

Rôles d'une politique d'intégrité

Responsable de l'intégrité

Dans la deuxième phase, nous nommons un integrity change manager. Ou même: un responsable de l'intégrité. La fonction de **"responsable de l'intégrité"** consiste à permettre à **l'intégrité de prendre complètement racine en tant que dirigeant au sein de votre organisation**. Concrètement, ce "change manager" est responsable de l'application des points de la charte.

Il s'occupe des tâches suivantes :

- Instaurer et maintenir une véritable culture d'intégrité au sein de l'organisation, basée sur des valeurs et des règles, mais aussi sur une logique de transparence et d'amélioration continue.
- Donner à l'organisation un code éthique pleinement en ligne avec les valeurs et l'image de l'organisation et s'assurer que tous ceux qui travaillent pour l'organisation (collaborateurs, bénévoles, administrateurs) acquièrent ce code.
- Fournir les informations et la formation nécessaires pour faciliter cette appropriation.
- S'assurer que l'organisation a nommé une personne en tant que "conseiller en intégrité" et que cette personne a le temps, les connaissances et les compétences nécessaires pour remplir ce rôle.
- Identifier les risques d'intégrité qui peuvent affecter votre organisation et comment les gérer. Intégrer pleinement ces risques dans les politiques de partenariat et les accords de partenariat.
- Assurer l'existence, l'accessibilité et le bon fonctionnement du mécanisme de signalement qui reçoit les plaintes et veiller à ce qu'un mécanisme soit établi pour la soumission et le traitement des plaintes en temps opportun, de manière efficace, efficiente et proportionnée.
- Veiller à ce que des mesures appropriées soient prises immédiatement en cas de violation de l'intégrité. Il peut s'agir de mesures de protection des victimes, donner l'alerte, de mesures d'amélioration organisationnelle ou de sanctions individuelles ou collectives.
- S'assurer qu'il existe des procédures de contrôle pour identifier les violations potentielles de l'intégrité et améliorer les approches d'intégrité de l'organisation en conséquence.
- Evaluer régulièrement la situation d'intégrité au sein de votre organisation et proposer des points d'amélioration et des plans d'action, également basés sur un échange actif de pair à pair.
- Assurer une communication complète, régulière (au moins une fois par an) et structurée sur les violations d'intégrité.

Conseiller en intégrité

La fonction de "**conseiller en intégrité**" doit être la personne de référence vers laquelle chaque employé ou bénévole de l'organisation peut se tourner pour obtenir des conseils sur l'intégrité. Plus précisément, ce conseiller en intégrité agit comme un "ami" qui écoute sans juger la personne qui signale un (éventuel) problème d'intégrité. Sur base de cette écoute active, le conseiller en intégrité donne à son interlocuteur des bons conseils concernant les actions à entreprendre. Afin de pouvoir réaliser pleinement la relation de confiance et donc également la fonction de conseiller confidentiel, cette personne doit être liée par la confidentialité des informations reçues, sauf en cas de situation exceptionnelle (comme un danger grave et imminent pour une personne ou pour l'organisation) qui ne peut être évité sans violer cette confidentialité.

Ce poste requiert les compétences suivantes :

- Connaître l'intégrité dans votre organisation, à la fois en termes de connaissance complète des codes et des valeurs et de la manière dont ils sont appliqués.
- Une forte capacité d'empathie et de respect des autres.
- Une forte capacité à instaurer la confiance chez l'autre et à soutenir l'expression libre et décontractée.
- Une grande capacité d'écoute, surtout sans juger, et en facilitant l'expression des autres pour recueillir toutes les informations pertinentes avant de donner des conseils.
- La capacité d'analyser des situations complexes dans une perspective d'intégrité, en tenant compte à la fois de la réalité des individus et des organisations.
- Pouvoir appliquer l'approche basée sur la gestion des dilemmes éthiques au regard des valeurs de l'organisation.
- Fournir des conseils éclairés à l'autre partie sur les attitudes et les actions à prendre sur base de ces analyses.
- Assurer un suivi et un soutien adéquats aux différentes demandes de conseils à base individuelle et, en général, en analysant si des améliorations doivent être apportées aux mécanismes d'intégrité de l'organisation.

Gestionnaire des plaintes d'intégrité

La fonction de "**Gestionnaire des plaintes d'intégrité**" consiste à identifier et à traiter correctement toutes les plaintes relatives à l'intégrité soumises au sein de l'organisation. Cette fonction doit être la plus indépendante possible du travail opérationnel et rend des comptes directement à la direction de l'organisation.

Le poste couvre les points suivants :

- Vérifier quotidiennement si des plaintes sont arrivées, voir si elles sont liées à l'intégrité, ou les renvoyer à un autre service si nécessaire.
- Analyser les plaintes d'intégrité sur base d'une bonne connaissance des valeurs d'intégrité de l'organisation et de la gestion des dilemmes.

- Elaborer un plan d'action approprié pour les plaintes recevables, conformément aux procédures et aux processus internes de l'organisation. Lancer éventuellement des enquêtes et des requêtes d'information.
- En réponse à la plainte, formuler des sanctions à prendre sur base des mesures d'informations collectées.
- Proposer au responsable de l'intégrité d'éventuelles améliorations au système interne d'intégrité en fonction des affaires traitées et des analyses effectués.

Les fonctions cumulatives

Il sera parfois très difficile de répartir les trois fonctions entre des différentes personnes, surtout dans les petites organisations. Il n'y a pas d'obligation de les répartir entre trois personnes, mais le rôle de "conseiller en intégrité" est a priori moins compatible avec celui de "gestionnaire des plaintes", car ceci pourrait changer le concept de confiance nécessaire à la fonction de conseiller en intégrité et les problèmes concrets liés à la confidentialité des données. Dans les très petites structures, il peut être préférable d'attribuer le rôle de "gestionnaire des plaintes" à un tiers, tel qu'un membre du conseil d'administration. Il peut être utile d'analyser également si une fonction peut être sous-traitée à une autre organisation. D'autre part, il y a une plus grande affinité à rapprocher les fonctions de "responsable de l'intégrité" et de "conseiller en intégrité", car elles sont toutes deux davantage du côté préventif de la politique d'intégrité.