

POLITIQUE DE DENONCIATION WILDAF-AO



WILDAF-AO

Ce document annule et remplace le document suivant :

REFERENCE	LIBELLE
MD 01	POLITIQUE DE DENONCIATION

Validation

	NOMS & PRENOMS	FONCTIONS	SIGNATURE & DATE
REDIGE PAR	Sefenu ADZINYO & Atsu Komi G. EKLU	Consultant	Original signé
VERIFIE PAR	Kayi A. AJAVON & ADJAMAGBO-JOHNSON	-Responsable Administrative et Financière -Coordinatrice	Original signé
APPROUVE PAR	Conseil d'Administration	Organe de contrôle et de décision	17 Mars 2021

Suivi des modifications :

DATE DE CREATION OU DE REVISION	INDICE DE REVISION	RESUME DE LA MODIFICATION
17 /03/ 2021	01	Création

Destinataires :

(Tout le personnel)

Table des matières

I. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION.....	4
1. OBJET	4
2. DOMAINE D'APPLICATION	5
II. DEFINITIONS.....	7
III. RESPONSABILITES	8
IV. DOCUMENTS DE REFERENCE	9
V. POLITIQUE	10
1. LES CIRCONSTANCES DE DÉNONCIATION	10
2. QUI PEUT ÊTRE DÉNONCIATEUR	11
3. DIFFÉRENCE ENTRE LA DÉNONCIATION CONFIDENTIELLE ET DÉNONCIATION ANONYME	11
4. QUELLE INFORMATION FAUT-IL DONNER DANS LA DÉNONCIATION?	12
5. A QUI LE RAPPORT DE DÉNONCIATION EST-IL SOUMIS ?	13
6. PROCÉDURE D'ENQUÊTE	13
7. PROTECTION DES DÉNONCIATEURS	14

I. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION



1. OBJET

En se dotant d'un code de conduite le WiLDAF-AO continue de s'engager à créer un environnement de travail rassurant qui exige de tous les employés le respect méticuleux des normes de conduite professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions.

En l'occurrence, les employés doivent faire preuve d'honnêteté et de probité lorsqu'ils s'acquittent de leurs responsabilités et respecter la législation et la réglementation pertinente aux domaines d'actions du WiLDAF.

C'est pour consolider cet engagement en vue d'une optimisation de son objectif que le WiLDAF-AO décide de mettre en place un mécanisme de dénonciation devant permettre à toute personne concernée par les actions du WiLDAF de signaler toutes préoccupations susceptibles de mettre en cause les règles du code de conduite.

La présente politique de dénonciation formalise l'ensemble des règles définies par le WiLDAF-AO aux fins d'encourager et de permettre aux membres de son personnel et toute autre personne de signaler, sans crainte à l'interne, tout abus potentiel, en cours ou passé en lien avec les activités du réseau afin que des mesures adéquates pour empêcher ou corriger un tel abus soient prises.

Cela implique pour le WiLDAF dans son ensemble la possibilité et la capacité de veille, de détection et d'élimination des causes de toute infraction / anomalie potentielle (action préventive) ou avérée (action corrective).

2. DOMAINE D'APPLICATION

Cette politique couvre l'ensemble du système de gestion des ressources sans distinction du WiLDAF-AO. Par conséquent la portée des questions ou préoccupations à dénoncer inclut toute situation, qui selon la conscience du dénonciateur, risque de constituer ou constitue un abus, une infraction, une pratique frauduleuse, une pratique non éthique, une violation de la loi, y compris mais sans s'y limiter, une enfreinte au Code de Conduite du WiLDAF-AO mettant en cause des membres du Conseil d'Administration, de l'équipe de direction, des employés administratifs ou de terrain, des bénévoles, des stagiaires, des fournisseurs, des prestataires de service, des membres des instances de coordination nationale, leurs employés ainsi que des partenaires en affaire avec le WiLDAF-AO.

Les situations énumérées ci-dessous, sans que cela soit exhaustif, sont considérées comme répréhensibles :

Autres commises par des employés ou des prestataires du WiLDAF ;

Vol ou détournement de fonds ou d'autres biens (malversation, vol de biens achetés avec des fonds des subventions reçues) ;

Fraude à l'encontre du WiLDAF ou des bénéficiaires de ses subventions (par exemple, corruption, pots-de-vin, gratifications inappropriées, imitation de signature, fausses demandes de remboursement de frais de déplacement, voyages sans but légitime) ;

Communication délibérée d'informations erronées (notamment de faux rapports financiers ou programmatiques et d'autres déclarations inexactes) et divulgation inappropriée d'informations ;

Gaspillage ou mauvais usage des ressources, des actifs et des fonds (par exemple, achat délibéré de matériels non conformes) ;

Conduite contraire à l'éthique (qui compromet les valeurs éthiques universelles fondamentales comme l'intégrité, le respect, l'honnêteté, la responsabilité, l'obligation de rendre des comptes et l'équité), y compris les questions relatives aux atteintes aux droits de l'homme en relation avec les programmes soutenus par le WiLDAF ;

Actions nuisant à la réputation du WiLDAF et susceptibles de donner lieu à une enquête ;

Abus de pouvoir ou d'autorité ;

Mauvaise gestion ;

Utilisation inadéquate des actifs du programme ;

Non-respect des politiques d'achat du WiLDAF (irrégularités dans le processus d'appel d'offres notamment) ;

Mauvaise administration (par exemple, manquement à prendre les mesures adéquates pour corriger les problèmes signalés, absence de réponse à des plaintes) ;

Conflit d'intérêts ;

Violation ou risque de violation des lois applicables ou des politiques ou procédures du réseau en matière de santé et de sécurité ou d'environnement ;

Fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, la révision ou l'audit des états financiers ;

Fraude ou erreur délibérée dans l'enregistrement et le maintien des données financières ;

Lacunes, ou non-conformité, des contrôles et politiques internes du WiLDAF;

Discrimination, intimidation ou abus sexuel de quelque nature que ce soit (harcèlement, avances sexuelles inappropriées, commentaires humiliants et grossiers) ;

Abus des excitants (consommation excessive d'alcool ou de substances illicites).

II. DEFINITIONS



DÉNONCER: c'est signaler/révéler quelque chose considérée comme néfaste à une autorité en vue de le faire condamner. Dénoncer une faute, un abus c'est alerter une tierce personne (physique ou morale) sur une situation jugée inappropriée pour que des actions soient menées pour son contrôle.

LA DÉNONCIATION D'UN ABUS / D'UN ACTE RÉPRÉHENSIBLE: dans une organisation suppose que le dénonciateur en toute bonne foi, attire l'attention de cette organisation sur le fait qu'il y a une action passée, en cours ou en projet qui a causé des préjudices, porte atteinte ou risque de porter atteinte à l'intégrité et la sécurité soit des personnes soit des biens de ladite organisation.

DÉNONCIATEUR : celui qui alerte / attire l'attention sur une préoccupation donnée. Celui qui, étant au courant de pratiques ou qui a des motifs raisonnables de croire que des pratiques illégales ou contraires à l'éthique ont été commises, ont eu lieu dans le passé ou risquent d'advenir, signale ces conduites aux autorités compétentes.

ABUS : Mauvais usage du pouvoir (d'un droit, d'une prérogative, d'un privilège)

INFRACTION : violation d'une règle, d'un engagement ou d'une loi.

ACTE RÉPRÉHENSIBLE : acte qui mérite d'être blâmé, dénoncé.

EN TOUTE BONNE FOI : En toute honnêteté et objectivité sans atteindre aux droits d'autrui.

REPRÉSAILLES : Action de vengeance, de répression, d'intimidation ou de punition engagée contre quelqu'un suite à une action menée par ce dernier.

DÉTournement DE FONDS : appropriation ou utilisation frauduleuse, pour son propre intérêt, des biens ou des fonds/argent dont on a la gestion pour une mission bien donnée.

ABUS DE POUVOIR OU D'AUTORITÉ : usage anormal et excessif d'un pouvoir/autorité donné(e) par une fonction et dont les conséquences portent préjudice matérielle ou morale aux autres.

III. RESPONSABILITES



La veille pour la mise en œuvre de cette politique est assurée par les membres du Conseil d'Administration. Par conséquent, ils doivent s'assurer que toutes les mesures requises pour une bonne mise en œuvre de la politique sont prises et déployées convenablement.

Afin de s'assurer que toutes les personnes concernées par l'application de la politique (les membres, les administrateurs, les employés, les consultants, les prestataires, les stagiaires, les bénévoles et toute personne impliquée d'une façon directe ou indirecte dans les actions du WiLDAF-AO, aient connaissance de cette politique, elle doit veiller à ce qu'un exemplaire de la Politique soit mis à leur disposition ou qu'ils soient avisés qu'ils peuvent consulter la Politique sur le site Web du WiLDAF-AO.

Elle doit s'assurer que tout nouveau collaborateur entrant dans l'institution soit informé sur la Politique au cours du processus d'intégration.

IV. DOCUMENTS DE REFERENCE



Cette politique doit être lue ensemble avec :

- Le code de conduite du WiLDAF-AO
- La politique antifraude
- La politique de gestion des risques
- La politique de protection de l'enfant
- La politique Genre
- La politique de protection de l'environnement

V. POLITIQUE



La politique du WiLDAF vise donc à encourager l'ensemble de son personnel et ses partenaires à « dire non au silence complice » en signalant tout soupçon d'acte répréhensible ou pratique susceptible d'avoir des effets dommageables pour l'institution sans que cela engendre des représailles à leur encontre. Pour

éviter toute crainte de représailles le WiLDAF-AO s'engage à protéger les personnes dénonçant les abus en mettant en place un mécanisme de traitement des rapports de dénonciation de façon confidentielle ou anonyme.

1. LES CIRCONSTANCES DE DÉNONCIATION

Tout membre du personnel ou d'une partie prenante, qui est témoin ou est au courant d'une conduite répréhensible ou d'actes contraires aux valeurs et à l'éthique du WiLDAF-AO doit déclencher le processus de dénonciation.

Pour déclencher le processus, le dénonciateur doit disposer des éléments suspects qui fondent ses préoccupations. Sur cette base il donne l'alerte **en toute bonne foi** en

signalant les faits soupçonnés ou avérés à son supérieur hiérarchique s'il le désire ou par le canal indiqué à cet effet. Il doit éviter de s'appuyer sur des spéculations.

La dénonciation doit se faire dans un délai raisonnable par rapport aux faits (dès que le dénonciateur est au courant des faits, en cours, passés ou qui pourraient advenir) pour donner toutes les garanties au processus d'aboutir dans de meilleures conditions.

2. QUI PEUT ÊTRE DÉNONCIATEUR

Toute personne membre du personnel ou concernée par l'action du WiLDAF qui est au courant de pratiques ou qui a des motifs valables de croire qu'une pratique illégale ou contraire à l'éthique est en train d'être commise, a eu lieu dans le passé ou pourrait advenir, devrait signaler cette préoccupation

aux autorités compétentes du WiLDAF-AO par le biais du canal indiqué à cet effet. Le dénonciateur n'a pas le droit de mener une enquête individuelle pour déterminer s'il y a eu violation, mais doit plutôt signaler les violations présumées aux autorités compétentes.

3. DIFFÉRENCE ENTRE LA DÉNONCIATION CONFIDENTIELLE ET DÉNONCIATION ANONYME

La dénonciation peut se faire de manière confidentielle ou dans l'anonymat. Le choix est laissé à la seule discrétion du dénonciateur.

Dans le cas d'une dénonciation confidentielle, celui-ci (le dénonciateur) choisit de faire connaître son identité à l'entité auprès de qui il donne l'alerte tout en exigeant la confidentialité sur son identité. A cet effet, il doit s'assurer de préserver de son côté le caractère confidentiel de son action afin de garantir la totalité et l'efficacité de la confidentialité.

Le dénonciateur anonyme choisit d'envoyer à l'entité indiquée la dénonciation sans dévoiler son identité.

Dans ce cas et étant donné qu'il serait impossible de retourner au dénonciateur pour plus d'informations si besoin, le dénonciateur doit donner tous les détails et éclaircissements possibles pour permettre au service en charge de l'enquête de mener sereinement et efficacement à bout l'enquête.

De façon générale, il est conseillé aux dénonciateurs de signaler les préoccupations/irrégularités de façon confidentielle car cela augmente les chances de demander en cas de besoin des éclaircissements complémentaires pour une enquête plus aboutie conduisant une résolution appropriée.

En outre dans les deux cas, le WiLDAF-AO ne peut pas garantir la confidentialité ou l'anonymat absolu lorsqu'il doit se conformer à une obligation juridique distincte (ordonnance délivrée par un tribunal, enquête policière) pour évaluer toute l'étendue des informations données.

4. QUELLE INFORMATION FAUT-IL DONNER DANS LA DÉNONCIATION?

La dénonciation doit fournir certaines informations indispensables pour être fiable telles que :

- La conduite répréhensible soupçonnée ou avérée décrite de façon claire et détaillée possible ;
- Le lieu et la date où l'acte s'est produit, ou pourrait se produire (si possible l'heure);
- Le nom complet, le poste et le service du contrevenant);
- Ce qui fait croire que l'acte est une inconduite;
- Les complices et/ou témoins éventuels (nom et prénom, poste, service).
- Des preuves matérielles (si disponible).

5. A QUI LE RAPPORT DE DÉNONCIATION EST-IL SOUMIS ?

Tout employé ou toute personne voulant dénoncer un abus ou une préoccupation a le choix de le faire directement auprès de son supérieur hiérarchique qui se chargera de déclencher le processus d'enquête. Au cas où le dénonciateur ne se sent pas à l'aise avec cette possibilité, il est encouragé à soumettre un rapport électronique qui garantit la confidentialité ou l'anonymat. Ce mécanisme est géré par un comité de surveillance composé de l'auditeur interne en charge de suivi de l'application des politiques et de deux membres du Conseil d'Administration.

Toute personne qui souhaite dénoncer une préoccupation/un abus par voie électronique dispose de deux possibilités pour le faire :

En remplissant en français ou en anglais le formulaire de dénonciation prévu à cet effet et accessible à

Par mail dans l'une des langues précitées à (adresse mail) :

6. PROCÉDURE D'ENQUÊTE

Le Comité de Surveillance s'assure que les rapports de dénonciation quelle que soit leur forme sont étudiés scrupuleusement, sauf s'il pense que la dénonciation n'a pas été faite en toute bonne foi ou sauf si la dénonciation est faite de manière anonyme et ne contient pas d'informations suffisantes à la réalisation de l'enquête.

A la réception du rapport, le comité en accuse réception dans les 48 heures et procède à une analyse préliminaire pour déterminer si la préoccupation rapportée constitue réellement un acte répréhensible. Dans l'affirmative, le comité met en place un groupe de travail interne compétent, indépendant et exempt de tout soupçon pour conduire en toute discrétion et

professionnalisme une enquête approfondie. Il s'agira pour le groupe de travail de recueillir et d'analyser systématiquement toutes les informations possibles afin de déterminer avec certitude la véracité des faits ou pratiques incriminées, les circonstances ainsi que les toutes les personnes impliquées. Le principe de confidentialité doit être respecté tout le long du processus.

Le groupe de travail produit un rapport à l'issue de l'enquête qu'il soumet au comité qui évalue l'affaire et identifie les mesures appropriées à prendre qui peuvent aller d'action corrective d'une procédure, de sanctions disciplinaires à des poursuites pénales.

Les membres du comité sont tenus de ne pas divulguer toutes informations collectées au cours de l'enquête. Tout contrevenant peut être sujet à une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

7. PROTECTION DES DÉNONCIATEURS

Le WiLDAF s'engage à protéger dans le cadre de cette politique toute personne qui signale en toute bonne foi une pratique réelle ou potentielle contre toute mesure de rétorsion (discrimination, représailles, harcèlement ou vengeance, directes ou indirectes).

Le WiLDAF-AO prendra des mesures disciplinaires contre les personnes qui menacent ou usent de représailles contre une personne pour le fait d'avoir signalé une préoccupation en toute bonne foi conformément à cette politique ou pour avoir participé à une enquête.

Lorsqu'une personne soumet un rapport de bonne foi dans le cadre de cette politique et croit raisonnablement à sa véracité, aucune mesure de rétorsion ne lui sera opposée s'il s'avérait que l'information était erronée ou fausse.

En revanche, tout directeur, agent, employé ou bénévole qui fournit délibérément ou par malveillance des fausses informations peut être sujet à une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.





WILDAF-AO

"AGIR POUR LES DROITS DE LA FEMME ET DE LA FILLE EN AFRIQUE"

WILDAF-AFRIQUE DE L'OUEST
07 BP:7755 Lomé - Togo

Fax: (228) 22 61 73 90

Tél: (228) 22 61 26 79

Email : wildaf@wildaf-ao.org

Website : www.wildaf-ao.org