Annexe 19 :

Code d’intégrité

**Contenu**

[A. Introduction 3](#_Toc193369786)

[B. Notre vision et notre mission 3](#_Toc193369787)

[Vision 3](#_Toc193369788)

[La mission 4](#_Toc193369789)

[C. Nos principes 4](#_Toc193369790)

[1. Partenariats horizontaux et solidaires 4](#_Toc193369791)

[2. Engagement, responsabilité et travail de qualité 4](#_Toc193369792)

[3. Un processus d'apprentissage ininterrompu 5](#_Toc193369793)

[4. Transparence et intégrité financière 5](#_Toc193369794)

[5. Égalité de traitement, non-discrimination et harcèlement sexuel 5](#_Toc193369795)

[6. Approche transversale du genre 6](#_Toc193369796)

[7. Protection des données, confidentialité et communication externe 7](#_Toc193369797)

[8. Conflits d'intérêts 7](#_Toc193369798)

[D. Modalités pratiques de ce code d'éthique 7](#_Toc193369799)

[E. Traitement des plaintes 10](#_Toc193369800)

# Introduction

L'association sans but lucratif IFSI, l'Institut de coopération syndicale internationale, soutenue par l'Union générale des syndicats de Belgique (ABVV), est financée par des fonds publics et par ses propres fonds provenant des contributions des membres de l'ABVV.

L'IFSI doit, d'une part, respecter une série d'obligations légales en tant qu'organisation sans but lucratif financée par des fonds publics et, d'autre part, une série de principes et de valeurs défendus par la FGTB. Ce corpus éthique a donc servi de base à l'élaboration des principes du présent code éthique et normatif.

Ce code d'éthique s'adresse principalement aux employés/salariés, aux administrateurs h/f, aux membres de l'assemblée générale et aux bénévoles qui ont une relation contractuelle avec l'IFSI[[1]](#footnote-1) . Le code ne se substitue en aucun cas aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Par ce code de déontologie et sa signature, l'IFSI met en œuvre le point 1 de la charte d'intégrité.

# Notre vision et notre mission

## Vision

Par le biais du dialogue social et de la négociation collective, tous les partenaires syndicaux de l'IFSI se mobilisent pour défendre les droits des travailleurs, améliorer les conditions de travail pour tous et influencer l'élaboration des politiques publiques dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent. Ils se battent pour contribuer à des sociétés inclusives, justes, équitables, solidaires et démocratiques. Les travailleurs les soutiennent et se mobilisent dans cette dynamique.

Ici et ailleurs, l'IFSI, la FGTB et leurs partenaires :

* acteurs de la démocratie, en faisant entendre la voix des travailleurs et en étant des contre-pouvoirs actifs ;
* acteurs du changement, en mobilisant les travailleurs et en construisant des relations de pouvoir ;
* les acteurs de la solidarité, en défendant l'intérêt collectif et en formant des réseaux ;
* les acteurs internationaux, en s'organisant au-delà des frontières ;
* les acteurs de la justice sociale, en luttant contre les inégalités ;
* les acteurs de la paix.

## La mission

La mission de l'IFSI est multiple :

* l'IFSI met en œuvre la **politique internationale de** la FGTB ;
* L'IFSI aide les organisations partenaires à **être reconnues institutionnellement** comme des acteurs du dialogue social et les soutient stratégiquement et solidairement dans leur processus de changement en facilitant leur renforcement par l'échange d'expériences et d'expertise, la formation et la mise en réseau ;
* l'IFSI favorise la **prise de conscience et l'implication active** des membres et militants de la FGTB dans la solidarité internationale, en donnant de la visibilité à ses partenaires et à leurs luttes syndicales et en développant des synergies d'action entre travailleurs et entre organisations syndicales ;
* l'IFSI facilite le **syndicalisme international de réseau**, en développant une dynamique commune entre les militants syndicaux ;
* l'IFSI contribue à la construction d'une **contre-force syndicale** internationale forte, libre et indépendante, engagée dans le changement social et politique en accord avec les valeurs progressistes.

# Nos principes

### Partenariats horizontaux et solidaires

Un partenariat est une relation **entre égaux**, fondée sur le respect, la confiance et la compréhension mutuelles, la reconnaissance et le respect de la diversité et des différences dans le cadre d'un processus d'apprentissage mutuel . **[[2]](#footnote-2)**

Pour nous, une relation de partenariat est basée sur la solidarité entre des syndicats qui partagent une vision et promeuvent des valeurs communes, au sein d'un réseau syndical en constante évolution et structuration. Nous attachons une grande importance au respect entre les individus, les salariés et les membres des différentes organisations. L'autonomie et l'émancipation des partenaires sont des valeurs centrales pour l'IFSI. Nous nous engageons à mener à bien nos activités et à assurer le suivi des projets dans le respect de ce critère.

### Engagement, responsabilité et travail de qualité

Nous accomplissons nos missions et nos tâches en vue d'atteindre les objectifs de notre organisation à but non lucratif. Chaque jour, à tous les niveaux de l'organisation, nous prenons des décisions sur la base des informations que nous recevons en interne. Disposer de la bonne information est donc essentiel pour faire un travail de qualité. Nous nous engageons donc à fournir des rapports, des notes, des documents financiers et comptables complets, exacts et étayés. Dans l'accomplissement de notre mission , nous faisons preuve d'engagement et de détermination, et nous assumons pleinement nos responsabilités.

### Un processus d'apprentissage ininterrompu

Depuis plusieurs années, l'IFSI a adopté une **démarche qualité** et s'engage à améliorer en permanence les processus, le fonctionnement et la gestion de l'asbl en vue d'obtenir des résultats efficaces au profit de chaque public cible. Nous nous efforçons également de proposer des solutions et des méthodes de travail innovantes, dans le respect des procédures et en accord avec les objectifs de notre organisation . [[3]](#footnote-3)

### Transparence et intégrité financière

L'IFSI s'efforce d'assurer la plus grande **transparence** possible, tant en interne qu'en externe, notamment par le biais des dispositions de communication prévues par la législation sur les ASBL, des accords de partenariat et des échanges internes au sein de notre équipe et entre collaborateurs, ainsi qu'avec le service d'audit interne de la FGTB. Chaque année, et chaque fois que la situation l'exige, les organes de l'IFSI se réunissent pour prendre les décisions de gestion nécessaires et assurer la bonne gouvernance de l'institut. La transparence et la publicité sont garanties, comme l'exige la législation sur les organisations sans but lucratif. Nous constatons également que l'IFSI gère ses budgets de manière transparente, en collaboration avec ses partenaires.

L'équipe de l'IFSI encourage l'ouverture et l'accès à l'information afin de fournir une vue d'ensemble claire et complète des différentes initiatives de son personnel et de ses partenaires. Conformément à sa politique financière, l'IFSI assure la qualité de son contrôle financier par le biais d'un certain nombre de mesures, d'outils et de procédures appropriées.

Nous condamnons toute forme d'atteinte à l'**intégrité** (abus, fraude, corruption) tant au sein de notre organisation que parmi les partenaires et/ou parties participantes, dans le cadre des interventions que nous finançons. Lorsqu'un membre du personnel observe un comportement irrégulier de la part d'autres employés ou de tiers ayant une relation contractuelle avec l'IFSI, il doit en informer son propre supérieur hiérarchique ou celui de la personne concernée, ou encore la hotline, afin que les mesures nécessaires puissent être prises et qu'une action appropriée puisse être entreprise.

### Égalité de traitement, non-discrimination et harcèlement sexuel

Nous défendons l'égalité de traitement pour tous, sans distinction de genre, de sexe, d'âge, de religion, de nationalité, d'orientation sexuelle, de handicap, d'apparence ou de couleur de peau. Nous mettons en avant nos valeurs de solidarité, de justice, d'égalité et de démocratie. De même, nous rejetons tout comportement ou pensée raciste, sexiste, xénophobe ou fasciste, tant au sein de notre organisation qu'à l'extérieur.

En outre, l'IFSI condamne toute forme de harcèlement, d'abus ou d'exploitation, à quelque niveau que ce soit, entre collègues, responsables et bénévoles et à l'égard de toute personne, en particulier les bénéficiaires de nos actions. Cela implique également que nous refusons d'accepter ou de négocier des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou toute forme de comportement sexuel dégradé, humiliant ou exploitant en échange d'un emploi, de biens ou de services.

L'IFSI considère l'exploitation et les abus sexuels comme des fautes professionnelles graves. L'échange d'argent, de travail, de biens et de services contre des relations sexuelles est absolument interdit, de même que tout acte sexuel avec des mineurs. Il s'agit en fait d'actes criminels.

En cas de plainte ou même de suspicion de l'existence d'actes d'exploitation, les employés, les responsables et les membres des organes de l'IFSI s'engagent à les dénoncer par le biais des mécanismes prévus à cet effet (voir point D). Enfin, l'IFSI décourage toute relation sexuelle entre ses bénéficiaires et les employés/membres des agences/gestionnaires. L'IFSI attend de tous les participants et intervenants à ses activités qu'ils se comportent à tout moment de manière correcte et professionnelle.

### Approche transversale du genre

Conformément à la charte "Gender Mainstreaming" (signée par la FGTB, la CSC et la CGSLB en 2004 et mise à jour en 2024), à la *politique de genre de* l'IFSI et à la Charte de genre signée par OSC belges (dont l'IFSI) en 2018, l'IFSI s'engage à développer une approche de genre avec ses partenaires, dans tous les aspects de son travail.

Nous encourageons l'approche de genre tant dans nos politiques et nos opérations internes que dans nos relations avec nos partenaires. De même, nous encourageons la promotion de l'autonomie des femmes dans toutes nos activités. Par ailleurs, la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes contribue à la lutte contre la pauvreté et les inégalités.

Pour mettre en œuvre ce principe, l'IFSI désignera au sein de son équipe un responsable "genre" qui suivra les questions liées au genre dans la coopération au développement et veillera à ce que la dimension de genre soit encouragée et renforcée dans le programme et les projets de l'IFSI. Cette personne coopérera avec le département "genre" de la FGTB.

### Protection des données, confidentialité et communication externe

Passons maintenant à la **protection des données** :**[[4]](#footnote-4)** : L'IFSI dispose de politiques internes conformes au règlement général sur la protection des données, accessibles sur son site web . [[5]](#footnote-5)

En ce qui concerne la **confidentialité**, lors de la diffusion de tout document contenant des données sensibles pour nos partenaires, nous analysons la question de **la confidentialité** et examinons si les données doivent être rendues totalement ou partiellement anonymes[[6]](#footnote-6) . Les auditeurs/évaluateurs ont accès à des informations confidentielles, ce qui signifie qu'ils sont tenus de rester discrets et qu'il leur est interdit d'utiliser les données à des fins personnelles ou de communiquer les informations en leur possession à d'autres personnes pour évaluer des chercheurs, des articles ou des projets de recherche.

Dans toute **communication externe**, nous veillons à ne pas nuire à l'image de l'IFSI et de ses partenaires.

### Conflits d'intérêts

L'intérêt personnel comprend tout avantage pour nous-mêmes, notre famille, nos parents, nos proches, nos amis ou les organisations avec lesquelles nous avons (eu) un lien personnel ou des relations personnelles (commerciales, politiques ou autres).

Nous veillons à ne pas nous trouver dans une situation de **conflit d'intérêts**, c'est-à-dire une situation dans laquelle nous-mêmes, ou un intermédiaire, sommes impliqués, impliquant des intérêts susceptibles d'influencer l'exercice impartial et objectif de notre fonction ou de donner l'impression d'une telle influence. Si un conflit d'intérêts survient, nous prenons les mesures appropriées pour y mettre fin.

# Modalités pratiques de ce code d'éthique

En tant que signataire de la "Charte d'intégrité" présentée au secteur à l'initiative du ministre Alexander De Croo, l'IFSI s'engage à mettre en œuvre une série de mesures pour concrétiser son engagement en matière d'intégrité :

#### Le code de déontologie de l'IFSI a été **approuvé par les agences** et signé par l'ensemble du personnel et de l'équipe de direction de l'IFSI. En outre, il a été signé par **tous les acteurs qui ont établi une relation contractuelle avec l'IFSI** dans le cadre de nos opérations internationales sur le site . Pour chaque mission à l'étranger, le code de déontologie est transmis au superviseur de l'IFSI (FGTB ou externe) avant le départ. Ce dernier en accepte le contenu et s'engage à respecter le code de déontologie. En procédant ainsi systématiquement avant chaque départ, que le superviseur ait ou non déjà pris connaissance du code de déontologie, nous favorisons la sensibilisation et la prévention dans ce domaine. Pour les missions en Belgique, les mêmes règles s'appliquent : le code de déontologie est transmis aux personnes concernées (partenaires, externes ou FGTB), qui le signent avant de commencer la mission.

#### ☞ Avec ce point, l'IFSI met en œuvre le point 1 de la charte d'intégrité : un code de déontologie signé par toutes les personnes travaillant officiellement pour l'IFSI.

#### L'IFSI s'engage à **sensibiliser au** maximum ses employés, bénévoles et partenaires à l'intégrité. Ceci à travers des sessions de formation ou d'accompagnement par des personnes proposées par la fédération Acodev/ONG, toute autre organisation externe disposant d'une expertise en la matière ou à travers des moments d'échange avec ses partenaires de programme FOS et Solsoc.

Nous incluons également le thème de l'intégrité dans le suivi annuel et les visites sur le terrain des organisations partenaires. Lors de ces visites, une session sur l'intégrité est intégrée et des échanges ont lieu avec le partenaire sur ce thème. Nous sensibilisons nos partenaires à l'intégrité et les encourageons à développer également une politique d'intégrité au sein de leur organisation.

Nos employés peuvent **s'adresser à une personne en toute confiance** pour obtenir des conseils sur l'intégrité et les atteintes possibles à celle-ci. Il s'agit de conseillers confidentiels désignés au sein de la structure ABVV à laquelle l'IFSI est affilié. Cette personne dispose de la formation et de la reconnaissance nécessaires pour reconnaître les atteintes à l'intégrité et fournir des conseils d'expert à ce sujet.

☞ Avec ce point, l'IFSI met en œuvre les points 2, 3 et 10 de la charte d'intégrité : sensibilisation à la question de l'intégrité (2), conseiller confidentiel auquel le personnel et les bénévoles peuvent s'adresser (3) et collaboration avec d'autres acteurs (10).

#### **En ce qui concerne l'intégrité financière,** nous prenons les mesures préventives nécessaires pour atténuer les risques liés à l'intégrité.

#### Par exemple :

* l'existence d'une **politique financière de l'IFSI** ;
* la signature par nos partenaires d'un **manuel financier** pour les coordinateurs et les comptables des organisations dans les pays partenaires (ajouté aux accords de partenariat quinquennaux) ;
* la préparation d'un **vade-mecum financier** destiné aux équipes en Belgique (équipe IFSI et audit de la FGTB) ;
* la désignation d'une **personne de contact pour l'intégrité financière** au sein de l'IFSI afin d'améliorer les processus de contrôle et de gestion financière ;
* la **création d'une "task force financière" au sein de l'IFSI dans le** but d'analyser et d'élaborer des recommandations financières pour la gestion financière de l'IFSI, à laquelle participent au moins le coordinateur de l'IFSI, le responsable du contrôle financier et la personne de contact "intégrité financière". Cette *task force* se réunit régulièrement avec le directeur du service d'audit interne de la FGTB et un comptable désigné par lui. La task force financière est interrogée par le personnel de l'IFSI en cas de questions ou de doutes sur l'existence de cas de corruption au niveau des partenaires/bénéficiaires des pays partenaires.
* un audit externe annuel - tant en ce qui concerne la FGTB que l'audit commandé par la DGD - devrait garantir que toute irrégularité soit découverte à temps.
* **l'échange de bonnes pratiques avec le secteur** grâce à la participation d'un ou de plusieurs membres de l'équipe IFSI aux plateformes d'échange du secteur de la coopération au développement sur la gestion financière.

☞ Avec ce point, l'IFSI met en œuvre les points 4 et 7 de la charte d'intégrité en ce qui concerne l'aspect de l'intégrité financière. Nous prenons les mesures préventives nécessaires pour atténuer le risque de violation de l'intégrité financière (4) et les audits trimestriels nous permettent d'identifier plus rapidement les éventuelles violations de l'intégrité financière et d'améliorer nos systèmes financiers si nécessaire (7).

#### Les dispositions nécessaires en matière d'intégrité sont incluses dans les **accords de partenariat** que nous concluons avec nos **partenaires** en Belgique et dans les pays partenaires. En signant la convention de partenariat, toutes les parties - c'est-à-dire l'IFSI, les organisations partenaires en Belgique et dans les pays partenaires - acceptent le contenu du code de déontologie et s'engagent à le respecter consciencieusement.

☞ Avec ce point, l'IFSI met en œuvre le point 5 de la charte d'intégrité : des dispositions relatives à l'intégrité dans les contrats avec nos partenaires.

#### L'IFSI a mis en place une ligne d'assistance confidentielle à laquelle le personnel, les partenaires, les bénéficiaires ou les victimes peuvent adresser leurs plaintes concernant des manquements à l'intégrité. Ce point de contact estintegrity@ifsi-IFSI.be . Il est mentionné sur le site web de l'IFSI

#### L'IFSI informe **ses partenaires de l'existence de ce point de contact**, qui est également décrit de manière formelle dans les accords de partenariat.

☞ Avec ce point, l'IFSI met en œuvre le point 6 de la charte d'intégrité : un service d'assistance téléphonique confidentiel pour les plaintes relatives aux violations de l'intégrité.

#### La question de l'intégrité est inscrite chaque année à l'ordre du jour des organes de l'IFSI. C'est à ce moment-là que l'occasion se présente :

* signaler l'existence de toute plainte reçue au point de contact au cours de l'année. L'IFSI tient un registre des incidents, dans lequel sont consignées les plaintes et les mesures prises, bien entendu de manière anonyme afin de protéger les données personnelles des parties concernées.
* expliquer les **actions et les développements internes de l'IFSI en matière d'**intégrité ;
* **adapter, si nécessaire,** le code d'éthique et plus particulièrement ses modalités d'application pratique telles que décrites au point D dans un souci d'amélioration continue

#### Nous organisons des contrôles réguliers afin d'identifier toute violation de l'intégrité et d'améliorer nos systèmes. En ce qui concerne les atteintes à l'intégrité financière, le personnel de l'IFSI procède à des audits trimestriels des rapports financiers soumis chaque trimestre par les partenaires à l'IFSI (voir également le point 3).

* Avec ce point, l'IFSI met en œuvre le point 7 de la charte d'intégrité : organiser des contrôles réguliers pour identifier les violations de l'intégrité.

#### En cas de manquement à l'intégrité, l'IFSI s'engage à suivre rapidement les cas signalés et à prendre immédiatement les mesures appropriées. Les organes de décision de l'IFSI peuvent prendre position sur les mesures et/ou les sanctions à prendre. En ce qui concerne les plaintes éventuelles contre le personnel de l'IFSI, les dispositions existantes dans l'ABVV (réglementation du travail, procédures, participation des organes de représentation des travailleurs) s'appliquent. En ce qui concerne les partenaires belges (FGTB), les partenaires externes ou tout autre partenaire des pays partenaires, les organes détermineront les mesures ad hoc en fonction du cas spécifique.

* Avec ce point, l'IFSI met en œuvre le point 8 de la charte d'intégrité : prendre immédiatement les mesures appropriées en cas de violation de l'intégrité.

#### Tout en respectant les règles de protection de la vie privée**, nous** communiquons largement les infractions en matière d'intégrité **au moins une fois par an**. Le thème de l'intégrité figure chaque année à l'ordre du jour des organes de l'IFSI (voir point 6) et est également inclus dans nos rapports annuels.

* Par ce point, l'IFSI met en œuvre le point 9 de la charte d'intégrité : communication globale sur les violations de l'intégrité au moins une fois par an.

#### Comme expliqué dans la section 2, nous travaillons activement avec d'autres acteurs pour mettre en œuvre ces mesures et améliorer nos pratiques et les systèmes existants. Nous le faisons notamment en participant aux groupes de travail sur l'intégrité organisés par la Fédération des ONG et en échangeant des expériences avec FOS et Solsoc. Grâce aux expériences partagées au sein du groupe de travail sur l'intégrité et aux échanges avec FOS et Solsoc, nous pouvons tester nos systèmes existants par rapport aux réalités et les ajuster si nécessaire.

* Avec ce point, l'IFSI met en œuvre le point 10 de la charte d'intégrité : collaborer activement avec d'autres acteurs et s'efforcer d'améliorer continuellement les systèmes.

# Traitement des plaintes

Le point de contact integrity@ifsi-IFSI.be est à la disposition de toute personne qui s'inquiète d'un comportement inacceptable ou qui est témoin d'un tel comportement. La personne qui se trouve derrière l'adresse électronique et à qui la plainte est adressée est un employé de la FGTB fédérale. Il s'agit de la personne de confiance qui dispose du statut et de l'expérience nécessaires pour traiter le dossier et qui a reçu la formation adéquate pour ce faire.

L'examen et la résolution d'une plainte peuvent, si nécessaire, être effectués par un comité des plaintes, composé au moins du responsable des plaintes, du conseiller confidentiel et du conseiller interne en matière de prévention et de protection. Le cas échéant, le service externe de prévention et de protection peut également être impliqué dans cette enquête.

L'IFSI s'engage à traiter les plaintes en temps utile, conformément aux lignes directrices en vigueur au sein de la FGTB. Si des actes de violence et de harcèlement sont constatés, des mesures appropriées seront prises.

Pour la procédure de plainte complète, voir l'annexe 20.

1. #####  Également communiqué aux partenaires de l'asbl

 [↑](#footnote-ref-1)
2. #####  Politique de partenariat de l'IFSI

 [↑](#footnote-ref-2)
3. #####  Politique stratégique de l'IFSI

 [↑](#footnote-ref-3)
4. #####  Le GDPR (ou AVG, General Data Protection Regulation) est un règlement européen protégeant les données personnelles qui est entré en vigueur dans tous les États membres de l'UE le 25 mai 2018.

 [↑](#footnote-ref-4)
5. #####  La politique de l'IFSI concernant le GPDR (ou AVG)

 [↑](#footnote-ref-5)
6. #####  Politique de gestion axée sur les résultats

 [↑](#footnote-ref-6)