

Transport & Environment (T&E) - Charte éthique

Code de conduite - Politique contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles - Éthique
de travail - Politique pour les lanceurs d'alerte

1. Introduction

Le présent document présente les lignes directrices éthiques de T&E, un ensemble de principes régissant l'ensemble des activités de T&E et les personnes représentant l'organisation, y compris ses employés, ses consultants et les membres de son conseil d'administration (c'est-à-dire les collaborateurs de T&E). Il comprend quatre sections distinctes : le Code de conduite, la politique relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles, l'éthique des affaires et une politique de protection des lanceurs d'alerte. Il doit être porté à la connaissance de l'ensemble des communautés de T&E (c'est-à-dire à la fois le personnel et les membres) et pris en compte dans le règlement du travail de T&E. Le contenu de ce document est approuvé par l'équipe de direction (SMT) et le conseil d'administration.

Les lignes directrices éthiques définissent les attentes que nous avons envers nous-mêmes en tant que collaborateurs de T&E et énoncent les comportements obligatoires au sein de notre communauté professionnelle. En tant que collaborateur de T&E, vous êtes tenu d'assumer certaines responsabilités, de respecter des principes professionnels acceptables en matière de conduite personnelle, de faire preuve à tout moment d'un haut degré d'intégrité personnelle et d'adopter un comportement conforme à la loi et aux normes éthiques les plus élevées.

Tout manquement à ces principes peut entraîner des mesures disciplinaires.

2. Code de conduite

Respect mutuel entre vous et T&E

Le respect de T&E implique non seulement d'éviter toute utilisation abusive des fonds et des biens de l'organisation, mais aussi de créer et de tenir à jour des registres précis, de protéger tous les types d'informations concernant T&E, de se conformer aux contrôles internes et aux procédures, et de s'abstenir de tout comportement susceptible de nuire au bon fonctionnement de l'organisation. Cela implique non seulement le respect des droits d'autrui, mais exige également que vous vous absteniez de tout comportement susceptible de vous porter préjudice, à vous-même, à vos collègues ou à T&E.

Votre comportement rejaillit directement sur T&E ; par conséquent, vous êtes encouragé(e) à respecter en permanence les normes de professionnalisme les plus élevées. La responsabilité que vous assumez en tant qu'employé(e) de T&E consiste à assumer pleinement les décisions que vous prenez ou que vous ne prenez pas, les actions que vous entreprenez ou que vous ne menez pas, ainsi que les conséquences qui en découlent.

En tant qu'acteurs du secteur associatif, nous prenons des décisions et menons des actions dans l'intérêt supérieur de la société, de la sécurité publique et de l'environnement.

- Nous n'acceptons que les missions qui correspondent à notre parcours, à notre expérience, à nos compétences et à nos qualifications.
- Nous respectons les engagements que nous prenons : nous faisons ce que nous disons que nous ferons.
- Lorsque nous commettons des erreurs ou des omissions, nous en assumons la responsabilité et y remédions.
- Lorsque nous découvrons des erreurs ou des omissions commises par d'autres, nous les signalons à l'instance compétente dès leur découverte.
- Nous assumons la responsabilité de tout problème résultant de nos erreurs ou omissions, ainsi que de toutes les conséquences qui en découlent.
- Nous protégeons les informations confidentielles qui nous ont été confiées.

Relations amoureuses

- Obligations de déclaration : si une relation amoureuse ou familiale étroite se développe entre des collègues, celle-ci doit être signalée au directeur des ressources humaines lorsque les personnes concernées se trouvent dans une relation hiérarchique directe, lorsque l'une exerce une autorité sur l'autre ou lorsque cela présente un conflit d'intérêts pour l'équipe.
- Mesures de résolution : dès la déclaration, le directeur des ressources humaines travaillera avec les deux parties pour ajuster, avec discrétion et respect, les structures hiérarchiques ou la composition des équipes afin d'éliminer tout conflit potentiel, en garantissant l'équité pour l'ensemble de l'équipe.

Comportement inapproprié

Tout acte pouvant être qualifié d'infraction pénale par la loi, y compris, sans s'y limiter, le vol de biens, la falsification de documents, la fabrication, la possession, l'usage, la vente, la distribution ou le transport illicites de stupéfiants, sera considéré comme inapproprié.

Voici une liste non exhaustive des types de comportements et d'attitudes considérés comme inappropriés :

- Enfreindre les politiques de T&E en matière de non-discrimination et/ou de harcèlement.
- Absentéisme ou retards excessifs.
- Travailler sous l'emprise de drogues illicites.
- Adopter un comportement irrespectueux et agressif envers autrui, tel que se battre ou utiliser un langage ou des gestes obscènes, injurieux ou menaçants.
- Ne pas respecter les règles de sûreté et/ou de sécurité.
- Insubordination.
- Ne pas respecter les politiques de confidentialité de T&E.
- Adopter un comportement donnant lieu à un conflit d'intérêt ou à l'apparence d'un conflit d'intérêt.

Conformément à la politique de T&E en matière d'emploi à durée indéterminée, le contrat de travail peut être résilié à tout moment pour tout motif légal.

Discrimination

Nous ne pratiquons aucune discrimination à l'égard d'autrui, notamment en raison du sexe, de l'origine ethnique, de l'âge, de la religion, d'un handicap, de la nationalité ou de l'orientation sexuelle (liste non exhaustive). Nous appliquons les règles de l'organisation sans favoritisme ni préjugé.

3. Politique de prévention et de protection contre les violences sexuelles et le harcèlement sexuel

Transport & Environment (T&E) applique une tolérance zéro pour les cas de violences sexuelles et de harcèlement sexuel. Toute personne a le droit de vivre et de travailler à l'abri des comportements sexuels inappropriés, des abus de pouvoir, de l'intimidation et de la discrimination. T&E s'engage à prévenir, signaler et traiter les cas d'abus sexuels, d'exploitation et de harcèlement dans le cadre de toutes ses activités, y compris ses opérations internes, ses partenariats, ses actions de plaidoyer, ses recherches et ses événements.

Objectif et champ d'application

La présente politique vise à protéger le personnel, les partenaires, les sous-traitants, les consultants, les stagiaires, les bénévoles, les membres du conseil d'administration, ainsi que toutes les personnes et communautés avec lesquelles T&E interagit. Elle s'applique à tous les collaborateurs de T&E, à tout moment, y compris pendant le travail, les déplacements, les missions, les événements et les interactions professionnelles informelles.

Définitions

- Exploitation sexuelle : abus d'une position de pouvoir, de confiance ou de vulnérabilité à des fins sexuelles.
- Abus sexuel : atteinte physique à caractère sexuel, effective ou ayant fait l'objet d'une menace.
- Harcèlement sexuel : comportement sexuel non souhaité créant un environnement intimidant, hostile ou offensant.
- Comportement sexuel inapproprié : toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.
- Victime : personne ayant subi un comportement sexuel inapproprié.

Principes clés

- Une approche centrée sur les victimes et fondée sur les droits, consistant à offrir un environnement favorable et à considérer la victime comme titulaire de droits.
- Tolérance zéro envers les abus sexuels et le harcèlement sexuel
- Confidentialité et protection des données.
- Responsabilité et respect des garanties procédurales.
- Protection contre les représailles.
- Égalité entre les femmes et les hommes et prise en compte des rapports de force.

Prévention

T&E favorise une culture organisationnelle sûre grâce à :

- Des normes de comportement claires, des principes de leadership de T&E et des codes de conduite.
- Des pratiques de recrutement sûres.
- Des évaluations des risques liés aux abus sexuels et harcèlement sexuel dans le cadre des programmes et des partenariats.

Obligation de déclaration

Tous les collaborateurs de T&E sont tenus de signaler sans délai tout soupçon, toute préoccupation ou tout incident lié à des cas d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel. Les signalements peuvent être effectués auprès des supérieurs hiérarchiques, des services des ressources humaines, des personnes de confiance, de la direction ou via les canaux de signalement mis en place. Les personnes concernées ne sont pas tenues de signaler leurs propres expériences.

Personnes de confiance

La « personne de confiance » est un interlocuteur neutre auquel s'adresser pour toute question concernant le personnel et son travail chez T&E. Les personnes de confiance ont suivi une formation de base pour accompagner les personnes confrontées à divers risques psychosociaux au travail, mais leur mission se limite aux démarches informelles. Elles sont à l'écoute et apportent un soutien empathique et sans jugement. Elles peuvent accompagner la personne lors de réunions si celle-ci le souhaite (en tant que soutien). Les démarches formelles restent du ressort des responsables hiérarchiques et des ressources humaines.

T&E prévoit de disposer [d'un maximum de trois personnes](#) de confiance, dont au moins une doit être basée à Bruxelles et au moins une autre en dehors de Bruxelles.

Des informations complémentaires sur les personnes de confiance sont disponibles sur l'intranet.

Mécanismes de signalement

T&E met en place des mécanismes de signalement sûrs, accessibles et confidentiels, notamment des filières de signalement internes et des canaux de lanceurs d'alerte. Les signalements anonymes sont autorisés. Les informations ne seront communiquées qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître.

Réponse et gestion des dossiers

Tous les signalements seront pris au sérieux et examinés dans les meilleurs délais. T&E veillera à :

- Obtenir le consentement de la victime dans la mesure du possible.
- Mener des enquêtes équitables et impartiales.
- Prendre des mesures disciplinaires appropriées.
- Signaler les faits aux autorités lorsque la loi l'exige et que cela ne présente aucun danger.

Soutien aux victimes

Un soutien sera proposé, qu'une plainte officielle soit déposée ou non. Ce soutien peut inclure un accompagnement psychosocial, médical ou juridique, ainsi que des aménagements sur le lieu de travail, en fonction des souhaits de la victime.

Protection contre les représailles

Les représailles à l'encontre des plaignants, des victimes, des témoins ou des lanceurs d'alerte sont strictement interdites et donneront lieu à des mesures disciplinaires.

Rôles et responsabilités

- Board : supervision
- Équipe de direction (SMT) : mise en œuvre et allocation des ressources
- Directeurs et responsables : garantie d'environnements sûrs et respect des obligations de signalement
- Tous les employés/collaborateurs : respect des normes et signalement des préoccupations

Mesures disciplinaires

Tout manquement à la présente politique constitue une faute grave et peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, à la résiliation du contrat ou au signalement aux autorités compétentes, conformément aux procédures disciplinaires et de traitement des réclamations de T&E.

4. Ethique de travail

T&E agit avec intégrité, compétence, diligence, respect et dans le respect des principes éthiques vis-à-vis du public, des partenaires de projet, des partenaires de coalition, des partenaires médiatiques, des fournisseurs, des collègues d'autres ONG et des autres acteurs de notre secteur.

Questions générales

T&E s'engage à ne se livrer à aucune pratique professionnelle impliquant la malhonnêteté, la fraude ou la tromperie, ni à commettre aucun acte susceptible de nuire à sa réputation professionnelle, à son intégrité ou à sa compétence.

Le personnel de T&E s'abstient d'accepter des cadeaux dont la valeur estimée dépasse 100 € dans le cadre de ses activités professionnelles.

Rapports financiers

Il est important que les rapports financiers et de conformité de T&E soient établis conformément à un référentiel comptable complet. Les collaborateurs sont tenus de fournir rapidement et intégralement toute information financière demandée par la direction, les auditeurs externes ou le conseil d'administration.

Contrats

Tous les contrats doivent être établis par écrit, approuvés au préalable et signés par le directeur exécutif de T&E. Tous les contrats doivent être attribués de manière transparente et respecter la politique d'appel d'offres de T&E.

Dans tous les cas, les contrats doivent inclure les conditions générales, une description claire des prestations à fournir, les dates d'échéance et le montant à verser. Tous les contrats originaux doivent être conservés dans les archives des bureaux de T&E à Bruxelles.

Conflit d'intérêt

Les collaborateurs de T&E doivent éviter toute situation dans laquelle leurs intérêts personnels – financiers, professionnels ou autres – entrent en conflit, ou semblent entrer en conflit, avec les intérêts de l'organisation.

- **Déclaration** : les collaborateurs sont tenus de signaler par écrit tout conflit d'intérêts potentiel ou réel au directeur exécutif dès qu'il survient.
- **Mesures d'atténuation** : Lorsqu'un conflit est identifié, la personne concernée doit se retirer de tout processus décisionnel, de toute négociation ou de toute influence ayant trait à la question en cause.
- **Activités externes** : La participation à des activités professionnelles extérieures, y compris les mandats au sein de conseils d'administration ou les missions de conseil pour des entités du même secteur, doit être approuvée au préalable par le directeur exécutif afin de garantir l'absence de conflit avec la mission et l'intégrité de T&E.

Protection de l'information

Les données, informations et documents relatifs à T&E doivent être utilisés dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et ne peuvent être divulgués ou communiqués à des personnes extérieures à l'organisation que dans la mesure où ces informations sont nécessaires à ces tiers dans le cadre de leurs relations avec T&E. Cette disposition s'applique aussi bien pendant la durée de l'emploi ou de toute autre relation avec T&E qu'après la cessation de l'emploi ou de toute autre relation.

Plaintes en matière d'éthique

T&E transmet les cas de manquement à l'éthique à l'instance compétente pour qu'ils soient traités, que ce soit en interne ou en externe.

5. Politique pour les lanceurs d'alerte

Responsabilité en matière de signalement

La présente politique de signalement vise à encourager et à permettre aux salariés et autres parties prenantes professionnelles de signaler des pratiques contraires à l'éthique, illégales ou dangereuses au sein de T&E sans craindre de représailles. Il incombe à tous les membres du conseil d'administration et à tous les salariés de signaler leurs préoccupations concernant des violations graves du code de déontologie de T&E ou des soupçons de violation des lois ou réglementations régissant les activités de T&E.

Pas de représailles

Il est contraire aux valeurs de T&E que quiconque exerce des représailles à l'encontre d'un membre du conseil d'administration ou d'un salarié qui signale de bonne foi une violation de l'éthique ou une suspicion d'infraction à la loi, telle qu'une plainte pour discrimination, une suspicion de fraude, une suspicion de corruption ou toute autre irrégularité financière, ou encore une suspicion de violation de toute réglementation régissant les activités de T&E. Tout salarié qui exerce des représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé une violation de bonne foi s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Procédure de signalement

Nous appliquons une « politique de porte ouverte », mais mettons à disposition un outil en ligne officiel (Personio) afin de garantir le respect de la directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte.

- Discussion en interne : notre procédure habituelle consiste à faire part de vos questions ou préoccupations directement auprès de votre supérieur hiérarchique direct.
- Recours à un niveau supérieur : si vous hésitez à vous adresser à votre supérieur hiérarchique ou si sa réponse ne vous satisfait pas, contactez directement le directeur général ou le président du conseil d'administration.
- Signalement en ligne (Personio) : pour effectuer un signalement anonyme et sécurisé, conforme au RGPD, utilisez la rubrique « Whistleblowing » dans le menu principal de Personio.

La procédure Personio (à compter d'août 2026)

Afin de garantir l'anonymat et une gestion structurée des dossiers, le service T&E utilise l'outil de signalement de Personio :

- Signalement anonyme : les signalements peuvent être effectués via un outil sécurisé et protégé par mot de passe. Vous pouvez communiquer avec les gestionnaires de dossier sans jamais révéler votre identité.
- Accès contrôlé : seuls les gestionnaires de dossier désignés peuvent consulter les signalements. Même les administrateurs Personio standard n'ont pas accès à ces données.
- Dialogue bidirectionnel : le système permet un échange de messages anonyme et continu entre le lanceur d'alerte et le gestionnaire de dossier affecté à ce signalement, afin de recueillir des preuves supplémentaires ou de fournir des mises à jour.
- Responsables de dossier : président du conseil d'administration, vice-président des ressources humaines (membre du conseil d'administration), directeur exécutif et directeur des ressources humaines.

Agir de bonne foi

Toute personne déposant une plainte écrite concernant une infraction ou une infraction présumée doit agir de bonne foi et disposer de motifs raisonnables de croire que les informations divulguées indiquent une infraction. Toute allégation qui s'avérerait infondée et qui se révélerait avoir été formulée de manière malveillante ou en sachant qu'elle était fausse sera considérée comme une faute disciplinaire grave.

Confidentialité

Les infractions ou soupçons d'infraction peuvent être signalés de manière confidentielle par le plaignant. Les signalements d'infractions ou de soupçons d'infraction resteront confidentiels dans la mesure du possible, compte tenu de la nécessité de mener une enquête adéquate.

Traitement des infractions signalées

Les responsables chargés du dossier informeront la personne ayant déposé la plainte et accuseront réception du signalement d'infraction ou de soupçon d'infraction. Tous les signalements feront l'objet d'une enquête rapide et des mesures correctives appropriées seront prises si l'enquête le justifie.