

POLITIQUE INTEGRITE RCN J&D

Table des matières

1. RAPPEL DES VALEURS ET PRINCIPES D'INTERVENTION DE L'ORGANISATION	3
2. UNE POLITIQUE D'INTEGRITE : POURQUOI, QUI, COMMENT ?	5
3. DEFINITIONS ET PRINCIPES DE COMPORTEMENT.....	6
3.1 Intégrité et professionnalisme	6
3.2 Respect des lois et cultures locales.....	6
3.3 Comportements « incorrects »	6
3.4 Comportement sentimental et sexuel	7
3.5 Drogue et alcool	7
3.6 Corruption et fraude	8
3.7 Comportements liés à la récolte de fonds	9
3.8 Comportements liés au suivi de lignes directrices sécuritaires	9
3.9 De l'usage du matériel	10
3.10 De la confidentialité	10
3.11 Des comportements adoptés vis-à-vis des médias.....	10
4. PREVENIR LES ATTEINTES A L'INTEGRITE	11
4.1 Respect des procédures existantes.....	11
4.2 Formations	11
4.3 Communication interne et externe.....	11
4.4 Mode d'organisation des personnes ressources	12
5. TRAITER LES CAS D'ATTEINTE A L'INTEGRITE	13
5.1 Signaler le non-respect de la Politique intégrité.....	13
5.2 Traitement des plaintes	13
5.3 Conséquences du non-respect de la Politique intégrité	14
Annexe 1 : Rapport suite au signalement d'un cas de violation de la Politique intégrité	15
Annexe 2 : Modèle de registre de suivi des cas suspectés ou avérés d'atteinte à l'intégrité	16

INTRODUCTION

L'objectif de l'association est de **contribuer à garantir le respect des droits fondamentaux de toute personne et plus particulièrement du droit à la justice ainsi que la protection des droits reconnus par les conventions internationales**. L'association veut ainsi favoriser, dans les pays en développement, après des crises majeures, mais également en Europe, la consolidation de la démocratie et de l'État de droit, en ce compris le principe de bonne gouvernance.

Les dispositions de la politique d'intégrité reflètent l'adhésion de RCN J&D à la charte d'intégrité pour la coopération belge au développement. Les dispositions de la politique interne sont également conformes aux articles de l'Arrêté royal du 23 février 2023. Ce dernier élève la charte d'intégrité existante pour la coopération au développement au rang de norme nationale pour la politique intégrité.

1. RAPPEL DES VALEURS ET PRINCIPES D'INTERVENTION DE L'ORGANISATION

Dans ses programmes, RCN J&D

- Base son intervention sur le principe du rôle du tiers,
- Accompagne son action d'une réflexion permanente, pluridisciplinaire,
- Intègre une réflexion sur l'articulation cohérente entre les systèmes judiciaires d'inspiration occidentale et les autres systèmes normatifs,
- Approche les problèmes de la justice sous l'angle de la rencontre entre les services de justice,
- Accompagne les opérateurs nationaux d'un appui juridique, pédagogique, technique et logistique,
- Recherche un impact direct pour les bénéficiaires,
- Prend la mesure des actes impensables (crimes, guerres, génocides, massacres...), porte une attention particulière à la mémoire individuelle et collective et à sa transmission,
- Accorde son action aux temps respectifs des partenaires et des bénéficiaires,
- Privilégie un plaidoyer dans l'énonciation plutôt que la dénonciation,
- Promeut une approche du genre basée sur la transformation des dimensions structurelles de l'inégalité genre.

Les membres et intervenant·es de RCN J&D

- Questionnent leurs propres besoins, intentions, demandes, potentialités, discours, dans leur démarche d'adhésion à l'association ou de mise au service des partenaires et bénéficiaires ;
- Mettent ces questionnements en dialogue sincère avec les besoins, intentions, demandes, potentialités, discours de l'association, des partenaires et des bénéficiaires ;
- Adhèrent au principe de la discussion dans l'exercice de leur profession, ils croient pouvoir apprendre de l'autre et adoptent des comportements de respect ;
- Recherchent un positionnement de médiateur·ice, évitent l'adhésion ou l'identification à des théories ou à des causes partisans, facilitent le dialogue entre elles.

Vision et Valeurs

Les principes d'intervention de RCN J&D sont

- Une approche basée sur les droits (« Rights Based approach »)
- La contextualisation
- Une participation active des citoyen·nes

- La légitimité
- La pluralité
- La redevabilité
- L'efficacité

Les valeurs qui constituent les piliers de l'action de RCN J&D sont les suivantes

- **Justice.** La justice est au cœur de l'action de RCN J&D. **Il n'y a pas de société sans justice.**
- **Solidarité.** RCN J&D est une organisation de solidarité internationale envers les victimes de violations des droits humains, les groupes vulnérables, les acteurs et les actrices de la justice en général et les organisations de la société civile.
- **Coopération.** RCN J&D accomplit sa mission fondamentale en réalisant des projets de coopération nationale et internationale et ce, en fonction des principes de gestion axée sur des résultats tangibles et durables pour les bénéficiaires.
- **Engagement.** Le travail avec RCN J&D suppose un triple engagement : envers les droits humains, envers les bénéficiaires des interventions de RCN J&D (les victimes de violations de droits humains et les groupes vulnérables) et envers l'organisation et ses partenaires.
- **Intégrité.** L'organisation, ses bénévoles, les membres du personnel et ses contractant-es doivent en tout temps faire preuve d'honnêteté et de transparence dans leurs actions et leurs échanges.
- **Indépendance.** La cause de RCN J&D est celle de la justice et des droits humains. En défendant cette cause, RCN J&D cherche à renforcer l'accès à la justice en protégeant le droit à la représentation légale et à un procès équitable ou en appuyant la lutte contre l'impunité.

De par l'objet social de RCN J&D, ses valeurs et missions, les notions d'intégrité, de probité, de transparence se positionnent donc intrinsèquement au cœur de l'engagement de toute personne qui souhaite adhérer, collaborer, contracter avec l'association.

La présente politique s'inscrit dans la continuité de la charte RCN J&D. L'association développe ses actions dans le respect des principes énoncés par la charte. Elle reprend les éléments déjà présents dans le code de conduite jusqu'alors mis en place au sein de l'organisation et précise certains champs complémentaires. Ce document remplace donc le code de conduite.

2. UNE POLITIQUE D'INTEGRITE : POURQUOI, QUI, COMMENT ?

La présente politique intégrité vise à expliciter les normes de comportement attendues de la part des membres du personnel, bénévoles, cadres, consultant·es, partenaires de RCN J&D, dénommés collaborateur·rices RCN J&D. Ceci constitue une communauté de valeurs déclinées sous différents aspects de l'éthique et de l'intégrité envers nos bénéficiaires.

La politique intégrité ne peut prévoir toutes les situations.

En cas de doute sur l'application de la Politique intégrité dans une situation particulière, les collaborateur·rices RCN J&D sont prié·es d'en discuter avec le·a Conseiller·ère intégrité de l'association.

Par intégrité, l'organisation considère que ses collaborateur·rices doivent en toute situation faire preuve **d'honnêteté et de transparence dans leurs actions et leurs échanges**. Dans la même logique, RCN J&D ne fait **pas de compromis quant au respect des lois, règles et normes applicables, notamment en ce qui concerne le devoir d'éthique et la prohibition de tout acte de corruption ou d'exploitation sexuelle**.

Dans une optique d'intégrité organisationnelle, RCN J&D **ne prétend pas être ce qu'elle n'est pas, ni faire ce qu'elle ne fait pas, ni savoir ce qu'elle ne sait pas**.

RCN J&D désire **faire preuve de réalisme** quant à son apport potentiel et répondre aux attentes des bénéficiaires de ses interventions, de ses partenaires et de sa propre équipe de façon à ne pas s'engager au-delà de ce que l'organisation est en mesure de réaliser.

RCN J&D prône la TOLERANCE ZERO face à des actes portant atteinte à l'intégrité des personnes ou des biens. Ce code vise à :

- Veiller à ce que les ressources financières et autres soient destinées uniquement aux besoins prévus ;
- Promouvoir une culture de l'honnêteté et de l'ouverture au sein du personnel de RCN J&D, de son Organe d'Administration, de ses bénévoles, consultant·es et partenaires ;
- Veiller à ce que ni les membres du personnel, ni les personnes qui leur sont associées ne désavantagent ni n'exploitent toute personne ou groupe en commettant des actes de fraude, de corruption ou d'atteinte à l'intégrité physique ;
- Installer un mécanisme pour que les collaborateur·rices RCN J&D et les bénéficiaires de ses programmes puissent dénoncer en toute sécurité et confidentialité une conduite contraire à l'éthique ou un soupçon fondé de fraude, de corruption ou d'atteinte à l'intégrité physique.

La politique intégrité est un document évolutif qui s'adapte aux réalités. Toute modification s'appliquera de droit à tou·tes les collaborateur·rices RCN J&D recensé·es à cette date, dès que ceux·elles-ci en auront été dument informé·es.

Cette politique s'applique à tous ceux et celles qui travaillent ou interviennent sur base d'une relation contractuelle avec l'association et ce sur tous les terrains d'activités. Ce code s'applique donc aux salarié·es de RCN J&D (nationaux et internationaux, siège et terrain) mais aussi aux stagiaires, volontaires et consultant·es qui se lient contractuellement pour une période donnée avec RCN J&D, ainsi qu'à tous nos partenaires.

Toutes les personnes mentionnées ci-dessus sont dénommées collaborateur·rices RCN J&D dans ce document. Chaque collaborateur·rice RCN J&D est tenu·e de prendre connaissance de la Politique intégrité.

3. DEFINITIONS ET PRINCIPES DE COMPORTEMENT

3.1 Intégrité et professionnalisme

Définition

Par intégrité et professionnalisme, est entendu l'engagement à se conformer aux valeurs et principes d'intervention de RCN J&D cités plus haut. L'intégrité s'entend au sens large et inclut tant l'intégrité financière que morale et physique, elle traduit un état où on ne se laisse pas entamer dans ses actes et jugements par d'autres considérations que celles de la bonne fin de sa mission ou de celle de l'organisation que l'on sert.

Principes de comportement

Le·a collaborateur·rice RCN J&D souscrit à des normes élevées d'intégrité et de responsabilité professionnelle. Iel agit dans le respect de la dignité des bénéficiaires des programmes et de toute personne avec qui l'organisation coopère pour la réalisation de la mission.

Le·a collaborateur·rice RCN J&D évite de compromettre l'intégrité ou le professionnalisme de l'organisation.

3.2 Respect des lois et cultures locales

Définition

Est entendu par loi locale tout système juridique, formel ou informel, régissant les droits et devoirs des citoyens et citoyennes localement. Est entendu par culture locale, tout code moral, pratiques culturelles ou coutumes présents sur un territoire donné (conforme au respect des droits humains et libertés individuelles).

Principes de comportement

Le·a collaborateur·rice RCN J&D est tenu·e de se familiariser avec les lois du pays où iel travaille et à les respecter.

Le·a collaborateur·rice RCN J&D se familiarise avec les cultures, les structures, les croyances et les coutumes locales et les respecte, tant que celles-ci ne sont pas contraires aux normes internationales des droits humains et au droit humanitaire.

3.3 Comportements « incorrects »

Définition

Un comportement est réputé incorrect dès lors qu'il va à l'encontre des principes et valeurs de l'organisation, des droits humains ou des principes de bonne gestion financière.

Principes de comportement

Le-a collaborateur-riche RCN J&D doit contribuer à une atmosphère de travail constructive en s'abstenant de se comporter de manière incorrecte envers les collègues ou partenaires dans le travail. Parmi les comportements incorrects figurent notamment, mais pas seulement : violence verbale ou physique, discrimination, racisme, homophobie, sexisme, harcèlement sexuel ou moral.

Le-a collaborateur-riche RCN J&D ne tire en aucun cas avantage de sa place dans l'organisation. L'abus de pouvoir peut prendre les formes suivantes mais pas exclusivement : favoritisme, népotisme, corruption, exploitation de toute forme, y compris sexuelle. Des exemples précis ont été surlignés dans les articles ci-dessous.

3.4 Comportement sentimental et sexuel

Définition

Un comportement sentimental et sexuel inapproprié désigne toute activité sexuelle de l'individu ou comportement visant à obtenir d'une autre personne un acte à caractère sexuel ou une relation sentimentale dès lors que celle-ci n'est pas mutuellement consentie ou pose la question du caractère forcé en raison de la position hiérarchique/décisionnaire d'un individu.

Principes de comportement

Quelle que soit la tolérance admise ou supposée du pays d'accueil en matière de comportement sexuel, le-a collaborateur-riche RCN J&D est tenu-e de respecter un code moral qui soit conforme à l'esprit avant tout humaniste de son engagement.

Il est rappelé que la prostitution, banalisée dans certains pays, est souvent synonyme d'exploitation et va à l'encontre des principes mêmes des droits humains.

Il est interdit à tout collaborateur-riche RCN J&D d'avoir des relations, sexuelles ou autres, pouvant être jugées comme relevant de la maltraitance, que la personne soit considérée comme mineure ou majeure par le pays d'affectation.

Toute forme de harcèlement sexuel est interdite.

Tout collaborateur-riche RCN J&D nouant des relations sentimentales avec un membre du personnel appartenant à une organisation partenaire ou toute autre organisation ou institution avec qui RCN J&D collabore de près ou de loin est vivement encouragé-e à discuter de cette situation et de ses conséquences pour l'organisation ou le programme avec son-a supérieur hiérarchique direct.

3.5 Drogue et alcool

Définition

Par drogue, est entendu toute substance qui modifie la manière de percevoir les choses, de ressentir les émotions, de penser et de se comporter.

Principes de comportement

En matière de possession, consommation et vente de drogue, il est demandé au collaborateur-riche RCN J&D de respecter les lois du pays d'intervention dans lequel iel se trouve.

Le-a collaborateur-riche RCN J&D évite la consommation d'alcool ou de drogue dans la mesure où cette consommation pourrait porter atteinte à la qualité de son travail, à l'image de l'organisation ou à la sécurité. L'abus d'alcool et/ou de drogue est considéré comme une faute grave lorsqu'il a une incidence sur le travail du collaborateur-riche RCN J&D, et/ou sur la sécurité de l'organisation et/ou la réputation de l'organisation.

3.6 Corruption et fraude

Définition

La fraude est considérée comme un acte malhonnête ou délictueux dont l'intention est de tromper à des fins lucratives ou personnelles.

Par corruption, RCN J&D entend toutes les formes d'utilisation de ressources et de compétences qui sont contraires aux lois, règlements, normes d'éthique, politiques et directives de RCN J&D, dans le but de procurer des avantages indus à des personnes ou groupes.

La corruption peut revêtir les formes les plus diverses. À cet égard, RCN J&D considère comme acte de corruption le fait de :

- Donner, d'offrir ou de convenir de donner ou d'offrir à un-e fonctionnaire ou à toute personne un prêt, une récompense, une rémunération ou un avantage de quelque nature ou de quelque montant que ce soit, pour cette personne même ou pour une autre personne ou entité
 - o Dans le but d'obtenir ou de conserver un avantage ;
 - o En contrepartie d'un acte ou d'une omission ; ou
 - o Pour convaincre le-a fonctionnaire ou cette personne d'utiliser sa position pour influencer les actes ou les décisions de l'organisation pour laquelle iel exerce ses fonctions ;
- De faire, d'offrir ou de convenir de faire ou d'offrir un paiement visant à :
 - o S'assurer de la collaboration d'un agent public ou de toute personne ; ou
 - o Hâter ou garantir l'exécution d'un acte par tel-le fonctionnaire ou telle personne ;
- De solliciter, réclamer, accepter ou d'inciter de quelque façon que ce soit un paiement, un prêt, une récompense, une rémunération ou un avantage de quelque nature ou de quelque montant que ce soit, pour soi-même ou pour une autre personne ou entité :
 - o Comme condition pour fournir un avantage non approprié,
 - o En contrepartie d'un acte ou d'une omission ; ou
 - o En contrepartie de l'utilisation de sa position pour influencer les actes ou les décisions de RCN J&D ou de toute autre entité ou personne ; et
- De commettre tout autre acte constituant une pratique de corruption ou une pratique illicite.

Principes de comportement

Il est interdit aux collaborateur-rices RCN J&D d'extorquer ou de tenter d'extorquer de l'argent ou tout autre avantage, que ce soit en échange d'un emploi et/ou de la participation à un projet.

Il est interdit aux collaborateur-rices RCN J&D d'extorquer ou de tenter d'extorquer de l'argent ou tout autre avantage que ce soit en échange du financement d'une organisation particulière, qu'elle soit partenaire ou non.

RCN J&D ne saurait jamais justifier le versement de pots-de-vin. Ceux-ci comprennent, mais pas exclusivement, les commissions illicites imposées par les autorités locales pour la libération de marchandises à la douane, les « taxes » levées par les autorités locales au-delà du maximum autorisé, ou les commissions illicites imposées par les autorités locales en échange de l'enregistrement d'une mission, de l'agrément d'un programme ou de la délivrance d'un permis de travail.

Il est interdit aux collaborateur·rices RCN J&D d'accepter tout paiement illicite que ce soit.

RCN J&D n'accepte aucune forme de corruption. Les pots de vin, détournements de fonds, vols, fraudes, malversations ainsi que toute autre forme ou acte de corruption sont interdits.

RCN J&D interdit l'octroi ou l'acceptation d'honneurs, de décorations, de faveurs, de cadeaux, d'invitations, de récompenses ou de compensations de quelque personne, entreprise, organisation ou autorité que ce soit sans l'autorisation écrite préalable de RCN J&D, étant entendu que le présent article n'interdit pas d'accepter de petits cadeaux personnels qui constituent l'expression normale de la courtoisie ou de l'hospitalité et qui ne mettent pas en question l'intégrité de RCN J&D ou des représentant·es de RCN J&D. En cas de doute, tout collaborateur·rice RCN J&D demandera conseil auprès du conseiller intégrité au siège.

RCN J&D interdit l'utilisation des ressources de l'organisation à des fins personnelles ou à d'autres fins que la réalisation de la mission de RCN J&D et de ses programmes et activités.

3.7 Comportements liés à la récolte de fonds

Définition

La récolte de fonds est un mécanisme visant à collecter de l'argent dédié à la réalisation de la mission de RCN J&D. Les fonds peuvent provenir de bailleurs institutionnels, de fondations ou de personnes morales ou physiques.

Principes de comportement

Toute personne œuvrant pour la récolte de fonds de l'organisation s'engage à :

- Respecter l'objet social de RCN J&D tant dans les appels à la générosité que dans les appels à projet soumis
- Utiliser les fonds collectés uniquement pour les projets ayant fait l'objet de la collecte de fonds
- Garantir la transparence et la redevabilité de l'utilisation effective des fonds reçus
- Ne pas introduire dans leurs demandes de soutiens financiers, des informations contenant des allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur
- Garantir le droit de rétraction et le droit à l'information des donateur·rices
- Respecter la loi sur la vie privée des donateur·rices privé·es et notamment à ne pas diffuser ou utiliser pour un but autre que la collecte de fonds le fichier des donateur·rices privé·es

3.8 Comportements liés au suivi de lignes directrices sécuritaires

Définition

RCN J&D met en place sur chacun de ses contextes d'intervention, une politique sécuritaire visant à assurer la sécurité de ses collaborateur·rices. Cette politique reprend toute une série de règles selon une échelle d'alerte mise à jour régulièrement et propre à chaque contexte.

Principes de comportement

Le·a collaborateur·rice RCN J&D allant sur terrain affirme avoir pris connaissance de la politique de sécurité et de ses implications et s'engage à suivre les lignes directrices ainsi que les instructions de sécurité.

Le port, le transport et l'usage d'arme –même à des fins ludiques- sont formellement interdits et assimilés à une faute grave passible de rupture immédiate de contrat. Le transport d'individus armés est interdit (avec dérogation pour le personnel judiciaire dans le cadre des activités sur terrain).

3.9 De l'usage du matériel

Définition

Est entendu comme matériel, toute forme de fournitures ou d'équipements présents sur le lieu de travail et mis à disposition de chaque collaborateur·rice pour la réalisation de ses tâches. Le matériel est donc entendu au sens large pour un usage exclusivement professionnel.

Principes de comportement

Le·a collaborateur·rice RCN J&D est tenu·e d'utiliser les locaux et le matériel de RCN J&D en faisant preuve de responsabilité et dans le respect des règles en vigueur. Il est inacceptable que l'utilisation de ces matériels compromette la crédibilité ou la sécurité de l'organisation. Le matériel destiné aux programmes ne peut être utilisé à des fins personnelles.

Si l'usage personnel (à des fins non professionnelles) d'internet est autorisé, il ne doit d'aucune manière constituer une gêne pour le travail.

Au travail, il est interdit de consulter des sites au contenu pornographique, discriminatoire, violent ou criminel, sauf si des raisons professionnelles le justifient.

3.10 De la confidentialité

Définition

La confidentialité concerne toute information qui se dit ou toute action qui se fait sous le sceau du secret ou qui s'adresse à un nombre restreint de personnes.

Principes de comportement

Le·a collaborateur·rice RCN J&D doit faire en sorte qu'une information confidentielle soit correctement protégée et qu'elle ne soit pas communiquée à des tiers.

3.11 Des comportements adoptés vis-à-vis des médias

Définition

Est entendu par média tout vecteur de propagation d'une information. Cela inclut la presse (écrite, télévisuelle) ainsi que les réseaux sociaux.

Principes de comportement

Le·a collaborateur·rice RCN J&D ne contactera les médias au nom de RCN J&D ou n'interviendra en qualité de porte-parole que s'il en a reçu l'autorisation expresse de sa hiérarchie (ou si cette tâche est prévue dans son profil de poste) ou qu'il en a discuté expressément avec RCN J&D.

Dans toute relation avec les médias, les collaborateur·rices contribueront à ce que le grand public soit correctement informé sur les programmes de RCN J&D et le contexte dans lequel ils ont lieu.

Dans toute relation avec les médias, les collaborateur·rices veilleront à ce que le traitement médiatique et le portrait des bénéficiaires de nos programmes soient corrects et respectueux.

Dans tout message posté sur les réseaux sociaux, même sur les comptes personnels, les collaborateur·rices veilleront à ne pas diffuser de message de nature à compromettre la perception de l'organisation par le grand public.

4. PREVENIR LES ATTEINTES A L'INTEGRITE

4.1 Respect des procédures existantes

Des procédures AFL (Administration, Finance et Logistique), sécuritaires, des conventions, règlement d'ordre intérieur (ROI), sont définis et en vigueur sur chaque mission et au siège de l'organisation. Ils doivent être suivis par tout collaborateur·rice RCN J&D. Ces procédures constituent les meilleures défenses contre les atteintes à l'intégrité.

Chaque membre du personnel est invité à partager son expérience et réflexions sur la mise en œuvre des procédures AFL, sécuritaires, conventions ou ROI et autre document de référence et ce dans un souci d'amélioration de celles-ci.

4.2 Formations

Un système de formation générale et spécifique doit être mis en place pour chaque membre du personnel, garant d'une meilleure prévention des atteintes à l'intégrité.

Chaque collaborateur·rice RCN J&D doit prendre connaissance, comprendre et adhérer à cette politique. Tout collaborateur·rice RCN J&D doit recevoir une formation générale sur l'intégrité permettant la bonne compréhension de la présente politique et garantissant leur adhésion.

Les membres du personnel occupant des fonctions clés telles que les superviseur·es ainsi que l'équipe AFL doivent en plus recevoir une formation spécifique leur permettant de mieux identifier les cas d'atteinte à l'intégrité et savoir y répondre.

Il est en effet important que chaque membre du personnel occupant des fonctions clés sache identifier les domaines où le risque d'atteinte à l'intégrité est élevé et y apporter les éléments de contrôles adéquates.

4.3 Communication interne et externe

Dans un esprit de transparence, les informations concernant l'intégrité au sein de RCN J&D sont régulièrement communiquées en interne et en externe.

En interne, outre les formations régulières (voir point 4.2), les collaborateur·rices sont informé·es au moins annuellement du nombre de plaintes déposées en matière d'intégrité et de la suite y réservée. Ces communications sont réalisées, à titre indicatif, lors des assemblées générales, des formations, du rapport annuel, son site web.

Vers le grand public, RCN J&D veille à communiquer au moins annuellement sur le nombre de plaintes déposées en matière d'intégrité et de la suite y réservée, notamment à travers son rapport d'activités annuelle et son site web.

Ces communications préservent la confidentialité des dossiers.

Une note interne sur la communication de crise existe par ailleurs et complète ce chapitre.

4.4 Mode d'organisation des personnes ressources

Trois fonctions clés existent au sein de l'organisation permettant la mise en œuvre de cette politique :

- **Un-e responsable intégrité** : il s'agit de la personne en charge de la rédaction, mise à jour, de la politique intégrité ainsi que de la déclinaison des formations.

Cette ressource peut être un membre de l'équipe salariée du siège ou de l'Organe d'administration. Le-a responsable intégrité centralise et coordonne tout le processus.

- **Un-e conseiller-ère intégrité** : il s'agit d'une personne de confiance vers laquelle tout-e collaborateur-ric(e) et bénéficiaire peut demander clarification de la présente politique ou venir s'exprimer sur des doutes quant au comportement intègre d'un collaborateur-ric(e). L'expression de doutes sur un comportement n'entraîne un dépôt de plainte que si la personne dépositaire de ces doutes le souhaite. Le-a conseiller-ère intégrité doit garantir la confidentialité de tout échange avec des tiers.

Cette ressource peut être un membre de l'équipe salariée du siège ou de l'Organe d'administration.

- **Un-e gestionnaire des plaintes** (cf section « Traiter les cas d'atteinte à l'intégrité ») : il s'agit de la personne qui va recevoir un dépôt de plainte officielle, alimenter le registre des plaintes (Annexe 2) et relayer l'information aux personnes ressources du siège et de l'Organe d'administration. Cette ressource est également en charge des investigations préalables permettant l'évaluation de la pertinence de la constitution d'une équipe de réponse aux atteintes à l'intégrité (ERAI), en charge de mener des investigations plus poussées. **Le-a gestionnaire des plaintes est secondé-e par un-e suppléant-e pour gérer les plaintes en son absence.**

La nomination/élection/remplacement de ces ressources clés est sanctionnée par un PV de réunion, pour chaque nouvelle nomination ou démission. Ce PV est communiqué à l'ensemble des collaborateur-ric(e)s de RCN J&D.

Chaque signalement fait l'objet d'une enquête impartiale, conduite le cas échéant par une Equipe de Réponse à l'Atteinte d'Intégrité (ERAI), nommée par les gestionnaires des plaintes et en concertation avec la Direction. RCN J&D veille à maintenir un climat propice à la notification de bonne foi de toute allégation d'actes d'atteinte à l'Intégrité.

5. TRAITER LES CAS D'ATTEINTE A L'INTEGRITE

5.1 Signaler le non-respect de la Politique intégrité

Les collaborateur·rices sont tenus de signaler tout non-respect de la Politique intégrité, que celui-ci soit constaté ou présumé. Le non-respect de la Politique intégrité doit être signalé au·à la responsable hiérarchique du contrevenant·e et, pour les terrains, au·à la chef·fe de mission. Lorsqu'un·e superviseur·e ou le·a gestionnaire de plaintes est directement concerné·e par de tels actes, les membres du personnel devront référer de la suspicion de fraude à un N+2 ou à une personne du siège.

Il peut également être signalé toute atteinte à l'intégrité par le biais d'une adresse mail (alerte@rcn-ong.be) dédiée au système d'alerte dans le cadre de cette politique. Cette adresse mail doit être largement diffusée afin que tous y aient accès, elle est présente sur le site internet de l'organisation et dans ses publications.

Cela permet notamment aux membres de l'équipe ne pouvant informer directement leur superviseur·e de tout de même pouvoir lancer une alerte sur une suspicion d'atteinte à l'intégrité. Cela permet également à nos partenaires et bénéficiaires de pouvoir relayer des comportements qu'ils jugeraient inappropriés lors de la conduite de nos activités.

Une note spécifique relative au signalement des plaintes est disponible et diffusée régulièrement aux collaborateur·rices.

5.2 Traitement des plaintes

Les mails de la boîte alerte@rcn-ong.be seront consultés par le·a gestionnaire de plainte au siège, en assurant la confidentialité des sources, et qui relayera l'information aux missions lorsque nécessaire ou à l'équipe de réponse aux atteintes à l'intégrité (ERAI) qui sera constituée pour les besoins d'investigation.

Un rapport sera fait (modèle en annexe 1), avec les éléments suivants : le nom du ou des personnes faisant l'objet de l'allégation ; le nom de l'auteur·ice de l'allégation ; ce qui a été vu ou dit ; la date et l'endroit où les faits ont eu lieu ; les noms des témoins éventuel·les. Les témoins seront averti·es par l'auteur·ice du rapport qu'ils figureront dans le rapport. L'anonymat du ou des auteur·ices de l'allégation sera assuré vis-à-vis du reste de l'équipe par le·a gestionnaire des plaintes et l'équipe de réponse à l'atteinte à l'intégrité (ERAI).

Chaque alerte devra être consignée dans un rapport et dans un registre. Ce registre devra être protégé par un mot de passe et ne devra être accessible qu'à un nombre limité de membre du personnel, tel que défini par le·a gestionnaire de plaintes du siège.

Il est interdit de se livrer à des représailles de quelque nature que ce soit contre une personne ayant constaté une violation de la Politique intégrité et l'ayant signalée. Toute personne signalant des soupçons raisonnables d'atteinte à l'intégrité ou coopérant à des enquêtes sur de tels faits ne fera l'objet d'aucune récrimination ou brimade. Les brimades ou l'emploi de méthodes visant à dissuader quiconque de signaler des soupçons d'atteinte à l'intégrité ou de témoigner de tels actes dans le cadre d'une enquête constituent une infraction grave et entraînent l'application de mesures disciplinaires.

Il est interdit de faire, intentionnellement ou par négligence, de fausses allégations portant sur une violation de la Politique intégrité par un·e collaborateur·rice. L'utilisation abusive de cette procédure, qui consisterait à faire en connaissance de cause des allégations fausses ou malveillantes, si elle est avérée, sera considérée comme une faute lourde et pourra également entraîner l'application de mesures disciplinaires appropriées.

Si la gravité des faits le justifie, il faudra consulter les autorités compétentes du pays concerné et/ou de la Belgique.

Une note spécifique relative au traitement des plaintes est disponible et diffusée régulièrement aux collaborateur·rices.

5.3 Conséquences du non-respect de la Politique intégrité

Pour les employé·es de RCN J&D, le présent document est lié au contrat de travail. Tout employé manquant à l'observation de la politique intégrité fera l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Pour les collaborateur·rices non employé·es, le présent document est directement lié à tout autre contrat ou convention de coopération. Une violation de la politique intégrité peut mener à la rupture du contrat ou de la convention entre RCN J&D et le·a collaborateur·rice.

En cas de violation des lois du pays par le·a collaborateur·rice, ce·tte dernier·ère peut faire l'objet de poursuites pénales ou civiles.

Si une personne, sans en avoir l'intention, viole la politique intégrité et, s'en apercevant, informe son·sa responsable hiérarchique, cette initiative sera prise en compte au moment de décider de l'application et de la nature d'une éventuelle sanction disciplinaire.

Annexe 1 : Rapport suite au signalement d'un cas de violation de la Politique intégrité

	Formulaire de rapport d'atteinte à l'intégrité
<p>*** Strictement confidentiel ***</p>	
<p>Les informations contenues dans ce formulaire sont strictement confidentielles. Seules les personnes autorisées devraient avoir accès à ce formulaire et aux informations qu'elles contiennent. Ce formulaire doit être archivé dans un endroit sécurisé.</p>	
<p>Ce formulaire doit être complété par un manager, superviseur, membre de l'équipe ayant reçu l'information sur un cas suspecté d'atteinte à l'intégrité</p>	
Date du rapport	
Ville, Pays	
Numéro de rapport (numéro séquentiel)	
Nom et fonction de l'auteur du rapport	
Date de la commission de l'atteinte à l'intégrité suspectée	
Nature de la suspicion	
Nom et fonction de la ou les personne(s) suspectée(s)	
Preuves fournies au dossier	
Nom du ou des témoin(s) - du ou des lanceur(s) d'alerte	
Estimation de la perte si financière	
Autres informations utiles au dossier	
Nom de la personne ayant complété ce formulaire	
Fonction	
Date	
Signature	

Notes pour l'auteur du rapport : Les témoins seront averti-es par l'auteur-ice du rapport qu'ils figureront dans le rapport. L'anonymat du ou des auteur-ices de l'allégation sera assuré vis-à-vis du reste de l'équipe par le-a gestionnaire des plaintes et l'équipe de réponse à l'atteinte à l'intégrité (ERA).

Annexe 2 : Modèle de registre de suivi des cas suspectés ou avérés d'atteinte à l'intégrité

RCN Justice & Démocratie Registre des cas suspectés ou avérés d'atteinte à l'intégrité													
A compléter dès qu'un cas de fraude est dénoncé/suspecté							A compléter après que l'enquête ait eu lieu						
Date	Ville, Pays	Méthode de remontée de l'information	Numéro de rapport atteinte intégrité	Nature de la suspicion	Information bailleur?	Membres de l'ERAI	Déclenchement d'une enquête?	Date	Qui a conduit l'enquête?	Résultats de l'enquête	Estimation des pertes? Est-ce que les pertes ont été récupérés?	Leçons apprises et mesures prises	Le bailleur a-t-il été informé?