

Politique intégrité

Octobre 2019

| Département international
 departement.international@croix-rouge.be

CROIX-ROUGE
 de Belgique



Département international – departement.international@croix-rouge.be

Introduction

Position de la CRB en matière d'intégrité :

La Croix-Rouge de Belgique (CRB) est une organisation humanitaire qui fait partie du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Mouvement CRCR). En tant que Société nationale, elle contribue ainsi à prévenir et à alléger en toutes circonstances les souffrances humaines, en améliorant les conditions d'existence des personnes les plus vulnérables¹, et en mobilisant le pouvoir de l'humanité. Elle poursuit sa mission en respectant en tout temps les sept Principes fondamentaux du Mouvement CRCR, à savoir l'Humanité, l'Impartialité, la Neutralité, l'Indépendance, le Volontariat, l'Unité et l'Universalité.

Le positionnement de la Croix-Rouge de Belgique (CRB) par rapport à l'intégrité s'inscrit dans les politiques de la Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR) : protection de l'intégrité des sociétés nationales et des organes de la fédération internationale, protection contre l'exploitation et l'abus sexuels, protection des lanceurs d'alerte².

La CRB est résolue à prévenir la fraude et la corruption et à prendre des mesures appropriées en cas d'actes commis par son personnel ou ses partenaires. Pareillement, les actes d'exploitation et d'abus sexuels, tout comme les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail ne doivent être ni admis, ni tolérés, ni cachés.

La CRB s'est dotée de réglementations internes (charte, règlement de travail pour le personnel siège, règlement des missions et code de conduite pour le personnel expatrié et en mission, procédure relative à la souffrance au travail découlant de risques psychosociaux) et d'accords spécifiques avec ses partenaires qui lui permettent de lutter contre ces comportements problématiques et les met en application chaque fois qu'une situation le nécessite dans le but de protéger tant ses équipes salariées et expatriées que des tiers.

La CRB attend de son personnel qu'il agisse dans le cadre de son mandat humanitaire conformément aux Principes fondamentaux ainsi qu'aux valeurs énoncés dans sa Charte et son code de conduite. L'intégrité de l'organisation dépend de la conduite de chaque collaborateur·trice.

Les termes repris ci-dessus font l'objet d'une définition dans la section « Définitions ».

Objet :

La présente politique décrit l'approche de la CRB – Communauté francophone en matière d'intégrité. Elle reflète la volonté de la CRB de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des atteintes à l'intégrité, soit, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, des actes de fraude et de corruption, des actes d'exploitation et des abus sexuels ou tout comportement pouvant porter préjudice à l'image ou aux intérêts de la Croix-Rouge, ne soient commises par son personnel ainsi que de gérer de manière adéquate les cas qu'elle n'aurait pas pu prévenir.

La politique intégrité énonce les principes et les processus mis en place pour la réception de questions, soupçons, allégations ou plaintes d'atteinte à l'intégrité. En effet, différentes procédures et un mécanisme existent au sein de la CRB et du Département international (DI), selon si l'atteinte à l'intégrité implique :

- Le personnel CRB en expatriation ou en mission ou le personnel, salarié ou volontaire, d'un partenaire, sur les projets financés par la CRB. Le fonctionnement de ce **mécanisme de remontée**

¹ Pour mener à bien ses projets, en adéquation avec les principes et valeurs que la CRB défend, le département international de la CRB porte une attention particulière à la dimension genre et à la diversité (cf. politique genre). Une approche transversale genre et diversité est ainsi également appliquée en matière d'intégrité.

² Des extraits de ces politiques sont repris en annexe 1.

Département international – departement.international@croix-rouge.be

et de gestion des plaintes, dit « mécanisme Inté2 »³, est décrit de manière détaillée dans la présente politique. Ce mécanisme est spécifique au DI de la CRB.

- Le personnel siège du DI de la CRB lorsqu'il n'est pas en mission ou les volontaires. Dans ce cas, le soupçon, l'allégation ou la plainte d'intégrité est traitée par la **ligne hiérarchique** (N+1, N+2, Directeur·trice du département international ou Directeur·trice Général).
- Des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. En cette matière, la politique intégrité se réfère à la loi bien-être et à la **procédure relative à la souffrance au travail découlant de risques psychosociaux** de la CRB, dite « procédure RPS ».

Définitions⁴ :

Aux fins de la présente politique :

Intégrité : l'intégrité signifie que le travail est réalisé de manière honnête et sincère, conformément aux principes, valeurs et réglementations internes⁵ de l'organisation. En d'autres termes, l'intégrité, au niveau de l'organisation, c'est⁶ :

« (...) la mesure dans laquelle les Sociétés nationales et leur Fédération possèdent la volonté et la capacité d'œuvrer à la réalisation du mandat énoncé dans leurs statuts, de leurs politiques et de leurs normes respectifs, en pleine conformité avec les Statuts de la Fédération internationale et les Principes fondamentaux du Mouvement, et œuvrent effectivement en ce sens. ».

Au niveau de tous les collaborateurs·trices, c'est⁷ :

- Avoir la volonté et la capacité de : « faire ce que l'on dit faire »
- Poursuivre ses objectifs, politiques et normes déclarés pour : « agir conformément à ce que l'on dit »
- En conformité avec les sept Principes fondamentaux : « être ce en quoi on croit »

Dans le contexte de la présente politique, le concept d'intégrité couvre quatre thématiques :

- Les risques psychosociaux (RPS) - violence, harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- La fraude et la corruption ;
- Les actes d'exploitation et abus sexuels (AES) ;
- Les comportements pouvant porter préjudice à l'image ou aux intérêts de la Croix-Rouge.

Risques psychosociaux (RPS) : La probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Harcèlement sexuel au travail : Le harcèlement sexuel au travail s'entend de toute avance sexuelle importune ou tout propos ou comportement verbal ou physique non voulu à connotation sexuelle entre des membres du

³ Pour « intégrité » et « international ». A prononcer « inté deux ».

⁴ CRB, « Procédure à appliquer pour chaque travailleur qui s'estime en souffrance au travail découlant de risques psychosociaux, dont notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail », 2018 ; FICR, « Politique du Secrétariat de la Fédération internationale relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention », 2018.

⁵ Charte CRB, règlement de travail, règlement des missions et code de conduite, procédure RPS et politique intégrité.

⁶ FICR, « Politique relative à la protection de l'intégrité des Sociétés nationales et des organes de la Fédération internationale », 2019.

⁷ FICR, Compliance and Mediation Comm-Slides, août 2008.

Département international – departement.international@croix-rouge.be

personnel de la Croix-Rouge de Belgique. Il se distingue de l'exploitation et de l'abus sexuels qui s'entendent des actes d'exploitation et des abus sexuels commis à l'encontre des personnes touchées.

Harcèlement moral au travail : Le harcèlement moral au travail désigne un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'organisation, 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 actuel ou futur, 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.

Violence au travail : La violence au travail désigne toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Fraude : La fraude s'entend de toute action ou omission intentionnelle destinée à tromper et résultant en une perte pour la victime et/ou un profit pour l'auteur de l'action ou de l'omission.

Corruption : La corruption s'entend de l'abus d'un pouvoir conféré pour un profit personnel, y compris la subornation.

L'expression « actes de fraude et de corruption » est utilisée tout au long du présent document pour désigner les actes définis précédemment. Ces actes ne se traduisent pas nécessairement par des avantages financiers immédiats pour leur(s) auteur(s) mais peuvent causer un préjudice financier à la Croix-Rouge ou porter atteinte à sa réputation.

Exploitation sexuelle : L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser, à des fins sexuelles, de la vulnérabilité des personnes touchées, de leur confiance ou du rapport de force inégal entretenu avec elles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Tout paiement (en espèces ou sous la forme de toute autre ressource ou faveur) pour des services sexuels est considéré comme une forme d'exploitation sexuelle.

Abus sexuels : Les abus sexuels désignent toute atteinte physique ou psychologique de nature sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal à l'encontre des personnes touchées, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

L'expression « exploitation et abus sexuels » est utilisée tout au long du présent document pour désigner les actes définis précédemment.

Comportements pouvant porter préjudice à l'image ou aux intérêts de la Croix-Rouge : Les comportements préjudiciables comprennent le harcèlement et les pratiques d'exploitation envers les partenaires, les contractants ou les bénéficiaires, les comportements déplacés dans le contexte culturel, le non-respect des Principes du Mouvement Croix-Rouge et Croissant-Rouge, le travail illégal, les dommages environnementaux intentionnels, le travail forcé et le travail des enfants, l'esclavage moderne, etc.

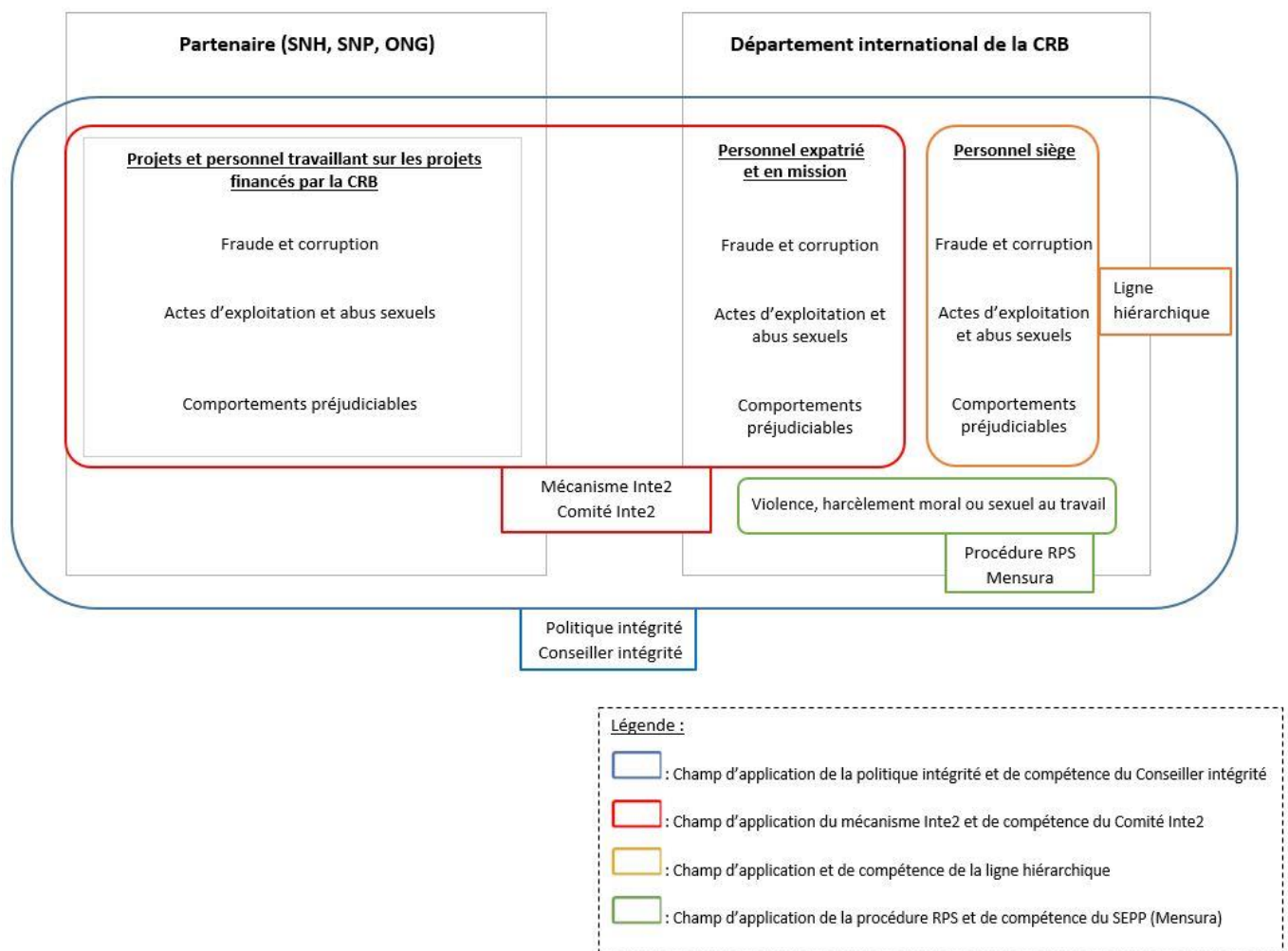
Personnes touchées : Les personnes touchées désignent les personnes qui attendent ou reçoivent une protection ou une aide de la part de la Fédération internationale. Elles englobent toute personne vivant dans le pays ou dans la communauté locale où la Fédération internationale conduit une opération.

.....
 Département international – departement.international@croix-rouge.be

Déclarant.e/lanceur d’alerte : Le/la déclarant.e désigne toute personne qui fait part de ses soupçons à propos d’une atteinte à l’intégrité. Le/la déclarant.e a des motifs raisonnables de soupçonner qu’une atteinte à l’intégrité a été commise et fournit des informations à ce sujet.

Représailles : Les représailles désignent toute mesure préjudiciable directe ou indirecte qu’une personne prend ou recommande ou menace de prendre à l’encontre d’une personne qui a été victime d’un comportement répréhensible et qui a fait part de bonne foi de ses soupçons à propos d’un tel comportement, ou qui a pris part à une enquête ou à un audit autorisé.

Champ d’application :



- **Champ d’application de la politique intégrité :**

La présente politique s’applique aux projets et au personnel de la CRB (siège et terrain ; salarié ou volontaire) et des partenaires (société nationale hôte, société nationale participante, ONG, etc.) qui travaille sur les projets financés par le DI de la CRB.

La CRB et ses partenaires sont chacun responsables de la mise en œuvre de leurs règlements en matière d’intégrité et de leur système de remontée et de gestion de plaintes liées à une atteinte à l’intégrité, dans le

Département international – departement.international@croix-rouge.be

respect des accords de partenariat et, pour les Sociétés nationales membres de la FICR, des politiques de la FICR.

- **Champ d'application des procédures et du mécanisme Inté2 :**

1. Le mécanisme de remontée et de gestion des plaintes (« mécanisme Inté2 »), est d'application pour traiter les soupçons, allégations ou plaintes d'atteinte à l'intégrité commise par le personnel CRB en expatriation (délégué·e·s CRB) et en mission (délégué·e·s Urgence/ERU, personnel siège en mission). Il s'appuie sur le respect du code de conduite.

Le mécanisme Inté2 est également d'application pour traiter les soupçons, allégations ou plaintes d'atteinte à l'intégrité commise par le personnel (salarié ou volontaire) d'un partenaire (société nationale hôte, société nationale participante, ONG, etc.) sur les projets financés par la CRB, dans le respect de la responsabilité de chaque organisation. Il s'appuie sur les accords de partenariat et, pour les Sociétés nationales membres de la FICR, s'inscrit dans les politiques de la FICR.

Ainsi, le mécanisme Inté2 traite :

- Les cas de fraude et de corruption commis par le personnel CRB en expatriation ou en mission, ou par toute personne sur le terrain travaillant dans un des projets sur lesquels la CRB a une responsabilité financière ;
- Les actes d'exploitation sexuelle et abus sexuels commis à l'encontre des personnes touchées par le personnel CRB en expatriation ou en mission ainsi que par toute personne sur le terrain travaillant dans un des projets sur lesquels la CRB a une responsabilité financière;
- Tout comportement de membres du personnel CRB en expatriation ou en mission⁸ qui porterait préjudice à l'image et aux intérêts de la Croix-Rouge, ou de toute personne sur le terrain travaillant dans un des projets sur lesquels la CRB a une responsabilité financière.

Ce mécanisme est géré au niveau du Département international et traite ces cas dans le respect de la responsabilité de chaque organisation. Son fonctionnement est détaillé dans les sections suivantes (pp. 9-11).

2. La ligne hiérarchique (N+1, N+2, Directeur·trice du département international ou Directeur·trice Général) traite les cas concernant le personnel du siège du DI de la CRB (personnel salarié lorsqu'il n'est pas en mission et volontaire), dans le respect des réglementations internes de la CRB.

Ainsi, elle traite :

- Les cas de fraude et de corruption commis par le personnel siège du DI de la CRB ;
- Les actes d'exploitation sexuelle et abus sexuels commis par le personnel siège du DI de la CRB à l'encontre des personnes touchées ;
- Tout comportement de membres du personnel siège du DI de la CRB qui porterait préjudice à l'image et aux intérêts de la Croix-Rouge, c'est-à-dire, toute infraction à la charte CRB.

3. La procédure RPS de la CRB traite les demandes d'intervention psychosociale de collaborateurs·trices CRB en cas de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, dans le respect de la loi belge et de la procédure RPS de la CRB.

Ainsi, la procédure RPS de la CRB traite, dans le respect de la loi belge :

⁸ C'est-à-dire, pour le personnel CRB en expatriation ou en mission, toute infraction au code de conduite.

Département international – departement.international@croix-rouge.be

- Les demandes d'intervention psychosociale de collaborateurs·trices CRB, siège et terrain, qui s'estiment en souffrance au travail découlant de risques psychosociaux, dont notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette procédure n'est pas décrite dans la présente politique mais dans une [procédure](#) à part.

Rôles et responsabilités

Le/la Conseiller·ère intégrité

Le département international dispose en son sein d'un·e Conseiller·ère intégrité de manière à permettre à tout·e collaborateur·trice du DI de la CRB (siège et terrain ; salarié ou volontaire) ainsi qu'à toute personne tierce de poser des questions sur l'intégrité, d'exprimer des soupçons ou des allégations d'atteinte à l'intégrité, ou tout simplement de venir se confier sur une situation relative à l'intégrité dans le cadre des activités du département international.

N'importe qui peut contacter le/la Conseiller·ère n'importe quand, comme témoin ou victime ou simplement avec des questions sur l'intégrité ; staff CRB ou non ; pour toute situation au siège comme sur le terrain.

Le/la Conseiller·ère intégrité dispose d'un mandat consultatif et a pour responsabilité de :

- Avoir connaissance de l'ensemble des procédures (DI comme CRB) et des conséquences ou implications de leur lancement ;
- Conseiller de manière confidentielle les personnes ayant des questions sur l'intégrité. A ce titre il/elle :
 - o Est à disposition des personnes aux prises avec un problème d'intégrité afin d'obtenir des conseils en toute confidentialité ;
 - o Entend personnellement les personnes qui le souhaitent ;
 - o Propose aux personnes de transmettre l'allégation au Comité et/ou les oriente vers les institutions et organisations compétentes pour une éventuelle assistance juridique, médicale ou psychosociale.
- Evaluer l'importance de l'incident avec la personne ;
- Etablir un compte rendu comprenant une description confidentielle de l'incident de manière à en assurer le suivi ;
- Transmettre, si le cas nécessite que le Comité intégrité mène une enquête et recommande des actions à prendre, la description au Comité. Celle-ci ne lui est transmise qu'avec l'accord de la personne ou si, et seulement si, la personne est en danger pour sa vie ou met la vie d'autrui en danger ;
- Communiquer annuellement au Comité intégrité des données statistiques sur les cas d'atteinte à l'intégrité.

Le/la Conseiller·ère en intégrité n'a pas pour fonction de mener des enquêtes.

Le Comité intégrité

Le DI a créé un Comité intégrité, dit « Comité Inté2 », lié au mécanisme inté2, ayant pour rôle la gestion des plaintes internes et externes et le lancement des procédures pour les cas de fraude et de corruption, d'exploitation et d'abus sexuels ou de comportement préjudiciable impliquant le personnel CRB en expatriation ou en mission, ou impliquant le personnel du partenaire (SNH, SNP, ONG, etc.) sur les projets financés par la CRB. Ce Comité a pour responsabilité de :

Département international – departement.international@croix-rouge.be

- Mener un examen préliminaire sur le fondement de la plainte et, s'il existe des raisons légitimes de penser que l'allégation est fondée, mener des enquêtes administratives indépendantes. La personne qui fait l'objet d'une allégation doit être présumée innocente tout au long de l'examen préliminaire et de l'enquête et doit avoir la possibilité d'être entendue ;
- Si l'atteinte à l'intégrité est établie, recommander les actions à prendre (protection, sanctions, sensibilisation, et/ou rapport aux autorités), conformément à la présente politique et aux réglementations internes (code de conduite, règlement des missions, règlement de travail,...). Ces mesures sont validées par la Direction du département international. Si l'atteinte implique un·e collaborateur·trice du DI de la CRB, les Ressources humaines seront impliquées. Si l'atteinte est renvoyée devant les autorités, la Direction Générale de la CRB sera impliquée.

Le Comité Inté2 est composé d'au moins trois personnes :

- la direction du DI (**DDI**) ;
- le/la responsable du service Actions internationales (**RSAI**) ;
- le/la Conseiller·ère intégrité, en tant que personne de référence garante du respect du mécanisme et de la politique.
- si cela concerne une action dans un pays partenaire, le/la Responsable Partenariats et Programmes (**RPP**) ;

En fonction de la nature de la plainte, les personnes adéquates peuvent également être invitées à se joindre au Comité : en cas d'acte de fraude ou de corruption, le/la responsable de la cellule Ressources et Contrôle (**RCRC**) ; en cas d'actes d'exploitation ou abus sexuels, le/la responsable Ressources humaines expatriées (**RRHE**).

Le change manager

Le DI dispose également d'un *change manager* qui a pour responsabilité de :

- Assurer le déploiement et la mise en œuvre de la politique intégrité ;
- Assurer l'installation et le maintien d'une culture d'intégrité au sein de l'organisation.

Ce rôle est assumé par un groupe restreint comprenant :

- la direction du DI (**DDI**) ;
- le/la coordinateur·rice de projets Qualité (**CQ**) ;
- le/la responsable de la cellule Ressources et Contrôle (**RCRC**) ;
- un·e représentant·e du service Actions internationales.

La ligne hiérarchique

La ligne hiérarchique est à disposition de tout membre de son équipe (N-1, N-2) souhaitant poser des questions sur l'intégrité, exprimer des soupçons ou des allégations d'atteinte à l'intégrité, ou tout simplement venir se confier sur une situation relative à l'intégrité dans le cadre des activités du département international.

Dans ce cadre, la ligne hiérarchique a pour responsabilité de :

- Avoir connaissance de l'ensemble des procédures (DI comme CRB) et des conséquences ou implications de leur lancement ;
- Être à disposition des membres de son équipe aux prises avec un problème d'intégrité :
 - o Entendre personnellement les membres de son équipe qui le souhaitent ;
 - o Les orienter vers le mécanisme ou la procédure adéquat(e).

Département international – departement.international@croix-rouge.be

- Si le cas concerne le personnel siège du DI de la CRB⁹ :
 - o Faire rapport au/à la Conseiller-ère intégrité
 - o Coordonner l'examen préliminaire sur le fondement de la plainte et les enquêtes administratives indépendantes et veiller au respect de la présomption d'innocence de la personne faisant l'objet d'une allégation ;
 - o Si l'atteinte à l'intégrité est établie, recommander les actions à prendre (protection, sanctions, sensibilisation, et/ou rapport aux autorités), conformément à la présente politique et aux réglementations internes (Code conduite, Règlement des missions, Règlement de travail,...). Ces mesures sont validées par la Direction du département international (DDI). Selon le cas, les Ressources humaines et la Direction Générale de la CRB peuvent être impliqués.
- Si la déclaration ne concerne pas le personnel siège du DI de la CRB et si le cas nécessite que le Comité intégrité mène une enquête et recommande des actions à prendre, transmettre la déclaration au Comité. Celle-ci ne lui est transmise qu'avec l'accord de la personne ou si, et seulement si, la personne est en danger pour sa vie ou met la vie d'autrui en danger ;

Le personnel de la CRB

Enfin, tous les membres du personnel de la CRB doivent assumer leurs responsabilités personnelles s'ils/elles sont confrontés à une atteinte à l'intégrité. Cela signifie :

- avoir lu et respecter la Charte et, pour le personnel en expatriation/mission, avoir lu, compris, signé et respecter le code de conduite ;
- avoir lu et compris la présente politique ;
- avoir suivi les briefings et formations relatifs à l'intégrité ;
- signaler les atteintes à l'intégrité dont ils/elles ont été témoins, dont ils/elles ont entendus parler ou à propos desquelles ils/elles conçoivent des soupçons ;
- faire preuve de discrétion et garder la confidentialité.

⁹ Hormis en cas de RPS (cf. procédure RPS de la CRB).

.....
 Département international – departement.international@croix-rouge.be

Mise en œuvre

Canaux de signalement :

Divers canaux de signalement sont à disposition des personnes qui seraient témoins ou victimes d'une atteinte à l'intégrité. Le tableau croisé ci-dessous indique quel est le canal de signalement adéquat selon si le/la déclarant-e (cadre bleu) est membre du personnel du DI (salarié ou volontaire) ou est une personne extérieure au DI et selon le type d'atteinte à l'intégrité dont il est question (cadre vert).

		TYPE D'ATTEINTE A L'INTEGRITE : Vous êtes témoin ou victime de...			
		Fraude et corruption	Actes d'exploitation et abus sexuels à l'encontre des bénéficiaires (AES)	Comportements préjudiciables	Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail (RPS)
D E C L A R A N T - E	Vous êtes externe au DI	Point de signalement : integrite.international@croix-rouge.be			Non applicable
	Vous êtes membre du personnel du DI (salarié et volontaire)	<ul style="list-style-type: none"> - Point de signalement : integrite.international@croix-rouge.be - Conseiller-ère intégrité directement - Ligne hiérarchique 			<ul style="list-style-type: none"> + SEPP (Mensura) : - Personne de confiance - Conseiller en prévention psychosociale

Le/la Conseiller-ère intégrité a connaissance de l'ensemble des procédures et saura référer le/la déclarant-e à la personne adéquate (ex : ligne hiérarchique ou personne de confiance et/ou conseiller en prévention psychosocial).

Le point de signalement (adresse mail) est communiqué au personnel du DI, siège et terrain, ainsi qu'au partenaire, sur les projets et programmes financés par la CRB. Les soupçons/allégations/plaintes/questions transmises via ce point de signalement sont réceptionnés par et exclusivement accessibles au/à la Conseiller-ère intégrité.

L'observation, le soupçon, l'allégation ou la plainte devrait être rapporté, dans la mesure du possible, dans les six mois qui suivent les événements ou leur prise de connaissance par le/la déclarant-e. La déclaration devrait être la plus factuelle possible ; elle devrait comporter une description précise des faits constitutifs de l'atteinte à l'intégrité, le lieu et le moment du déroulement des faits ainsi que les personnes concernées, de manière à permettre une évaluation adéquate du bien-fondé, de la nature, de l'étendue et de l'urgence du cas.

Toute personne signalant une atteinte à l'intégrité doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que le cas signalé constitue une violation de la présente politique et des réglementations internes de la CRB. Des fausses déclarations peuvent être dommageables et pourront être sanctionnées¹⁰.

¹⁰ Selon les réglementations internes de la CRB.

Département international – departement.international@croix-rouge.be

Confidentialité et protection :

La CRB prend les mesures appropriées pour garantir autant que possible la confidentialité de l'identité de ceux et celles qui font part de bonne foi d'allégations, et cela à chaque étape de la gestion des cas. Toutefois, les plaintes et questions ne peuvent être transmises de manière anonyme. La CRB doit être en mesure de contacter le/la déclarant·e de manière à obtenir éventuellement un complément d'information.

La CRB prend les mesures nécessaires pour que l'information transmise soit confidentielle et divulguée uniquement aux personnes adéquates.

Le/la Conseiller·ère intégrité communique au Comité intégrité la description du cas et l'identité du/de la déclarant·e uniquement avec l'accord de ce·tte dernier·ère ou si la personne est en danger pour sa vie ou met la vie d'autrui en danger. La ligne hiérarchique fait rapport au/à la Conseiller·ère intégrité ou au Comité intégrité.

L'accès au registre du/de la Conseiller·ère intégrité est uniquement accessible à celui/celle-ci. L'accès au registre du Comité intégrité est uniquement accessible aux membres du Comité intégrité chargé d'enquêter et de recommander à la direction du département international les éventuelles mesures à prendre.

La CRB ne tolère pas les représailles à l'encontre des collaborateurs·trices ou autres parties ayant de bonne foi fait part de leurs préoccupations ou ayant collaboré lors d'une enquête. Toute personne ayant un motif raisonnable de croire qu'elle fait ou fera l'objet de représailles est invitée à se tourner vers le/la Conseiller·ère intégrité.

Mise en œuvre du mécanisme Inté2

Pour rappel, le mécanisme Inté2 traite spécifiquement des soupçons, allégations ou plaintes d'atteinte à l'intégrité commise par le personnel CRB en expatriation (délégué·e·s CRB) et en mission (délégué·e·s Urgence/ERU, personnel siège en mission) et par le personnel (salarié ou volontaire) d'un partenaire (société nationale hôte, société nationale participante, ONG, etc.) sur les projets financés par la CRB.

Traitement :

Par le/la Conseiller·ère intégrité ou ligne hiérarchique

Selon vers qui se tourne le déclarant·e, le/la Conseiller·ère intégrité ou la ligne hiérarchique (N+1, N+2, DDI, DG) réceptionne la question, le soupçon, l'allégation ou la plainte concernant une atteinte à l'intégrité. Dans un délai maximum de quatre jours ouvrables, le/la Conseiller·ère intégrité ou la ligne hiérarchique prend contact avec le/la déclarant·e et lui assure que la CRB est à l'écoute, que son retour d'information sera traité de manière confidentielle et qu'une réponse lui sera apportée dans les meilleurs délais.

Si c'est la ligne hiérarchique qui réceptionne la question, le soupçon, l'allégation ou la plainte, elle fait rapport au/à la Conseiller·ère intégrité ou, selon la nature de la demande, au Comité Inté2.

Si c'est le/la Conseiller·ère intégrité qui réceptionne la question, le soupçon, l'allégation ou la plainte, il/elle complète son registre de manière à constituer une base de données. Il/elle s'entretient avec la personne afin de s'assurer de disposer de l'information adéquate et selon la nature de la demande, convoque une réunion du Comité intégrité.

Après traitement par le Comité, le/la Conseiller·ère intégrité ou la ligne hiérarchique - selon vers qui se tourne le/la déclarant·e - informe dans les meilleurs délais le/la déclarant·e de la décision motivée prise par le Comité en réponse à son problème d'intégrité.

Département international – departement.international@croix-rouge.be

Par le Comité inté2

Le Comité inté2 peut se réunir si au moins trois de ses membres sont présents.

Le Comité prend connaissance du cas et mène une enquête administrative indépendante sur le bien-fondé de la déclaration. Sur base des résultats de celle-ci, il met en place d'autres procédures d'enquête dans un délai raisonnable. Le Comité peut décider de ne pas mener d'enquête si les soupçons/allégations/plaintes ne rentrent pas dans le champ d'application de la procédure, ou si ceux-ci sont imprécis ou peu crédibles au niveau des faits ou autres circonstances rendant une enquête soit inutile soit irréalisable.

Les allégations d'atteinte à l'intégrité sont par nature potentiellement très variées ; elles seront donc traitées au cas par cas.

- **Cas concernant le personnel CRB en expatriation ou en mission**

En cas d'atteinte à l'intégrité impliquant le personnel CRB en expatriation ou en mission, le Comité évalue l'impact de l'abus et les actions nécessaires, assure la confidentialité des informations et recommande les mesures à prendre, conformément à la présente politique et aux réglementations internes. La direction du département international valide les mesures recommandées par le Comité. Si l'atteinte implique un·e collaborateur·trice du DI de la CRB, les Ressources humaines seront impliquées. Si l'atteinte est renvoyée devant les autorités, la Direction Générale de la CRB sera impliquée.

Le Comité rapporte ces mesures dans son registre et en assure le suivi.

- **Cas concernant le personnel du partenaire (SNH, SNP, ONG)**

Si l'atteinte à l'intégrité est établie et en lien avec le personnel du partenaire sur le terrain, le Comité analyse les mesures déjà prises ou envisagées par le partenaire ainsi que l'impact du risque. Si ces mesures sont jugées adéquates, aucune action ne doit être entreprise par le DI de la CRB.

Si le Comité voit un risque d'impact négatif et que le partenaire, soit ne prend aucune mesure, soit prend des mesures que le Comité juge inadéquates, il demande au partenaire de prendre des mesures et/ou suggère des mesures alternatives. La manière d'adresser cette demande sera évaluée au cas par cas (lettre officielle du siège, demande exprimée lors d'une réunion par le RP, etc.). Le RPP remplit le registre et assure le suivi des effets des mesures prises par le partenaire.

Le mécanisme décrit ci-dessus est schématisé dans un [logigramme](#).

Prévention

Le Département international de la CRB s'engage à veiller à ce que toutes les personnes avec lesquelles il travaille, dont son personnel, soient protégées de toute forme d'abus. Le DI de la CRB sensibilise régulièrement ses collaborateurs·trices et partenaires à la question de l'intégrité. Le DI identifie, évalue et priorise annuellement les risques relatifs à l'intégrité. Il identifie et met en œuvre des mesures de mitigation de ces risques.

Département international – departement.international@croix-rouge.be

Il met ainsi en place une série de mesures préventives nécessaires pour maîtriser les risques liés à l'intégrité :

Vers le personnel CRB :

- **Recrutement** : Un système de références pour le recrutement des nouveaux-elles collaborateurs-trices existe au sein de la CRB. Il est demandé à tout-e candidat-e de fournir le contact de deux personnes de référence. La question de l'intégrité est abordée avec ces personnes de référence et, lors de l'entretien d'embauche, avec le ou la candidat-e.
- **Briefing** : Lors du briefing avec les nouveaux-elles collaborateurs-trices, la Charte de la CRB, les valeurs et les principes sont abordés. La politique intégrité est présentée, de même que le contrôle interne et la procédure en cas de souffrance au travail découlant des risques psychosociaux. Le code de conduite est lu par le personnel, qui, en signant l'accusé de réception, s'engage à s'y conformer tout au long de son expatriation ou de sa mission.
- **Formation** : La CRB propose une formation spécifique sur l'intégrité et la manière de gérer les cas d'atteinte à celle-ci à destination des (potentiels) membres du Comité intégrité ainsi que des formations à destination du/de la Conseiller-ère en intégrité. Le/la Conseiller-ère intégrité est impliqué dans les réflexions menées au sein du secteur et du Mouvement CRCR.
- **Communication du point de signalement** : Des fiches destinées à informer le personnel sur l'intégrité et l'existence d'un point signalement sont affichées dans les bureaux du DI.

Vers les partenaires :

- **ASP et convention de collaboration** : Conformément au point 5 de la Charte signée par le secteur, tout accord spécifique de partenariat (ASP) comporte une clause relative à la lutte contre la fraude et la corruption, à la protection contre les actes d'exploitation sexuelle et abus sexuels, et au respect du code de conduite (comportements pouvant porter préjudice à l'image ou aux intérêts de la CR). Il en va de même pour le Volet Nord ; toute convention de partenariat comporte une clause relative à l'intégrité et à ses différentes thématiques.
- **Evaluation du partenariat** : Une évaluation du partenariat a lieu tous les trois ans avec chaque partenaire. Cette évaluation comprend des critères relatifs à l'intégrité.
- **Nouveaux partenariats** : Tout nouveau partenariat est soumis à une analyse via une grille de lecture comprenant un critère relatif à l'intégrité.
- **Accompagnement** : Le Département international de la CRB s'engage à soutenir ses partenaires (SNH) dans l'élaboration d'une politique intégrité et à promouvoir auprès de ceux-ci l'approche ECR et la mise en place d'un mécanisme de retour d'information et de réclamation intégrant la gestion de plaintes d'atteinte à l'intégrité.
- **Communication du point de signalement** : Des fiches destinées à informer le partenaire sur l'intégrité et l'existence d'un point signalement sont affichées dans les bureaux des délégués CRB chez nos partenaires.

Département international – departement.international@croix-rouge.be

Suivi et évaluation

Le *change manager* examine chaque année l'avancement de la mise en œuvre de la présente politique. Il se réunit avec le Comité tous les trois ans pour évaluer le bon fonctionnement du mécanisme décrit dans la présente politique.

Annuellement, le/la Conseiller-ère intégrité fournit au Comité intégrité, sur base de son propre registre et de celui du Comité:

- Le nombre de déclarations reçues
- Un aperçu des principaux motifs (% objet déclaration et type de cas d'atteinte à l'intégrité)
- Le nombre cas traités par le Comité
- Un aperçu des principaux types de mesures prises

Ces données sont également communiquées au Conseil d'administration et aux collègues du département international.

Annexes

Annexe 1 : Extraits de documents de la FICR relatifs à la lutte contre la fraude et la corruption ; à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels ; et à la protection des lanceurs d'alerte

Annexe 2 : Politique relative à la protection de l'intégrité des Sociétés nationales et des organes de la FICR

Annexe 3 : Logigramme mécanisme de remontée et de gestion des plaintes

Annexe 4 : Procédure RPS

Annexe 5 : Template paragraphes intégrité accords de partenariat

Annexe 6 : Template registre

Annexe 7 : Charte intégrité

Annexe 8 : Protection de la vie privée

Annexe 1 : Extraits de documents de la FICR relatifs à la lutte contre la fraude et la corruption ; à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels ; et à la protection des lanceurs d'alerte

Extraits de la politique relative à la fraude et la corruption de la FICR :

La Fédération internationale est résolue à prévenir la fraude et la corruption et à prendre des mesures rapides et appropriées en cas d'actes de fraude et de corruption commis par son personnel, ou contre elle, par ses partenaires, sous-traitants ou fournisseurs, et face à toute pratique de collusion entre ces parties.

[...]

Si la Fédération est informée de pratiques frauduleuses ou assimilables à de la corruption concernant un Membre, elle veille à ce que la Société nationale ait connaissance de ces allégations. Si lesdites allégations mettent également en cause des membres de son personnel ou certaines de ses ressources, la Fédération internationale attend du Membre qu'il coopère sans réserve à l'enquête qu'elle fera ouvrir. Par ailleurs, conformément à la Politique de la Fédération relative à l'intégrité, les Membres sont tenus de prendre les dispositions nécessaires pour instruire toute allégation les concernant.

[...]

Tous les partenaires, sous-traitants ou fournisseurs sont tenus par les dispositions de documents contractuels de :

- *Laisser la Fédération internationale accéder aux documents spécifiés la concernant ; et de*
- *Déclarer qu'ils ne se sont pas livrés et ne se livreront pas à des pratiques frauduleuses ou assimilables à de la corruption.*

Extraits de la politique relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention

En tant qu'organisation humanitaire et conformément à son mandat, la Fédération internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (« Fédération internationale ») a l'obligation de respecter et de protéger les personnes vulnérables à des risques.

[...]

Les actes d'exploitation et les abus sexuels commis à l'encontre des personnes que la Fédération internationale s'efforce d'aider font partie des cas les plus graves de manquement à la mission de l'Organisation. (...) Il est donc crucial que la Fédération internationale prenne toutes les mesures nécessaires pour empêcher que de tels actes ne soient commis en son sein et pour gérer de manière adéquate les cas qui pourraient malgré tout survenir.

[...]

En ce qui concerne le personnel tiers, une clause relative à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doit être incluse dans tout accord conclu entre la Fédération internationale et une tierce partie. De même, une clause similaire doit figurer dans les accords de subventions conclus entre la Fédération internationale et ses partenaires d'exécution, y compris les Sociétés nationales.

[...]

La Fédération internationale applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels, ce qui signifie que toute personne coupable d'actes répréhensibles devra rendre des comptes.

[...]

Les efforts consacrés à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doivent se fonder sur l'approche relative à l'engagement des communautés et à la redevabilité à leur égard, qui place les communautés au centre de l'action de la Fédération internationale.

[...]

Toute plainte concernant un membre du personnel ou un volontaire d'une Société nationale doit être transmise à la Société nationale concernée par le Bureau de l'audit interne et des enquêtes,

Intégrité

Département international – departement.international@croix-rouge.be

en consultation avec le département Soutien à la gouvernance si nécessaire. Il est demandé aux Sociétés nationales de faire rapport à la Fédération internationale sur les résultats des enquêtes menées et sur les mesures prises pour garantir la réponse à tout besoin immédiat que peuvent avoir les victimes des actes d'exploitation ou des abus sexuels allégués en matière notamment de santé ou de soutien psychosocial.

Extraits de la politique relative à la protection des lanceurs d'alerte

La Fédération internationale a une politique de tolérance zéro envers toute forme de représailles contre une personne qui fait part de ses raisons de soupçonner une violation des règlements internes de la Fédération internationale ou qui coopère à un processus d'audit ou d'enquête mené sous l'autorité du secrétariat général.

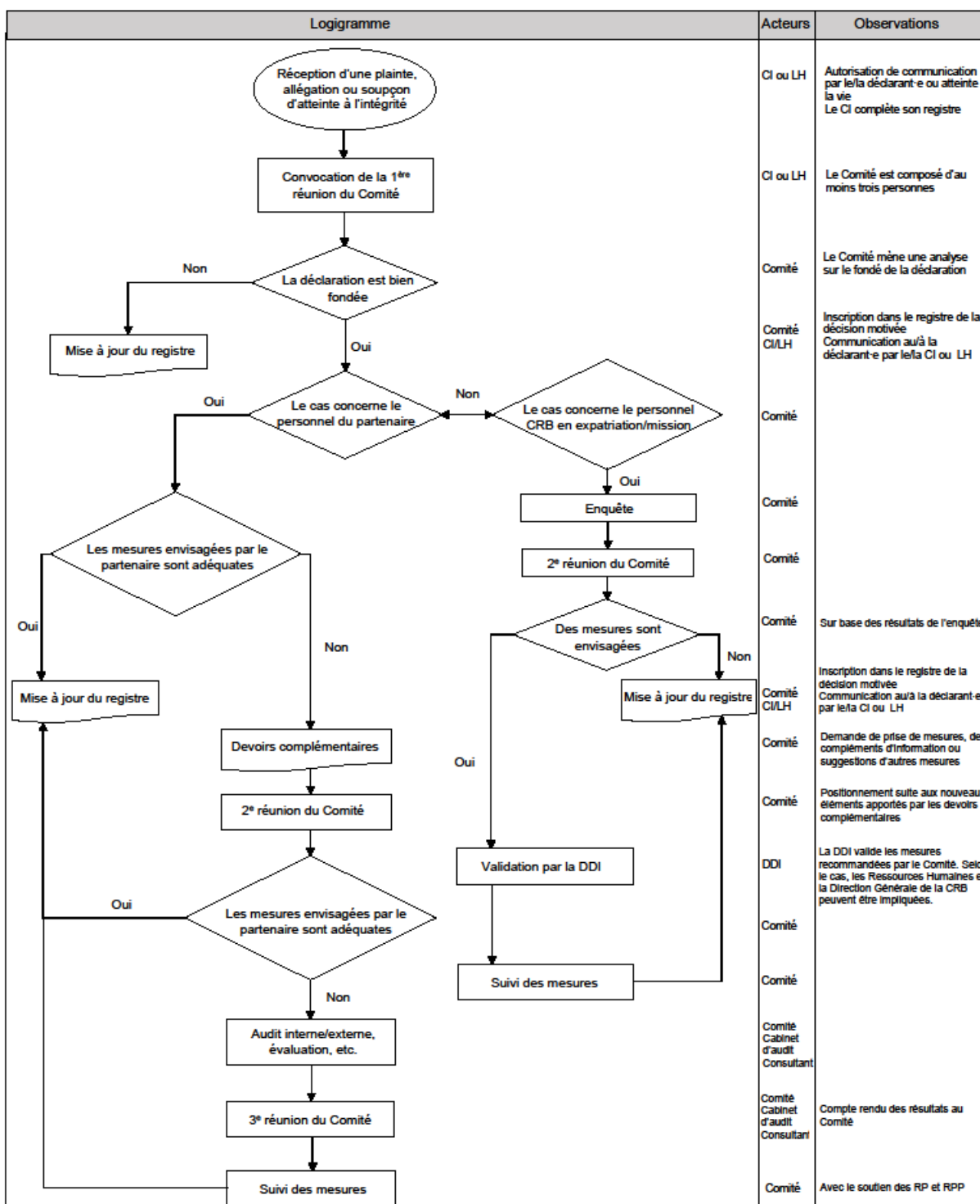
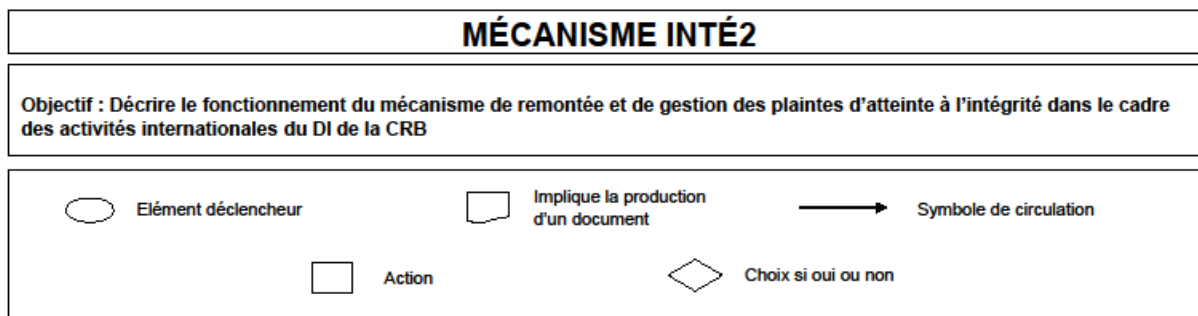
[...]

(...) toute personne faisant part de ses soupçons à propos d'un comportement compréhensible doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de penser que les informations divulguées font état d'une violation potentielle des règlements internes de la Fédération internationale.

Annexe 2 : Politique relative à la protection de l'intégrité des Sociétés nationales et des organes de la FICR

Cliquez [ici](#).

Annexe 3 : Logigramme du mécanisme de remontée et de gestion des plaintes



Annexe 4 : Procédure RPS

Cliquez [ici](#).

Annexe 5 : Template paragraphes intégrité accords de partenariat

« x. Intégrité

Les partenaires sont résolus à prendre des mesures rapides et appropriées en cas d'atteinte à l'intégrité commise par leur personnel.

L'intégrité englobe la fraude et la corruption ; les actes d'exploitations et les abus sexuels ; les comportements qui peuvent porter préjudice à l'image ou aux intérêts des Croix-Rouge.

Si un partenaire est informé de pratiques portant atteinte à l'intégrité dans le cadre du présent accord, il veillera à ce que l'autre partie ait connaissance de ces faits. Si lesdits faits mettent en cause des membres de son personnel salarié ou volontaire, le partenaire en question fera ouvrir une enquête et maintiendra l'autre partie informée du résultat de l'enquête. La partie concernée tient à la disposition de l'autre partie les documents liés à la gestion des dossiers.

La CRB met à disposition du partenaire et de son personnel des canaux de signalement : le/la représentant.e de la CRB dans le pays, le/la responsable partenariat et programme du pays basé.e à Bruxelles et une adresse email traité en toute confidentialité par son/sa conseiller-ère intégrité : integrite.international@croix-rouge.be

En annexe à cet accord, la CRB met à disposition sa politique intégrité, dans laquelle ces informations sont reprises. »

Annexe 6 : Template registre

Cliquez [ici](#).

Annexe 7 : Charte intégrité

Cliquez [ici](#).

Annexe 8 : Protection de la vie privée

Cliquez [ici](#).