

POLITIQUE DE DÉNONCIATION ET D'ENQUÊTE

TABLE DES MATIÈRES

1. Portée et objectif
2. Déclaration de politique générale
3. Application
4. Conduite à signaler
5. Procédures d'établissement de rapports
 - Faire part d'une préoccupation au siège
 - Faire part d'une préoccupation dans le cadre des missions INTERSOS
6. Comment INTERSOS va réagir
7. Faire une première demande de renseignements
8. Mener une enquête
9. Protection des données et confidentialité
10. Allégations mensongères
11. Protection des dénonciateurs contre la victimisation et le harcèlement
12. Rôles et responsabilités
13. Références

1) Portée et objectif

Réaffirmant les principes organisationnels et comportementaux, les engagements et les obligations énoncés dans le cadre général de sauvegarde d'INTERSON, cette politique définit spécifiquement l'approche d'INTERSON en matière de **signalement d'actes répréhensibles au sein de l'Organisation et de protection contre la victimisation et la discrimination** pour toute personne qui soulève une préoccupation. Cette politique s'applique à tous les employés d'INTERSON (personnel international et national au niveau des pays, des régions et du siège), aux candidats à l'emploi, aux candidats potentiels, aux anciens employés, aux stagiaires, aux bénévoles, aux consultants, aux contractants, aux membres du Conseil d'administration, ainsi qu'aux conjoints/partenaires accompagnants et aux membres de la famille du personnel international. À chaque fois que les employés ou le personnel sont mentionnés dans le présent document, l'intention est d'inclure tous ces groupes de personnes. Cette politique ne s'applique pas seulement à notre organisation, mais aussi à ceux avec qui nous travaillons. Le personnel d'INTERSON et les partenaires ayant conclu des accords avec INTERSON sont tenus de se conformer aux principes et aux exigences en matière de rapports énoncés dans la présente politique. Par le biais d'accords de partenariat, INTERSON s'assurera que la politique de dénonciation fait partie des processus du devoir de diligence (due of diligence) pour ces organisations, et cherchera à s'assurer de leur application. Aux fins de la présente politique, sauf indication contraire, INTERSON adopte la définition suivante de dénonciation :

Dénonciation : la dénonciation est le nom donné à l'**acte de communication d'informations relatives à des activités corrompues, illégales, frauduleuses ou dangereuses** commises au sein ou par des organisations du secteur public ou privé – qui sont préoccupantes ou menacent l'**intérêt public** – à l'égard des personnes ou des entités que l'on croit capables de prendre des mesures. (Déf : « *Principes internationaux pour la législation sur les dénonciateurs* », Transparency International 2013).

Dénonciateur : un dénonciateur est toute personne qui **soulève une préoccupation de bonne foi ou réelle** au sujet d'un danger ou d'une illégalité qui affecte d'autres personnes, y compris un comportement à signaler qui peut ou non être explicitement couvert par cette politique, mais qui peut néanmoins être considéré comme une violation du Code de conduite d'INTERSON.

2) Déclaration de politique générale

INTERSON s'engage à mener ses activités avec honnêteté, intégrité et responsabilité. Toute forme de malversation ou de conduite inappropriée sera prise très au sérieux. **Tous les employés sont tenus de respecter les normes de comportement** énoncées dans le code de conduite et le cadre de sauvegarde d'INTERSON, ainsi que dans les politiques qui y sont liées, et sont encouragés à faire part de leurs préoccupations lorsque ces normes ne sont pas respectées. Cette politique vise à : • donner à tous les employés la **confiance nécessaire pour faire part de leurs** inquiétudes dès que possible ; • fournir des **moyens de faire part de leurs inquiétudes** et de recevoir un retour d'information sur les mesures prises ; • rassurer tous les employés sur la **réponse** qu'ils peuvent attendre lorsqu'ils font part d'un problème ou d'une inquiétude ; • rassurer tous les employés sur le fait qu'ils seront **protégés contre d'éventuelles représailles ou victimisation** s'ils font une révélation concernant une inquiétude sincère.

3) Application

- INTERSON encourage tous les membres de l'Organisation à **signaler toute préoccupation** conformément à cette politique et au cadre de sauvegarde d'INTERSON ;
- Toutes les préoccupations seront **traitées très au sérieux** et INTERSON répondra rapidement et efficacement à toutes les questions soulevées.
- INTERSON attend de **son personnel qu'il agisse de manière honnête et éthique**, et qu'il fasse tout **rapport de bonne foi et sur la base de motifs raisonnables**.
- Un **dénonciateur ou toute personne qui participe à une enquête ne fera pas l'objet de représailles**.

- INTERSOS respectera la **confidentialité** de tous les rapports et protégera l'identité des dénonciateurs dans toute la mesure du possible.
- INTERSOS encourage les dénonciateurs à s'identifier, mais un dénonciateur peut choisir de faire part de ses préoccupations de **manière anonyme**.
- Des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de toute personne travaillant pour INTERSOS dont il s'avère qu'elle a **retenu, détruit ou dissimulé des informations** ou qu'elle a dissuadé quelqu'un d'autre de faire un rapport ou de faire part d'une préoccupation qu'il a.
- INTERSOS organisera des **formations sur la dénonciation et sur ce qui constitue des représailles**, sur les raisons pour lesquelles les employeurs sont obligés d'y remédier, sur la sensibilisation aux droits des travailleurs, y compris la protection contre toute forme de victimisation ou de harcèlement.

Tous les membres du personnel et les associés d'INTERSOS sont tenus de respecter ces normes de comportement. Le non-respect de ces normes constitue un motif d'action disciplinaire conformément à la Charte des valeurs d'INTERSOS, au Code de conduite, au Cadre de sauvegarde et aux politiques qui y sont liées. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la **résiliation du contrat** et l'affaire peut être transmise aux autorités locales conformément aux lois nationales en vigueur.

4) Conduite à signaler

On entend par **conduite à signaler** toute activité, tout comportement ou tout état de fait passé, présent ou susceptible de se produire à l'avenir, considéré comme **frauduleux, illégal, corrompu ou contraire à l'éthique**. Cela inclut, mais sans s'y limiter :

- Un **problème de sauvegarde qui contrevient** à l'une des normes énoncées dans les politiques du **Cadre de sauvegarde d'INTERSOS** – cela comprend, entre autres, la prostitution, tous les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, la violence, l'exploitation, l'abus, la négligence et le harcèlement des enfants, l'esclavage moderne ou la traite des êtres humains ;
- **L'irrégularité financière**, y compris fraude, tentative de fraude, corruption ou tentative de corruption, vol, mauvaise gestion financière, utilisation non autorisée de fonds, cybercriminalité, financement du terrorisme.
- **La contrefaçon et falsification de documents**
- **Les fautes de gestion graves** résultant de la commission délibérée d'une conduite inappropriée et/ou d'un comportement contraire à l'éthique (à titre d'exemple : la consommation d'alcool pendant les heures de travail),
- Le non-respect des règles de sécurité
- Toute Conduite inappropriée susceptible de nuire à la réputation d'INTERSOS
- Les actes dangereux ou les omissions qui créent un risque pour la **santé, la sécurité ou l'environnement**.
- **Les activités illégales ou criminelles** telles que définies par la loi du pays dans lequel INTERSOS opère.
- **La corruption, le chantage ou l'extorsion**
- **L'utilisation personnelle inappropriée des biens** d'INTERSOS (à titre d'exemple : pornographie, utilisation abusive des véhicules et des lieux, négligence).
- **La détérioration des actifs d'INTERSOS**
- **La divulgation non autorisée** d'informations confidentielles ;
- **Le conflit d'intérêt non déclaré** ;
- La **dissimulation délibérée** de l'un des actes répréhensibles susmentionnés

La conduite à signaler concerne généralement la conduite du personnel d'INTERSOS, mais elle peut également concerner les actions d'un tiers, tel qu'un bailleur de fonds, un partenaire, un fournisseur ou un prestataire de services. Les plaintes relatives à des circonstances personnelles sur le lieu de travail ou aux conditions d'emploi (à l'exclusion des actes répréhensibles susmentionnés) ne doivent pas être signalées dans le cadre de la politique de dénonciation d'INTERSOS.

5) Procédures de signalement

Pour faire part d'une préoccupation, il faut connaître ou avoir des **motifs raisonnables** de soupçonner la conduite à signaler. Il est important que le rapport contienne autant d'**informations** que possible. Il s'agit notamment de tous les détails connus concernant les événements à l'origine du rapport, tels que :

- Si quelqu'un est en danger immédiat
- Ce qui s'est passé, y compris les dates, heures et lieux
- Qui est concerné
- Qui en a été témoin
- Qui d'autre est au courant
- Si une action a été entreprise.

Afin d'assurer une protection efficace des informateurs, et notamment de permettre un dialogue permanent avec les rapporteurs anonymes, INTERSOS a choisi de faire appel à un service en ligne externe et sécurisé de Knack. Il s'agit du mécanisme privilégié pour effectuer une divulgation protégée et il peut être utilisé par toute personne disposant d'un accès à Internet et d'un navigateur en se rendant à l'adresse suivante :

<https://intersos.knack.com/intersos-complaints#reporting/>

La plateforme Knack établit une communication sécurisée, anonyme si nécessaire, entre le dénonciateur et l'auditeur interne d'INTERSOS et le Directeur des ressources humaines/Coordinateur de sauvegarde à niveau globale, qui ont été chargés de veiller à ce que les obligations de la politique de dénonciation soient respectées.

Une information protégée (verbale ou écrite) peut également être communiquée à l'auditeur interne ou à un membre du Conseil d'administration ou par le biais du mécanisme de signalement des plaintes propre aux missions d'INTERSOS, comme suit :

- **Faire part d'une préoccupation au siège**

Les préoccupations doivent être adressées à l'auditeur interne. Si le problème concerne l'auditeur interne, il peut être signalé au membre désigné du Conseil d'administration. Si, pour une raison quelconque, une personne ne se sent pas en mesure de présencier pour faire le rapport, elle peut faire part de ses préoccupations en envoyant un message à l'adresse électronique complaint@intersos.org ou au numéro WhatsApp +39 3808970033. Les courriels envoyés à cette adresse ou à ce numéro sont reçus par l'auditeur interne basé au siège, qui enregistre tous les signalements dans un registre afin de les examiner et de prendre les mesures qui s'imposent.

- **Faire part d'une préoccupation dans le cadre des missions INTERSOS**

Les préoccupations doivent être soulevées par le biais du mécanisme de suggestions et de réponse aux plaintes propre à la mission, qui comprend : 1) une adresse électronique dédiée, 2) un numéro de téléphone, 3) des boîtes à plainte, 4) une réclamation en personne auprès d'un membre du personnel. Les dénonciateurs sont encouragés à faire part de leurs préoccupations au sein de leur mission respective en tant que première option. Toutefois, si, pour une raison quelconque, une personne ne se sent pas en mesure de suivre la procédure décrite dans le mécanisme de réponse aux plaintes propre à sa mission, elle peut faire part de ses préoccupations en envoyant un message à l'adresse électronique complaint@intersos.org ou au numéro WhatsApp +39 3808970033, ou encore en envoyant un courrier à l'auditeur interne, INTERSOS, Via Aniène 26, 00184 Rome, Italie. Les rapports envoyés à cette adresse ou à ce numéro sont reçus par l'auditeur interne basé au siège, qui enregistrera toutes les révélations dans un registre afin de les examiner et de prendre les mesures qui s'imposent.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise ou n'êtes pas en mesure de signaler un comportement à signaler en interne ou en utilisant la plateforme Knack, vous pouvez également le signaler

en externe à l'ANAC (Autorité nationale italienne contre la corruption), mais la plateforme n'est disponible qu'en langue italienne.

6) Comment INTERSOS va réagir

Dès réception d'une divulgation d'une possible conduite à signaler, INTERSOS : a) **évaluera le rapport** de conduite à signaler ; b) examinera s'il y a des **conflits d'intérêts** avant d'enquêter ; c) déterminera si des **organismes externes, tels que des bailleurs de fonds ou des autorités locales**, doivent être notifiés ; d) déterminera s'il y a lieu d'enquêter et comment ; et e) nommera une **équipe d'enquête** si nécessaire, f) **confirmera** au dénonciateur que le rapport a été reçu **dans les sept jours** à compter de la réception de l'inquiétude. Peu importe qu'il soit déterminé par la suite qu'il ne s'agit pas d'une dénonciation (et qu'elle soit traitée par d'autres moyens) ou qu'aucune preuve n'accompagne le rapport ; toutes les allégations signalées feront l'objet d'un **accusé de réception et d'une réponse**. Les cas relatifs à la EASH ou impliquant des enfants victimes seront immédiatement signalés et gérés par le coordinateur de sauvegarde à niveau global, qui organisera une conférence de cas pour évaluer les risques immédiats et les prochaines étapes dans les **72 heures suivant la réception de l'inquiétude**. Les politiques d'INTERSOS sur la PEASH et la Sauvegarde de l'enfance fournissent des conseils supplémentaires concernant les protocoles spécifiques en cas de EASH et/ou d'enfants victimes.

7) Faire une première demande de renseignements

INTERSOS mènera une enquête initiale afin de décider si une enquête complète est appropriée et nécessaire et, le cas échéant, quelle forme elle devrait prendre. Cela peut impliquer une rencontre avec le dénonciateur, si son identité est connue. En fonction de la nature et des circonstances de l'affaire, cette **enquête initiale pour établir les faits** peut être menée par le Chef de mission ou le Directeur régional (DR), un membre de l'audit interne du siège ou d'autres membres du personnel délégués par le directeur général ou le directeur des ressources humaines. Selon les circonstances, les **autorités compétentes**, y compris les services répressifs du pays d'origine de la personne faisant l'objet de la plainte et du pays sur lequel les rapports portent, peuvent être informées de la dénonciation. Cette décision ne sera prise qu'après une **évaluation des risques** de préjudice potentiel pour toutes les parties. Si une action urgente est nécessaire (par exemple pour éliminer un risque pour la santé et la sécurité), cette action sera entreprise avant toute autre enquête. Si les informations sont insuffisantes pour justifier une enquête plus approfondie, ou si l'enquête initiale révèle immédiatement qu'il n'y a pas lieu de répondre, la personne qui a signalé le comportement à signaler en sera informée dans les plus brefs délais.

8) Mener une enquête

Le Directeur des ressources humaines, ou le Directeur général (pour le personnel international et le personnel du siège), ou les Coordinateurs des ressources humaines et le Chef de mission (pour le personnel national), désignent une équipe d'enquête, dirigée par l'auditeur interne si le problème a été adressé au siège d'INTERSOS. En fonction de la nature de l'allégation, l'équipe d'enquête peut faire appel à du personnel technique supplémentaire si nécessaire (par exemple, le coordinateur de sauvegarde à niveau global, le responsable de la protection de l'enfance, etc.) Lorsqu'une enquête est lancée, l'équipe d'enquête applique les étapes procédurales suivantes :

- 1- Planifier l'enquête et procéder à une évaluation des risques
- 2- Rassembler et étudier les documents de référence et les preuves documentaires
- 3- Mettre à jour le plan d'enquête et rédiger les questions d'entretien
- 4- Interroger les témoins et la personne faisant l'objet de la plainte
- 5- Rédiger le rapport d'enquête
- 6- Conclure l'enquête, soumettre le rapport au Directeur des ressources humaines ou au Coordinateur des ressources humaines pour un suivi **dans un délai de trois mois** à compter de la date de réception de la plainte.

Dans un premier temps, l'enquêteur principal prendra **contact avec le dénonciateur** (si possible), l'informant qu'il a été désigné pour répondre au rapport et mener une enquête. L'équipe d'enquêteurs rédigera un **plan d'enquête**, qui pourra notamment porter sur les points suivants

- a) un **résumé des allégations**, des **questions à prouver**, des **constatations ou infractions possibles** et des **faits en cause** ;
- b) le **nombre et l'identité des témoins** à interroger, le cas échéant, ainsi que la nature et l'étendue des **documents** à examiner ;
- c) **toutes les ressources** nécessaires pour mener l'enquête, y compris l'assistance d'autres membres du personnel d'INTERSOS ou une assistance ou des ressources externes (par exemple, des traducteurs, des interprètes, des avocats).

L'équipe d'enquête mènera ensuite l'enquête. Toute personne accusée de mauvaise conduite dans un rapport aura la possibilité de **répondre aux allégations** avant qu'une mesure disciplinaire ne soit prise, le cas échéant. À l'issue de l'enquête, l'équipe d'enquêteurs rédigera **un rapport** décrivant :

- a) la **constatation** de tous les faits pertinents et
- b) une **décision indiquant** si les allégations sont fondées ou non.

Le rapport sera ensuite soumis au Directeur des Ressources Humaines ou au Directeur Général (pour le personnel international et du siège) ou au Coordinateur Régional/Mission des Ressources Humaines et au Chef de Mission (pour le personnel national), qui déterminera l'action appropriée à entreprendre, y compris une éventuelle procédure disciplinaire, des mesures administratives, des actions civiles ou pénales, la résiliation du contrat et/ou le renvoi aux autorités locales, ou toute autre mesure supplémentaire conformément aux lois et aux accords contractuels applicables. Les mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés ayant une relation de travail avec INTERSOS et dépendront de la gravité, de la nature et des circonstances de la conduite à signaler. **L'auditeur interne doit être informé** des résultats d'une enquête menée tant au siège qu'au niveau national. Dans certains cas, le Directeur général ou un membre du personnel désigné gèrera la communication avec les bailleurs de fonds tout au long de l'enquête et sur ses résultats, une fois qu'elle sera finalisée. Le dénonciateur sera également informé des résultats de l'enquête à chaque fois que cela sera possible. Sur une base annuelle, et au cas par cas si nécessaire, les préoccupations soulevées seront suivies et rapportées au Conseil d'administration d'INTERSOS.

9) Protection des données et confidentialité

En ce qui concerne le traitement des données personnelles et des informations résultant des rapports des dénonciateurs, INTERSOS adhèrera aux obligations de protection des données établies par le règlement de l'UE 2016/679 et par les décrets législatifs italiens n. 196 du 30 juin 2003 et n. 51 du 18 mai 2018. **Tous les rapports** faits à INTERSOS sont **confidentiels** et doivent être gérés de manière **sensible**. Les informations sont partagées sur **la base du respect strict du principe « besoin d'en connaître »**, par exemple dans le cadre d'enquêtes ou de procédures disciplinaires ou juridiques. Lorsqu'un signalement est effectué en ligne ou reçu par courrier électronique, il est précisé au dénonciateur que sa préoccupation et ses coordonnées peuvent être communiqués à l'équipe d'enquête concernée et à d'autres membres du personnel autorisés à traiter l'information. Toutefois, les données personnelles seront traitées de manière confidentielle dans toute la mesure du possible dans le cadre de l'enquête, et **l'identité du dénonciateur ne sera pas divulguée, à moins qu'un consentement écrit à la divulgation ne soit obtenu et en conformité avec les dispositions de la loi en la matière**. INTERSOS traitera les données personnelles et les rapports de dénonciation de manière confidentielle et avec la plus grande sécurité, et prendra des mesures pour **protéger les informations**, par exemple en utilisant une technologie de cryptage, en adaptant les détails personnels, en stockant et en communiquant de manière sécurisée, en faisant référence au dénonciateur dans un contexte non sexiste et en n'autorisant le personnel qualifié à enquêter sur les préoccupations qu'après avoir obtenu son consentement par écrit. Les rapports peuvent être **anonymes**, mais dans certaines circonstances, il peut être évident de savoir qui a soulevé la préoccupation, ou l'enquête peut conduire à un point où la personne est tenue de témoigner, sous réserve d'un consentement écrit. INTERSOS **encourage tous les individus à révéler leur identité** lorsqu'ils soulèvent une préoccupation, car cela permettra de recueillir des informations supplémentaires sur le problème signalé. INTERSOS peut également prendre des **mesures disciplinaires à l'encontre des personnes qui violent la confidentialité** d'un dénonciateur, y compris un renvoi sans préavis. Les plaintes internes et externes déposées conformément à la présente politique sont enregistrées et conservées pendant une période de cinq ans et, indépendamment de cette période et le cas échéant, pendant la durée de la procédure judiciaire ou administrative relative à la plainte.

10) Allégations mensongères

Les dénonciateurs n'auront rien à craindre si une préoccupation sincère qu'ils soulèvent n'est pas confirmée à la suite d'une enquête initiale ou d'une investigation. Toutefois, **toute personne qui fait sciemment un rapport/une allégation faux(se), malveillant(e) ou frivole concernant une conduite à signaler peut faire l'objet d'une action disciplinaire**, pouvant aller jusqu'au renvoi. Les mesures disciplinaires dépendront de la gravité, de la nature et des circonstances de l'allégation mensongère, sans préjudice de l'application du décret législatif italien 24/2023, article 16, relatif à la diffamation, à la calomnie et à l'injure.

11) Protection des dénonciateurs contre la victimisation et le harcèlement

Si une personne a des motifs raisonnables de soupçonner une conduite à signaler, même s'il s'avère que ses inquiétudes sont erronées, **INTERSOS a l'obligation légale de soutenir et de protéger** la personne et toute autre personne participant à l'enquête¹. INTERSOS ne tolérera pas le harcèlement ou la victimisation de quiconque soulève une préoccupation. Cela comprend : a) les représailles, le renvoi, la suspension, la rétrogradation ou la résiliation ; b) les brimades (bullying), le harcèlement, les menaces ou l'intimidation ; c) la discrimination, les préjugés actuels ou futurs ou le traitement humiliant ; d) les dommages ou les blessures ; e) les dommages ou les menaces à l'encontre des biens, de l'entreprise, de la situation financière ou de la réputation ; ou f) la révélation de l'identité d'un dénonciateur sans son consentement ; g) la menace de mettre en œuvre l'une des actions susmentionnées. Toute personne ayant agi de la sorte fera l'objet de mesures disciplinaires.

Les membres du personnel qui pensent que des mesures de rétorsion ont été menacées ou prises à leur encontre parce qu'ils ont signalé une faute ou coopéré à une enquête peuvent soumettre au service de divulgation protégée en ligne Knack ou à l'auditeur interne du siège d'INTERSOS une **demande de protection contre les représailles** en personne, par téléphone ou par écrit, y compris par courrier électronique à l'adresse suivante : reporting@intersos.org. L'auditeur interne procédera à un **examen préliminaire** de la demande afin de déterminer s'il y a lieu de penser que le signalement de la faute présumée ou la participation à l'enquête autorisée a contribué à causer les représailles, la victimisation ou le harcèlement présumés et peut recommander une **évaluation de la sécurité physique** et d'autres mesures provisoires pour protéger le membre du personnel contre le risque de représailles. Ces mesures peuvent inclure, entre autres, la suspension temporaire de la mise en œuvre de l'action signalée comme relevant de représailles ; avec le consentement du dénonciateur, une réaffectation temporaire et/ou une modification de la ligne hiérarchique ; ou le placement du dénonciateur en congé spécial à plein traitement ; toute autre mesure appropriée au cas par cas. Si l'auditeur interne estime qu'il existe un cas *prima facie* de représailles ou de menace de représailles, de victimisation ou de harcèlement, il soumet la question au directeur général en recommandant que la plainte fasse l'objet d'une enquête. Le Directeur général désignera une équipe d'enquêteurs qui lancera une enquête afin d'établir s'il y a eu représailles, victimisation ou harcèlement. INTERSOS restera en contact avec l'employé qui a signalé la menace de représailles ou de mesures de rétorsion et le protégera, tant pendant qu'après l'enquête, et offrira un soutien aux dénonciateurs le cas échéant, ce qui peut inclure des conseils psychosociaux spécialisés, un soutien médical, un soutien juridique et/ou l'accès à d'autres spécialistes le cas échéant et si nécessaire. Si l'enquête établit que le dénonciateur a fait l'objet de représailles pour avoir signalé une infraction, une mesure corrective appropriée doit être mise en œuvre, qui peut inclure :

- La fin de la mesure de rétorsion ;
- La réintégration dans un emploi ;
- Le rétablissement d'un contrat résilié ;
- L'indemnisation de la perte de revenus, des salaires versés et des pertes financières réelles ;
- Les mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur des représailles.

12) Rôles et responsabilités

¹ La protection des dénonciations est inscrite dans la loi italienne n. 179, datée du 30 novembre 2017 et dans la directive 2019/1937 de l'Union européenne sur les dénonciations.



En plus des rôles et responsabilités décrits dans le cadre de sauvegarde d'INTERSON, les fonctions suivantes auront des responsabilités spécifiques pour aider INTERSON à prévenir et à répondre aux malversations et irrégularités qui ont lieu au sein de l'Organisation :

Le Conseil d'administration d'INTERSON est responsable de cette politique et de son efficacité dans la pratique.

L'auditeur interne d'INTERSON a la responsabilité générale des dénonciations et des enquêtes et veille à ce que toute dénonciation impliquant un directeur soit communiquée au Conseil d'administration.

Le coordinateur de sauvegarde à niveau global d'INTERSON enquêtera sur les questions liées à l'inconduite sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, en protégeant de manière proactive les personnes vulnérables, y compris les enfants, contre d'autres abus ;

Les ressources humaines d'INTERSON : • Désigner l'équipe d'enquête ; • Déterminer l'action appropriée à entreprendre, y compris toute procédure éventuelle, les mesures administratives, et/ou le renvoi aux autorités locales ; • Fournir des conseils, des orientations et un soutien continu aux employés en relation avec cette politique ;

Tous les directeurs et chefs de mission d'INTERSON sont chargés de faire connaître cette politique au sein de leurs départements, programmes nationaux ou équipes, ainsi qu'auprès des fournisseurs et des partenaires, afin de créer une culture organisationnelle de « **la prise de parole** » ; en particulier, les chefs de mission sont responsables de la mise en œuvre du mécanisme de réponse aux plaintes mis en place au niveau de la mission.

Les officiers de redevabilité d'INTERSON sont chargés de recevoir les rapports des dénonciateurs et d'en protéger la confidentialité, ainsi que de tenir un registre sécurisé et restreint de tous les rapports effectués dans le cadre de cette politique. Tous les rapports/allégations seront téléchargés par les Responsables sur la Plateforme de Plainte.

Les enquêteurs d'INTERSON sont chargés : a) d'enquêter sur les rapports conformément au présent cadre ; b) de préserver dans toute la mesure du possible la confidentialité de l'identité des dénonciateurs et des rapports qu'ils reçoivent ; c) de recueillir des preuves et de prendre des mesures pour protéger ou préserver les preuves ; d) de formuler des conclusions fondées sur une évaluation juste et objective des preuves recueillies au cours de l'enquête et de les formaliser dans un rapport ; e) de conserver des dossiers complets sur l'enquête.

Il incombe à **l'ensemble du personnel d'INTERSON** de signaler le plus rapidement possible, de manière anonyme ou non, toute mauvaise conduite ou activité malhonnête ou illégale qui s'est produite ou que l'on soupçonne.

13) RÉFÉRENCES

Cette politique doit être lue conjointement avec les documents suivants : Politique d'égalité des chances, Politique de mauvaise conduite, Cadre de sauvegarde, Code de conduite, Charte des valeurs, Politique de sauvegarde de l'enfance, Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PEASH), Politique de lutte contre l'esclavage moderne, Politique de dignité au travail, Politique relative aux conflits d'intérêts, Politique de protection des données, Politique environnementale.

APPROBATION ET DATES

Cette politique a été approuvée le 6 décembre 2023.

Cette version de la politique entre en vigueur le 23 mars 2024 et sera réexaminée dans 36 mois.

TITULAIRE DE LA POLITIQUE

Auditeur interne