

PRINCIPES DE COMPORTEMENT  
liés aux questions d'intégrité  
(fr)



[louvaincooperation.org](http://louvaincooperation.org)

Le concept d'intégrité financière et morale couvre les thématiques et comportements précisés ci-dessous, sans que ceux-ci soient exhaustifs.

Ces comportements ne seront pas tolérés au sein de Louvain Coopération que ce soit en Belgique ou dans ses zones d'interventions et feront l'objet de sanctions en accord avec le règlement de travail de LC et la législation en vigueur en Belgique et dans nos zones d'intervention.

■ Harcèlement sexuel au travail . . . . .	. 3
■ Exploitation sexuelle . . . . .	. 3
■ Abus sexuel . . . . .	. 3
■ Comportements sentimental et sexuel . . . . .	. 3
■ Harcèlement moral au travail . . . . .	. 4
■ Comportements « incorrects » . . . . .	. 4
■ Violence au travail. . . . .	. 4
■ Fraude et corruption . . . . .	. 5
■ Préjudice à l'image ou aux intérêts de LC . . . . .	. 5
■ Respect des lois et cultures locales . . . . .	. 5
■ Drogue et alcool . . . . .	. 6
■ Comportements liés à la récolte de fonds . . . . .	. 6
■ Comportements liés au suivi de lignes directrices sécuritaires .	6
■ Respect du matériel . . . . .	. 7
■ Respect de la confidentialité . . . . .	. 7
■ Comportements adoptés vis-à-vis des médias . . . . .	. 7
■ Droit à l'image . . . . .	. 7

# 1 HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui porte atteinte à la dignité d'une personne créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Exemples (liste non exhaustive) :**

- regards insistants ou concupiscents
- remarques équivoques ou insinuations
- exposition de matériel à caractère pornographique (photos, textes, vidéos...)
- propositions compromettantes
- attouchements



# 2 EXPLOITATION SEXUELLE

Abuser ou tenter d'abuser, à des fins sexuelles, de la vulnérabilité d'une personne, de sa confiance ou du rapport de force inégal entretenu avec elle.

# 3 ABUS SEXUEL

Toute atteinte physique ou psychologique de nature sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal.

# 4 COMPORTEMENTS SENTIMENTAL ET SEXUEL

Toute activité sexuelle d'un 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.

# 5

## HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Un ensemble de conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'organisation, qui se produisent pendant un certain temps, qui porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne lors de l'exécution de son travail. La création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux..., met en péril son emploi. L'auteur ne doit pas nécessairement avoir agi intentionnellement.



### Exemples :

- Isoler la personne
- L'empêcher de s'exprimer
- Discréditer la personne

# 6

## COMPORTEMENTS « INCORRECTS »

Aller à l'encontre des principes, valeurs et du code éthique de l'organisation, des droits humains ou des principes de bonne gestion financière.

Exemple : une atmosphère de travail constructive envers ses collègues et partenaires, ne pas tirer avantage de sa place hiérarchique dans l'organisation.

### Exemples :

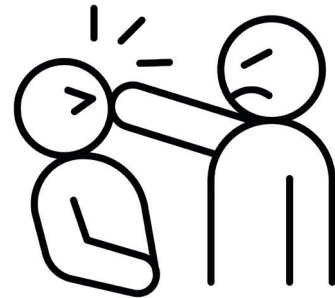
- favoritisme
- népotisme
- corruption
- exploitation de toute forme, y compris sexuelle

# 7 VIOLENCE AU TRAVAIL

Toute situation où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

## Exemples

- menace de violence physique
- agression physique
- menace verbale, ou agression verbale



La violence au travail peut être liée à un critère de discrimination.

# 8 FRAUDE ET CORRUPTION

La **fraude**, 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.

La **corruption**, l'abus d'un pouvoir conféré pour un profit personnel, y compris la subornation.



# 9 PRÉJUDICE À L'IMAGE OU AUX INTÉRÊTS DE LC

Des comportements préjudiciables pour LC tels que :

- 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 valeurs de LC, le travail illégal, les dommages environnementaux intentionnels, le travail forcé, le travail des enfants, etc.



# 10

## RESPECT DES LOIS ET CULTURES LOCALES

Il est demandé aux collaborateurs de LC de se familiariser avec les lois du pays où il travaille et les respecter.

Se familiariser avec les cultures, les structures, les croyances et les coutumes locales et les respecter, tant que celles-ci ne sont pas contraires aux normes internationales des droits de l'homme et au droit humanitaire.



# 11

## DROGUE ET ALCOOL

Il est demandé aux collaborateurs LC de respecter les lois du pays d'intervention dans lequel il se trouve. Éviter la consommation d'alcool ou de drogue dans la mesure où elle pourrait porter atteinte à la qualité de son travail, à l'image de l'organisation ou à la sécurité.



# 12

## COMPORTEMENTS LIÉS À LA RÉCOLTE DE FONDS

Il est demandé aux collaborateurs de LC de :

- Respecter l'objet social de LC tant dans les appels aux dons que dans les appels à projet soumis ;
- Utiliser les fonds collectés uniquement pour des actions en lien avec la mission et les activités de LC ;
- Garantir la transparence et la redevabilité de l'utilisation effective des fonds reçus ;
- Ne pas introduire dans leurs demandes de soutien financier, 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 donateurs ;
- Respecter la loi sur la vie privée des donateurs privés et veiller notamment à ne pas diffuser ou utiliser pour un but autre que la collecte de fonds de LC les données personnelles des donateurs.



Récolte de  
fonds Ethique  
asbl



Ethische  
Fondsenwerving  
vzw

# 13

## COMPORTEMENTS LIÉS AU SUIVI DE LIGNES DIRECTRICES SÉCURITAIRES

Les collaborateurs LC allant sur le terrain affirment avoir pris connaissance de la politique de sécurité et de ses implications et s'engagent à suivre les lignes directrices ainsi que les instructions de sécurité en vigueur.

Le port, le transport et l'usage d'arme ainsi que le transport d'hommes armés sont interdits.



# 14

## RESPECT DU MATÉRIEL

Respect et utilisation responsable des fournitures ou des équipements présents sur le lieu de travail et/ou mis à disposition des collaborateurs LC pour la réalisation de leurs tâches.

Ne pas compromettre la crédibilité ou la sécurité de l'organisation au travers une mauvaise utilisation de son matériel.

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



# 15

## RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

Les informations confidentielles sont protégées et ne sont pas communiquées à des tiers. L'anonymat est accepté et respecté lors du dépôt d'une plainte en matière d'intégrité.

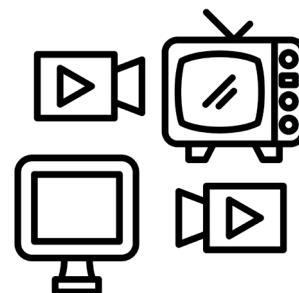


# 16

## DES COMPORTEMENTS ADOPTÉS VIS-À-VIS DES MÉDIAS

Le collaborateur n'a pas de contact avec les médias au nom de LC ou n'interviendra pas en qualité de porte-parole s'il n'en a pas reçu l'autorisation de sa hiérarchie ou si cette tâche est prévue dans son profil de poste ou qu'il en a discuté avec la direction de LC ou avec le service de communication de LC.

Les collaborateurs LC (même sur les comptes personnels) et les partenaires veilleront à ne pas diffuser de message de nature à compromettre la réputation et la perception négative que le grand public pourrait avoir de l'organisation.



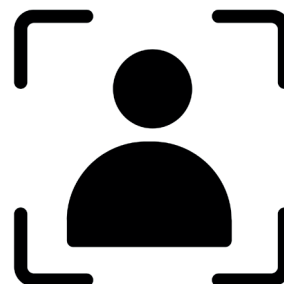
# 17

## DROIT À L'IMAGE

Demande de consentement écrit pour l'utilisation des images par LC, s'il s'agit d'un portrait ou d'enfants.

Pas de consentement écrit nécessaire pour les photos de groupe, à une certaine distance ou de personnes en action.

Le consentement et les images récoltées devront être remis au service « Communication » de LC et ne pourront pas être utilisées à d'autres fins.





**LOUVAIN**  
**COOPERATION**

Louvain Coopération asbl  
Avenue de Cîteaux 114  
1348 Louvain-la-Neuve - Belgique

tél. : +32 (0)10/390.300  
info@louvaincooperation.org  
louvaincooperation.org

TVA : BE0422 717 486  
BE28 7323 3319 1920  
RPM NIVELLES