes d'intervention de l'ONG ;
- ✘ Le champ d'application du respect de l'intégrité chez Iles de Paix ;
- ✘ La définition des rôles et des responsabilités concernant l'intégrité au sein de l'ONG, ainsi que la répartition des différents rôles ;
- ✘ Les huit balises de conduite éthique chez Iles de Paix.

5.2. Mise à disposition de points de contact confidentiels

Le conseiller Intégrité et le gestionnaire des plaintes traitent respectivement de manière confidentielle les demandes de conseils et les signalements / plaintes. Ils sont joignables via plusieurs canaux, dont notamment des adresses mails spécifiques :

Pour les questions sur l'intégrité et les demandes de conseils, le conseiller Intégrité est joignable via l'adresse mail : integrity_advice@ilesdepaix.org

Pour les signalements et les dépôts de plaintes, le gestionnaire des plaintes est joignable via l'adresse mail : integrity_alert@ilesdepaix.org.

5.3. Charte de recrutement éthique et responsable

Une [charte de recrutement](#) a été établie en 2015 et est composée de 9 points d'attention pour que chaque procédure d'embauche soit éthique et responsable : équité, genre, objectivité, mobilité interne, bienveillance, crédibilité, travail d'équipe, feedback et égalité. La charte est accessible à tout un chacun à partir du site Internet d'Iles de Paix.

Pour les collaborateurs(-rices) actuel(le)s et futur(e)s, qu'ils ou elles soient salarié(e)s ou volontaires, qui sont à même de réaliser des activités avec des publics jeunes (écoles, mouvements de jeunesse, ...) un extrait du casier judiciaire (de type 2) est demandé.

Depuis 2021, pour les contrats de travail, un article « intégrité » a été prévu¹⁴ : « *L'employé s'engage, dans le cadre de sa fonction chez Iles de Paix, à agir de manière intègre et honnête, dans le respect des biens et des personnes, conformément au Code éthique et de conduite de l'association. Un exemplaire de ce Code lui est remis à la signature de la présente convention* ».

A partir de 2025, en complément de la mention rappelant l'adhésion aux valeurs, les principes d'intégrité seront ajoutés dans chaque offre d'emploi et description de fonction.

¹⁴ Pour les contrats antérieurs à 2021, un avenant sera réalisé en 2025.

Suivant la loi du 4 mai 2023 sur les interdictions de gérer transposant la directive 2019/1151 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 encadrant l'échange d'informations sur les interdictions de gérer, les administrateurs(-rices) d'Iles de Paix signent à leur admission un document sur l'honneur pour attester qu'aucune interdiction de gérer (une entreprise / une asbl) n'a été prononcée à leur sujet.

5.4. Formation et sensibilisation

Plusieurs niveaux de formation et de sensibilisation, tant internes qu'externes, sont organisés au sein d'Iles de Paix, comme notamment ceux abordés ci-dessous. La documentation à ce propos est tenue et mise à jour sur le serveur ad hoc d'Iles de Paix.

- ✘ Chaque nouveau collaborateur ou nouvelle collaboratrice (salarié(e), volontaire permanent(e), stagiaire, membre des instances) est amené(e) à signer le Code éthique et de conduite d'Iles de Paix. En prenant connaissance de ce document, ces derniers reçoivent une sensibilisation sur la thématique de l'intégrité. Le responsable Intégrité prévoit depuis 2024 à chaque embauche un entretien avec la nouvelle recrue pour insister sur la politique d'intégrité et pour l'informer des canaux dont il / elle dispose pour signaler une (potentielle) atteinte à l'intégrité. Chaque nouvelle recrue reçoit par ailleurs une présentation institutionnelle durant laquelle les valeurs chères à Iles de Paix lui sont explicitées.
- ✘ Les salarié(e)s d'Iles de Paix reçoivent au moins une fois par an, depuis 2023, souvent dans le cadre d'une réunion d'équipe, une (in)formation sur l'intégrité. Elle couvre majoritairement les points suivants : rappel du contexte, de la définition de l'intégrité, de la politique d'intégrité entreprise par Iles de Paix et de ses évolutions, des rôles Intégrité, de la gestion des plaintes et un point sur les actualités du secteur en termes d'intégrité.
- ✘ Pour acquérir et maintenir un niveau suffisant d'expertise en matière d'intégrité, le responsable Intégrité, le conseiller Intégrité et le gestionnaire des plaintes participent au minimum aux formations, sessions d'échanges organisées à ce sujet par le secteur (via ACODEV, notamment). Iles de Paix participe également au groupe de travail intégrité créé par NGO Federatie, Fiabel et ACODEV.
- ✘ Les référent(e)s Intégrité locaux reçoivent une formation interne au début de la prise en charge de leur rôle. Des sessions de recyclage seront organisées.
- ✘ Les rencontres annuelles, qui rassemblent le personnel du siège et les Directions Pays des antennes locales d'Iles de Paix, sont un moment privilégié pour organiser des séances de travail ou des sensibilisations / formations au sujet de l'intégrité. L'intégrité y est abordée sous différentes formes : une information sur la mise en place de la politique d'intégrité et ses évolutions, une séance d'échange basée sur d'éventuels cas rencontrés sur le terrain, le partage d'une formation suivie par un collaborateur d'une antenne locale d'un pays d'intervention d'Iles de Paix ou du siège, etc.
- ✘ Sur le site Internet d'Iles de Paix, on retrouve une rubrique « intégrité et transparence », composée de trois sous-rubriques : la transparence financière, l'intégrité et la protection de la vie privée. Ces rubriques donnent des informations à toutes et tous sur comment Iles de Paix traite le sujet de l'intégrité.

5.5. Approche partenariale

Les partenaires locaux et les prestataires externes sont systématiquement invités à respecter l'esprit du Code dans le cadre de la préparation du partenariat et à la signature de l'accord de partenariat. Selon la nature de leur relation avec Iles de Paix, deux (voire trois) approches sont envisagées par l'association :

- ✘ **Avec les partenaires¹⁵** : Iles de Paix déploie ses programmes via des partenariats directs avec d'autres organismes (associations locales notamment). L'approche partenariale de l'ONG est décrite dans une note stratégique. L'attention à l'intégrité prévaut tout au long de la relation d'Iles de Paix avec ses partenaires locaux, qui doivent faire preuve d'une éthique irréprochable. Aux différentes étapes de cette collaboration partenariale, Iles de Paix prend les précautions suivantes pour s'assurer que les principes éthiques auxquelles elle s'engage sont respectés par ses partenaires :

Lors de l'identification des partenaires : la notion d'intégrité fait partie des critères de sélection des futurs partenaires de l'association. En particulier, une recherche sera effectuée pour vérifier si des actes d'abus, de fraudes ou de corruption ont pu être recensés dans le chef de cette organisation. Les sources suivantes seront utilisées (liste non exhaustive et à adapter au contexte local propre à la région d'intervention) : contacts avec l'entourage de l'organisation partenaire potentielle (anciens bailleurs ou partenaires, autorités locales, autres organisations actives dans la région, communauté locale, notamment); rapports et documents d'archive (rapport des autorités, évaluations de l'organisation concernée, articles de presse, etc.); sites Internet. Selon la nature, la gravité et l'« ancienneté » des faits, le partenaire potentiel pourra être exclu de la pré-sélection s'il ne correspond pas aux exigences d'Iles de Paix en matière d'intégrité.

Lors de la signature de la convention : afin d'éviter autant que possible la survenue de faits contraires au Code éthique d'Iles de Paix après la signature de la convention de partenariat, une clause spécifique sera intégrée à cette convention. Ladite clause stipulera que tout acte d'abus (toutes formes de harcèlement, y compris la violence verbale, non verbale, écrite, sexuelle ou physique), d'exploitation, de fraude ou de corruption de la part d'un membre de l'organisation partenaire peut être considéré comme un motif de rupture immédiate de la convention. Le Code éthique et de conduite d'Iles de Paix peut servir de « balise » pour permettre au partenaire d'identifier plus clairement les attentes d'Iles de Paix en matière d'intégrité, même si les partenaires ne sont pas contractuellement tenus par ce Code.

Voici un exemple de clause à insérer dans la Convention de partenariat :
« L'organisation xx (nom de l'ONG partenaire locale) reconnaît que l'intégrité et le respect des biens et des personnes sont des valeurs fondamentales pour Iles de Paix. [L'organisation partenaire] s'engage à prendre les mesures nécessaires pour éviter tout acte d'abus (toutes formes de harcèlement, y compris la violence verbale, non verbale, écrite, sexuelle ou physique), d'exploitation, de fraude ou de corruption de la part de ses membres. Le non-respect de la présente clause pourra entraîner des mesures disciplinaires et/ou des poursuites juridiques, et peut être considéré comme un motif de rupture immédiate de cette convention ».

Lors du suivi de la relation partenariale : tout au long de l'exécution du programme, une attention particulière sera apportée à la question de l'intégrité. En continu, l'équipe

¹⁵ Note stratégique – Approche partenariale Afrique-Amérique Latine_v21 (CA 07-02-24).

d'Iles de Paix sur le terrain, les salarié(e)s du siège en mission sur place¹⁶ ainsi que le personnel de l'organisation partenaire sont encouragés à signaler à leur supérieur(e) hiérarchique, au directeur(-rice) pays ou au conseiller en intégrité au siège d'Iles de Paix les agissements susceptibles d'aller à l'encontre des principes d'intégrité de l'association (soupçon d'abus, fraude, corruption). Les mesures nécessaires seront alors prises pour vérifier la véracité et la gravité de ces faits et prendre les mesures qui s'imposent.

De manière plus spécifique, certains évènements ponctuels représentent des moments privilégiés pour assurer un suivi du respect des principes d'intégrité par le partenaire. Citons notamment : les évaluations des programmes (internes ou externes à Iles de Paix) ; les réunions et rencontres entre l'équipe d'Iles de Paix et l'organisation partenaire ; les missions de suivi du siège, notamment les missions de contrôle financier accompagnées par le commissaire aux comptes.

De plus, certains membres de l'équipe, de par leur fonction, ont mandat de contrôler les partenaires et à ce titre doivent signaler le non-respect de procédures d'Iles de Paix, dont les éventuelles atteintes à l'intégrité.

✘ Avec les prestataires qui représentent directement Iles de Paix :

Dans le cadre de sa prestation, le prestataire incarne l'association. Par exemple : un(e) évaluateur(-rice), un(e) professionnel(le) qui est sur le terrain en reportage pour Iles de Paix, etc. Iles de Paix intègre dans les conventions de collaboration convenues avec un prestataire travaillant au nom de l'association le passage suivant : « *le/la Prestataire s'engage, dans le cadre de sa mission au bénéfice d'Iles de Paix, à agir de manière intègre et honnête, dans le respect des biens et des personnes, conformément au Code éthique et de conduite de l'association. Un exemplaire de ce Code (électronique ou papier) lui est remis à la signature de la présente convention.* »

✘ Exception : avec les autres types de partenariat :

Iles de Paix collabore également sur des projets spécifiques avec des partenaires « informels », sans qu'une convention de collaboration soit signée. Il s'agit en général de collaboration de fait ou de participation en tant que membre à un réseau commun à celui d'Iles de Paix. Pour ces partenaires informels, Iles de Paix n'a pas la possibilité d'imposer un engagement relatif à son Code éthique et de conduite.

5.6. Analyses de risques

Iles de Paix dispose d'un outil de gestion de risques, révisé tous les deux ans et suivi chaque semestre via le rapportage des Directions Pays et de l'Unité Education. Les risques concernant l'association y sont répertoriés. Pour chaque risque, on y retrouve : la description, la probabilité, la gravité, la criticité, le niveau de criticité, les mesures de contrôle et d'atténuation, le niveau d'efficacité des mesures, les priorités pour la stratégie d'atténuation, les responsabilités et un plan d'action pour l'année suivante.

Des risques liés à l'intégrité y sont répertoriés. Il s'agit actuellement, surtout de risques tels que :

- ✘ Méconduite / déclarations / négligence d'un membre de l'équipe ;
- ✘ Atteintes à l'image et à la réputation d'Iles de Paix, dont :
 - problème important au cours d'une activité menée avec un groupe de bénéficiaires (en Europe ou en déplacement à l'international) ;

¹⁶ ou à distance (dans des rapports, échanges de mails, la comptabilité,...).

- Implication (in)directe dans la corruption et la fraude ;
- *Sexual Harassment, Exploitation and Abuse* (SHEA).
- ✘ Divulgation / destruction de données sensibles ;
- ✘ Détournements financiers / fraudes / malversations financières ;
- ✘ Non-respect des législations locales et / ou des engagements contractuels ;
- ✘ Actes de corruption.

5.7. Procédures financières et contrôles

Les procédures financières et de contrôles internes / externes qui préviennent d'atteintes à l'intégrité financière sont décrites dans les documents de « description des processus de contrôle interne » et de « note sur l'intégrité financière ». Ces documents font partie intégrante du manuel de procédures administration et finances.

Le **contrôle interne** est un dispositif essentiel pour assurer la fiabilité des opérations et la transparence des informations financières d'une organisation. Le document de description des processus de contrôle interne décrit les processus clés de contrôle interne liés à la gestion financière d'Iles de Paix. Ces processus ont pour objectifs de prévenir les erreurs, les fraudes, et d'assurer que les processus respectent les règles internes et les réglementations externes (exigences légales, attentes des bailleurs de fonds, etc.). Les processus clés concernent la gestion budgétaire (budget annuel de l'organisation, budget des programmes, suivi et modifications budgétaires), la gestion comptable, la gestion de trésorerie, la gestion des achats et des paiements, la gestion des dons et des successions et la gestion des salaires.

La note sur l'**intégrité financière** présente d'une part les mesures préventives permettant de minimiser le risque de fraude et d'atteinte à l'intégrité financière et décrit d'autre part les actions à mettre en œuvre en cas d'incident.

6. Volet réactif

Iles de Paix met en œuvre des mesures réactives permettant d'agir immédiatement et / ou dans les plus brefs délais en cas d'atteintes (potentielles) à l'intégrité, via les outils et initiatives suivants.

Un point de signalement confidentiel est mis à disposition de toute personne souhaitant signaler un problème ou faire remonter une plainte relative à l'intégrité.

Le volet réactif de la politique d'intégrité d'Iles de Paix est davantage présenté dans la *procédure de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité*, annexée à la présente politique. Cette dernière a pour objectif de garantir un processus de traitement adéquat et rapide des (potentielles) atteintes à l'intégrité qui font l'objet d'un(e) signalement / plainte. Cette procédure sert de référence et de guide. Toutefois, chaque traitement peut être très sensible et complexe, de sorte que la procédure ne doit pas faire obstacle à une approche souple et sur mesure.

Ci-dessous, nous reprenons la structure majeure de la procédure, et ses étapes-clés.

6.1. Observation et notification d'un comportement non conforme au Code éthique et de conduite d'Iles de Paix

Cette section de la procédure¹⁷ décrit à quels cas elle peut s'appliquer. On y définit les termes de « signalement », « plainte » et « auteur du signalement ».

6.2. Règles pour le signalement d'un cas

Sont repris dans cette partie de la procédure¹⁸ les canaux à utiliser pour signaler une atteinte (potentielle) à l'intégrité ; ainsi que les interlocuteurs(-rices) vers qui se tourner pour le signalement d'un cas. Ces informations se trouvent aussi :

- ✘ sur le site Internet d'Iles de Paix ;
- ✘ dans le Code éthique et de conduite d'Iles de Paix : la balise 8 informe sur le signalement des comportements contraires au Code, et des engagements des signataires pris à ce niveau.

Sont également décrits les critères qui permettent de déterminer si un(e) signalement / plainte est considéré(e) comme recevable ou pas par le gestionnaire des plaintes.

6.3. Traitement

Cette section de la procédure¹⁹ décrit comment un(e) signalement / plainte concernant une (potentielle) atteinte à l'intégrité est traité(e). Plusieurs étapes composent le traitement :

- ✘ Réception d'un(e) signalement / plainte pour de (potentielles) atteintes à l'intégrité ;
- ✘ Détermination de la gravité du cas ;
- ✘ Activation du Comité Intégrité ;
- ✘ Information à l'auteur du signalement et / ou la / les victime(s) ;
- ✘ Evaluation et mise en place des mesures de protection ;
- ✘ Réalisation d'une enquête préliminaire ;
- ✘ Réalisation d'une enquête ;
- ✘ Conclusion de l'enquête : mesures, sanctions et communication ;
- ✘ Evaluation et amélioration continue.

Pour chaque étape du traitement, il est décrit les délais (maximum) que se donne Iles de Paix, la communication à garantir vers l'auteur du signalement, la / les victime(s) et témoins, et la documentation du cas à organiser.

6.4. Feuilles de route

Des feuilles de route spécifiques ont été définies pour certains cas graves, et déclinées selon les pays d'intervention d'Iles de Paix. Elles sont complémentaires aux mesures de protection envisagées pour les victimes et témoins, décrites dans la procédure²⁰.

Des répertoires ont été créés et mis à jour pour renseigner des contacts-clefs pour des assistances médicales, psychologiques et juridiques. Les répertoires sont également déclinés selon les pays d'intervention d'Iles de Paix.

¹⁷ Procédure de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité.

¹⁸ Idem que note de bas de page n°17.

¹⁹ Idem que note de bas de page n°17.

²⁰ Idem que note de bas de page n°17.

6.5. Engagements d'Iles de Paix

Cette section de la procédure²¹ décrit les engagements de l'ONG envers ses instances, sa fédération, et un plus large public au sujet de la communication des cas (éventuels) d'atteintes à l'intégrité qu'elle aurait rencontrés chaque année; ainsi qu'au sujet de la conservation de ces données.

7. Suivi et évaluation de la politique d'intégrité

Le responsable Intégrité examine chaque année l'avancement de la mise en œuvre et du bon fonctionnement de la présente politique. Il rencontre la direction pour évaluer les améliorations à apporter.

Annuellement, le responsable Intégrité fait rapport à la direction et au Conseil d'Administration sur base des informations reçues des acteurs Intégrité de l'organisation: une note est envoyée aux administrateurs, suivie d'une présentation orale en Conseil d'Administration donnée par le responsable Intégrité afin de favoriser l'échange sur cette thématique. Dans la note sont repris :

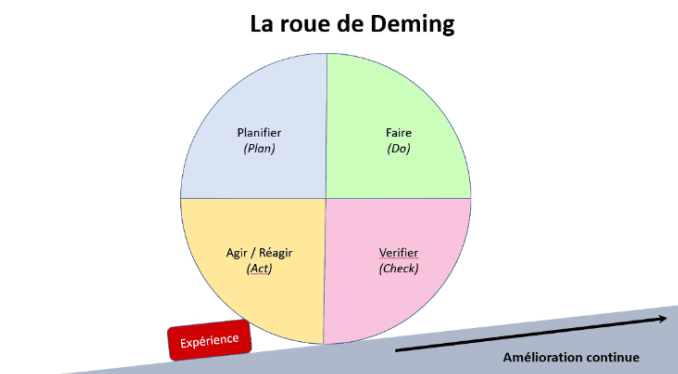
- ✘ les signalements / plaintes (recevables ou non) qui auraient été traité(e)s pour l'année en cours – le caractère confidentiel des informations étant substantiel, les parties prenantes du cas (victimes, témoins, ...) sont anonymisées ;
- ✘ les actions principales de l'année en cours qui permettent la poursuite du déploiement de la politique d'intégrité : formations, évaluations des mécanismes mis en place et optiques d'amélioration.

Le rapport d'activités de l'ONG, publié sur son site Internet, contient une rubrique « intégrité ». Une explication brève est donnée sur la définition de l'intégrité vue par Iles de Paix, sur son Code éthique et de conduite, ainsi que sur *sa procédure de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité*. Il est également mentionné le nombre de signalements / plaintes recensé par Iles de Paix. C'est via ce rapport d'activités que l'Assemblée générale ainsi que le grand public sont informés annuellement à propos de cette thématique.

Chaque année, Iles de Paix participe au rapport annuel de la DGD sur la politique d'intégrité et les signalements en matière d'intégrité, via le questionnaire transmis par ACODEV.

Pour améliorer nos processus et nos bonnes pratiques, nous privilégions les échanges avec la DGD et les autres acteurs du secteur au travers des espaces organisés par ACODEV.

La politique d'intégrité d'Iles de Paix fait partie d'un processus d'amélioration continue.



²¹ Idem que note de bas de page n°17.

8. Annexes à la politique d'intégrité d'Iles de Paix

Code éthique et de conduite de l'association

Procédure de signalement et de traitement de plaintes en cas de manquement à l'intégrité