

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

INTRODUCTION

La politique de dénonciation a pour objectif d'encourager et de permettre aux employés de faire part de leurs préoccupations sérieuses concernant une mauvaise conduite ou tout aspect du travail d'ACRA, au sein de l'organisation, plutôt que d'ignorer un problème ou de le signaler à l'extérieur.

Conformément à la législation en vigueur d.lgs. 24/2023, le dénonciateur est la personne qui rapporte, divulgue ou dénonce aux autorités judiciaires ou comptables les violations des dispositions du droit national ou de l'Union européenne qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'administration publique ou d'une entité privée, dont elle a eu connaissance dans le cadre d'un emploi public ou privé.

La dénonciation peut concerner une infraction que s'est produit dans le passé, qui se produit actuellement ou qui pourrait se produire à l'avenir. Le dénonciateur peut choisir de rester anonyme ou de révéler son identité. Dans les deux cas, les réclamations/signalements d'actes répréhensibles seront traités avec la plus grande confidentialité.

Champ d'application et objectif de la politique de dénonciation

Afin de promouvoir une culture interne de comportement correct, basée sur la l'égalité, et un bon système de gouvernance de l'organisation, ACRA présente cette politique de dénonciation comme l'expression de la possibilité - pour tous ceux qui collaborent avec l'organisation et pour les bénéficiaires des projets - de signaler des circonstances de comportement supposé illégal, irrégulier ou éthiquement incorrect se produisant au sein de l'organisation.

Cette politique s'adresse en particulier à tous les secteurs en Italie et à l'étranger, y compris le Conseil d'administration, l'organe statutaire et juridique, les employés, les collaborateurs, les bénévoles, les partenaires et les bénéficiaires des projets d'ACRA. L'organisation garantit que les procédures de vérification des rapports seront effectuées conformément à la législation nationale et étrangère applicable à la présente politique.

Cette politique est élaborée conformément au décret législatif 24/2023, qui met en œuvre la directive européenne 1937/2019, qui a introduit le droit de dénonciation dans tous les États membres et définit le rôle de la dénonciation en tant qu'outil de prévention des actes répréhensibles et en tant que manifestation de la liberté d'expression.

L'objectif de la directive européenne est de réglementer la protection des dénonciateurs au sein de l'Union, en introduisant des normes minimales communes de protection afin d'uniformiser les législations nationales. Elle prévoit la protection des dénonciateurs sans faire de distinction entre le secteur public et le secteur privé, afin de faciliter l'émergence d'actes répréhensibles commis non seulement au sein des entités dites du secteur public, mais aussi au sein des sociétés et entreprises privées opérant dans divers secteurs du marché. En application de la directive européenne, le d.lgs. 24/2023 est entré en vigueur le 30 mars 2023, réunissant en un seul texte législatif l'ensemble de la discipline des canaux de signalement et des protections prévues pour les dénonciateurs dans les secteurs public et privé. Il s'agit d'une réglementation organique et uniforme visant à mieux protéger le dénonciateur, qui est ainsi davantage incité à signaler les actes répréhensibles dans les limites et de la manière indiquée par le décret.

ACRA

Types d'infractions

Bien qu'elle ne soit pas exhaustive, l'inconduite peut être définie comme tout manquement à la législation applicable, au code d'éthique d'ACRA, aux politiques de Protection contre l'Exploitation et l'Abus Sexuel (PEAS) et de Protection de l'Enfance, ainsi qu'à toute autre règle interne. La mauvaise conduite peut être motivée par un objectif planifié ou intentionnel ou par une indifférence obstinée à l'égard des conséquences de ses actes, ce qui, dans certaines circonstances, peut même compromettre la responsabilité de l'organisation.

Les types d'activités qui doivent être signalées comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants:

- Vol, *fraude* ou corruption
- Mauvaise gestion financière
- Utilisation non autorisée de fonds
- Exploitation et abus physiques, émotionnels ou sexuels d'employés, de bénéficiaires ou de clients
- Maltraitance d'enfants
- Non-respect des obligations légales
- Mise en danger de la santé et de la sécurité d'une personne
- Dégradation de l'environnement de travail
- Infraction pénale
- Non-respect des règles financières et des procédures contractuelles
- Favoriser indûment un contractant ou un candidat à l'emploi
- Traitement injuste
- Falsification des coûts ou des dépenses
- Falsification ou altération de documents
- Destruction ou enlèvement de documents
- Utilisation personnelle inappropriée des biens d'ACRA
- Les employés recherchent ou acceptent de l'argent, des cadeaux ou d'autres avantages de la part de tiers en échange d'une préférence pour ces tiers dans leurs relations avec ACRA
- Chantage ou extorsion
- Offrir, promettre ou donner un pot-de-vin et demander, accepter de recevoir ou accepter un pot-de-vin pour quelque raison que ce soit
- Le paiement de prix ou de frais excessifs à des tiers dans le but d'en tirer un bénéfice personnel.
- Le harcèlement et la discrimination

Définitions des principaux comportements frauduleux contraires à l'éthique d'ACRA

Ci-dessous sont décrits quelques comportements *frauduleux* qui ne sont pas conformes à l'éthique de l'organisation :

Corruption

La corruption est entendue, au sens générique, comme le comportement d'un agent public qui reçoit, pour lui-même ou pour autrui, de l'argent ou d'autres avantages qui ne lui sont pas dus (articles 318, 319, 320 du Code Pénal). Il s'agit donc de toute conduite ou comportement de la part de dirigeants ou d'individus occupant des postes spécifiques dans des organisations et des entreprises, visant à recevoir des récompenses et des faveurs pour eux-mêmes ou pour d'autres.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

Dans ACRA, il est interdit d'offrir directement ou indirectement de l'argent, des cadeaux ou des avantages de quelque nature que ce soit, à titre personnel, à des administrateurs, des dirigeants ou des employés de fournisseurs, de collaborateurs externes, de partenaires, d'administrations publiques, d'institutions publiques ou d'autres organisations, dans le but d'obtenir des avantages indus.

Fraude

La notion de fraude peut être comprise comme :

- un comportement visant à abuser de la confiance d'autrui, en violation du principe général de bonne foi, afin d'obtenir des avantages personnels ;
- un comportement visant à contourner les règles juridiques et leurs effets d'application ;
- un comportement visant à causer des dommages à autrui.

ACRA est consciente de l'importance de la transparence, de l'exactitude et de l'exhaustivité des informations comptables et s'efforce de disposer d'un système de comptabilité administrative fiable afin de représenter correctement les faits de gestion et de fournir les outils permettant d'identifier, de prévenir et de gérer, dans la mesure du possible, les risques financiers et opérationnels, ainsi que les fraudes au détriment de l'organisation.

Toutes les actions et opérations de l'organisation doivent être enregistrées de manière adéquate et il doit être possible de vérifier a posteriori le processus de décision, d'autorisation et d'exécution. Il est expressément interdit d'empêcher ou de gêner, par la dissimulation de documents ou d'autres artifices appropriés, l'exercice des activités de contrôle ou d'audit légalement confiées aux organes de l'organisation ou au cabinet d'audit indépendant.

Il est en tout cas interdit d'entraver, sous quelque forme que ce soit, les fonctions des autorités publiques de contrôle dans le cadre d'audits et/ou d'inspections.

Vol

Le vol est défini comme l'acte de s'approprier des biens à des fins personnelles.

Tout employé ou collaborateur de l'ACRA est tenu d'agir avec diligence, en adoptant un comportement responsable et en respectant les procédures opérationnelles établies pour l'utilisation des biens, des moyens et des outils de l'organisation et de ses activités à l'étranger, en documentant avec précision leur utilisation et en évitant l'utilisation inappropriée des biens à des fins et pour des motifs sans rapport avec leurs fonctions et leur travail.

Extorsion

Adopter un comportement coercitif à l'égard de tiers pour obtenir des avantages. ACRA interdit toute conduite qui implique d'offrir directement ou indirectement de l'argent, des cadeaux ou des avantages de quelque nature que ce soit, à titre personnel, à des administrateurs, des dirigeants ou des employés de fournisseurs, de collaborateurs externes, de partenaires, d'organes de l'administration publique, d'institutions publiques ou d'autres organisations, dans le but d'obtenir des avantages indus.

Abus

L'exercice de l'autorité ou de la position d'une personne pour influencer indûment les décisions d'autres personnes en les discriminant ou en les incitant à commettre des infractions, ainsi que l'utilisation d'informations et de connaissances pour favoriser d'autres personnes ou entités, concurrentes ou non, dans le but d'obtenir des avantages personnels, sont strictement interdits et découragés par ACRA.

Conflit d'intérêts

Avoir des intérêts privés dans le même domaine d'intervention institutionnelle dont les activités sont gérées pour obtenir des bénéfices personnels.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

Les employés et collaborateurs d'ACRA, dans l'exercice de leurs fonctions, aux différents niveaux de responsabilité, ne doivent pas prendre de décisions ou mener des activités en conflit avec les intérêts de l'organisation ou incompatibles avec la mission et les valeurs d'ACRA. Les situations en conflit avec cette règle doivent être immédiatement communiquées à leurs responsables éventuels. En particulier, les conflits d'intérêts doivent être évités entre les activités économiques personnelles ou familiales et les tâches effectuées au sein de la structure à laquelle ils appartiennent. Enfin, aucun bénéficiaire de l'organisation ne peut obtenir d'avantages personnels en rapport avec l'activité exercée au nom de l'organisation.

Favoritisme et népotisme

Favoriser des amis ou des parents au détriment de candidats présentant de meilleures caractéristiques pour occuper certains postes. Dans les relations avec les parties prenantes (porteurs d'intérêts), ACRA ne prend pas en compte les recommandations ou suggestions d'origine externe ou interne et veille à l'impartialité et à l'équité dans le respect des règles légales et contractuelles et des principes énoncés dans le code de déontologie.

Respect des lois et règlements

Les opérateurs s'engagent à adopter toutes les mesures de prévention et de contrôle pour assurer, dans le cadre de leur activité, le respect des lois en vigueur dans le pays où ils opèrent et des procédures et règlements internes dans chaque contexte géographique et à tous les niveaux décisionnels et exécutifs. Les opérateurs d'ACRA qui ont connaissance d'omissions, de falsifications, de négligences dans la comptabilité ou dans la documentation qui sert de base aux enregistrements comptables, sont tenus de signaler les faits à leur personne de contact selon les procédures prévues par la réglementation.

Non-discrimination

Principe visant à garantir l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de nationalité, de sexe, de religion, d'origine, d'orientation sexuelle, de convictions politiques, d'âge et de toute déficience physique.

Les employés et collaborateurs d'ACRA sont tenus de respecter les droits fondamentaux de la personne, sans aucune forme de discrimination. Toute conduite qui, directement ou indirectement, provoque une offense, un dénigrement pour des raisons de religion, de langue, de sexe, de nationalité, d'origine, ou un comportement discriminatoire est interdite.

Signalement de délits ou d'activités irrégulières

Chaque destinataire de la présente politique est tenu de signaler tout comportement, risque et soupçon de délits ou de violations et autres irrégularités survenant au sein de l'organisation, dont le dénonciateur prend connaissance sur le lieu de travail et/ou dans l'exercice de ses fonctions et/ou dans le cadre de ses relations avec l'organisation.

En général, le rapport peut concerner des actes ou des omissions commis ou tentés en contradiction avec le code d'éthique et le décret législatif 231/2001, ainsi que ceux qui pourraient nuire à l'image et/ou au patrimoine et/ou aux employés, collaborateurs et bénéficiaires des projets de l'organisation.

La dénonciation ne concerne pas les remontrances ou les simples plaintes de nature personnelle du dénonciateur, ni les réclamations et les demandes qui relèvent de la discipline des relations de travail ou des relations avec les supérieurs ou les collègues, qui sont des cas qui doivent être renvoyés aux unités de gestion du personnel compétentes.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

Des procédures spécifiques sont publiées et mises à jour périodiquement par l'organisation en fonction de l'évolution des normes en vigueur, afin de définir les canaux de communication pour la réception des rapports, la méthodologie à suivre pour leur examen, leur traitement et les dispositions finales mises en place.

En règle générale, avec le d.lgs. 24/2023, le choix du s n'est plus laissé à la discrétion du dénonciateur, puisque la priorité est donnée à l'utilisation du canal interne et qu'il n'est possible d'effectuer un signalement externe qu'en présence de l'une des conditions énoncées à l'article 6.

Les employés travaillant dans des missions d'ACRA à l'étranger doivent faire part de leurs soupçons au Responsable des dénonciations au Mission, qui est représentée par le Coordinateur de pays/Chef de mission. Si nécessaire, ils peuvent autrement s'adresser directement au Responsable des dénonciations au Siège.

Les employés travaillant au siège doivent faire part de leurs soupçons au Responsable des dénonciations au Siège, qui est représentée par le Directeur Général d'ACRA.

Si les circonstances sont telles que le signalement d'un soupçon comme indiqué ci-dessus n'est pas approprié, ou si la personne à qui le soupçon a été signalé n'est pas en mesure de fournir une assistance, l'affaire peut être signalée à l'auditeur interne d'ACRA.

Pour l'exploitation sexuelle, les abus et la maltraitance d'enfants perpétrés au niveau de la mission et du siège, se référer au PEAS et au politique de protection de l'enfance.

Veuillez rendre votre dénonciation aussi précise que possible et inclure des détails tels que:

- a) le type d'acte répréhensible présumé que vous signalez;
- b) Où et quand ces événements se sont produits;
- c) Qui sont les personnes impliquées et qui sont au courant des problèmes que vous signalez;
- d) Comment la personne, l'organisation ou l'entreprise a commis l'acte répréhensible présumé;
- e) les raisons pour lesquelles vous estimez que la conduite doit faire l'objet d'une enquête et pourquoi vous signalez la situation;
- f) Tous les documents et références à d'autres sources qui étayent la plainte.

Responsabilité des dénonciateurs

La présente politique n'affecte pas la responsabilité pénale du dénonciateur dans l'hypothèse de dénonciations de calomnie ou de diffamation en vertu du code pénal et de l'article 2043 du code civil. Le dénonciateur est également responsable de toute forme d'abus de la présente politique, comme les signalements manifestement opportunistes et/ou effectués dans le seul but de nuire à la personne incriminée ou à d'autres personnes, ainsi que de tout autre soupçon d'utilisation abusive ou de manipulation intentionnelle de l'organisation.

Procédure d'enquête sur les fautes professionnelles

Si le rapport de mauvaise conduite est reçu au niveau de la mission ou du siège, la procédure d'enquête est la suivante:

1. *Évaluation initiale*
2. *Constitution d'une équipe d'enquête* : son champ d'action, ses objectifs, ses responsabilités et ses tâches sont définis chaque fois que la collecte d'informations préliminaire et l'établissement des faits

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

à partir de l'évaluation initiale indiquent que l'allégation peut être fondée ou qu'il existe un doute raisonnable sur le fait que l'allégation correspond à la définition d'une faute.

3. *Ouverture de l'enquête*
4. *Communication des résultats de l'enquête*: les conclusions de l'enquête et les documents à l'appui sont dûment enregistrés et classés.
5. Une *action disciplinaire appropriée* ou d'autres mesures sont prises dans un délai raisonnable.

L'efficacité de la procédure est mesurée par :

- Les enquêtes sont menées dans un délai raisonnable, depuis la formulation de l'allégation jusqu'à la présentation des conclusions de l'enquête.
- La garantie de la confidentialité des informations: ACRA reconnaît que certains dénonciateurs souhaitent faire part de leurs préoccupations en toute confidentialité, ce qui est garanti par le processus confidentiel suivi par les enquêteurs indépendants.

Allégations anonymes

La présente politique encourage les dénonciateurs à mentionner leur nom dans leur allégation chaque fois que cela est possible. Les rapports anonymes ne seront pris en considération que s'ils concernent des faits d'une gravité particulière et dont le contenu est suffisamment détaillé et spécifique pour mettre en lumière des faits et des situations liés à des contextes bien définis. Les préoccupations exprimées de manière anonyme ont beaucoup moins de poids, car il sera difficile d'assurer le suivi des circonstances des allégations. La confidentialité sera toujours assurée lorsqu'une préoccupation est soulevée et la protection de la personne qui la signale sera soigneusement prise en compte.

Les allégations anonymes seront examinées en tenant compte des éléments suivants :

- a) la gravité des questions soulevées
- b) la crédibilité de l'inquiétude
- c) la probabilité de confirmer l'allégation à partir de sources attribuables.

Pour signaler une infraction de manière indirecte ou anonyme, veuillez remplir le formulaire ci-joint et passer par l'un des canaux de dénonciation suivants :

- Par courrier électronique : whistleblowing@acra.it
- Par courrier : Fondazione ACRA, via Lazzaretto 3, Milan, 20124, Italie

Confidentialité et protection des dénonciateurs

Comme le prévoit la loi nationale n° 197/17 "Dispositions pour la protection des auteurs de dénonciations de crimes ou d'irrégularités dont ils ont eu connaissance dans le cadre d'une relation d'affaires publique ou privée", l'ACRA garantit la protection de l'identité et de la personne du dénonciateur dans le traitement de la dénonciation.

En outre, l'ACRA ne tolérera aucun acte direct ou indirect de représailles ou de discrimination à l'encontre des dénonciateurs pour des raisons directement ou indirectement liées au rapport. Lorsqu'une personne ayant un contrat de travail subordonné direct ou indirect avec l'organisation, en toute bonne foi et dans l'intérêt de l'intégrité de l'organisation, signale un comportement présumé illicite dont elle a eu connaissance dans le cadre de son emploi, elle ne peut être sanctionnée, rétrogradée, licenciée, transférée ou soumise à d'autres mesures correctives organisationnelles ayant des effets négatifs directs ou indirects sur les conditions de travail, à la suite de son signalement. Toute autre mesure discriminatoire ou de représailles à

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

l'encontre du dénonciateur est également interdite et tout employé dont il s'avère qu'il a harcelé un autre membre du personnel qui a fait part de ses préoccupations fera l'objet d'une action disciplinaire sérieuse. En cas de controverses liées à l'application de sanctions disciplinaires ou au changement de rôle, au licenciement, à la mutation ou à l'imposition au dénonciateur d'autres mesures organisationnelles ayant des effets négatifs directs ou indirects sur les conditions de travail à la suite du signalement, l'employeur doit démontrer que ces mesures sont fondées sur des raisons sans rapport avec le signalement. La politique de dénonciation décrit les détails de la protection de l'identité du dénonciateur et de la gestion des cas de représailles contre ceux qui ont entrepris le signalement.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

FORMULAIRE DE DÉNONCIATION

Si vous êtes été témoin d'une activité irrégulière existante ou si vous soupçonnez et avez des raisons de vous inquiéter d'une infraction, veuillez suivre les lignes directrices et répondre aux questions ci-dessous, le cas échéant. Vous devez préciser dans ce formulaire s'il s'agit d'une infraction existante ou d'un soupçon.

CONFIDENTIEL: veuillez restreindre l'accès à ce document et le conserver en toute sécurité.

Détails du dénonciateur (personne déposant l'incident): Nom: _____ Poste actuel: _____ Relation avec ACRA au moment de l'infraction signalée: _____ Responsable direct/Superviseur: _____ Coordonnées de contact: _____
Description de la mauvaise conduite ou de l'activité inappropriée: _____ _____
Détails de l'infraction (veuillez préciser s'il s'agit d'une infraction existante ou d'une suspectée): L'infraction a été constatée ou est-elle suspectée? _____ Qui vous a révélé l'infraction? _____ Date de l'infraction présumée : _____ Heure de l'infraction présumée: _____ Lieu de la l'infraction présumée: _____ Description de l'infraction présumée et de la manière dont il vous affecte, affecte votre travail ou affecte l'organisation (Veuillez utiliser des feuilles supplémentaires si nécessaire et joindre tout document ou preuve pertinent): _____ _____ _____ Une autre personne ou une entreprise privée a-t-elle été impliquée dans l'infraction présumée? Si oui, laquelle? Quelle était leur relation avec ACRA? _____ Y a-t-il eu des témoins? Si oui, lesquels? _____
Détails de l'auteur présumé de l'infraction: Nom: _____ Sexe: _____ Age: _____ Origine ethnique/Nationalité: _____ Position: _____ Relation avec l'ACRA au moment de l'infraction signalée: _____
Observations: _____ _____
Vous êtes-vous déjà signalé des incidents connexes? Si oui, quand et auprès de qui vous les avais signalés? _____
SIGNATURE DE LA PERSONNE DEPOSANT LA DÉNONCIATION: _____
DATE: _____
SIGNATURE DU RESPONSABLE POUR LES DÉNONCIATIONS: _____
NUMÉRO DE RÉFÉRENCE (À COMPLÉTER PAR LE RESPONSABLE POUR LES DÉNONCIATIONS): [XX/YY] _____

RAPPORT SUR LES ENQUÊTES ET LES MESURES PRISES À LA SUITE DE LA DÉNONCIATION

Après avoir signalé une infraction, le responsable chargé des dénonciations remplit un rapport sur les mesures prises par l'organisation en réponse à l'incident signalée, dans le cadre de la résolution.

CONFIDENTIEL : veuillez restreindre l'accès à ce document et le conserver en lieu sûr.

NUMÉRO DE RÉFÉRENCE : [XX/YY]
Description des mesures prises par l'organisation en réponse à l'infraction présumée signalée (enquêtes, mesures de soutien pour protéger le dénonciateur, avertissement, action en justice, licenciement, suivi, etc.), préciser le calendrier, si un soutien externe est impliqué:
Description des mesures prises par d'autres organisations ou entités (autorités locales, etc.) en réponse à la dénonciation:
RÉSOLUTION:
DATE:
SIGNATURE DU RESPONSABLE DES DÉNONCIATIONS:

RAPPORT ANNUEL SUR LES DÉNONCIATIONS REÇUES

Pour la période du 01/01/AA au 31/12/AA

Ce rapport résume tous les signalements déposés à ACRA au cours de l'année _____.

Le rapport souligne également les améliorations qui ont été mises en œuvre en réponse directe aux dénonciations. Ce rapport est rempli par le responsable des dénonciations au siège/mission.

Tableau 1: Données sur les activités et les performances

	YY
Nombre de signalements formels reçus	
Nombre de signalements informels reçus	
Nombre de signalements clôturés	

Tableau 2: Détails de chaque dénonciation reçue

Mois de réception du signalement	N° de réf. XX/YY	Canal de signalement	Objet de la plainte	Résultats et actions

REPRESENTANT AU SIEGE/MISSION:
PRENOM/NOM :
SIGNATURE:
DATE:

Mandat du Responsable des dénonciations au Mission

Objectif général du rôle:

Avec le soutien et la supervision du responsable des dénonciations au siège, le responsable au mission, établi par ACRA, est chargé de recueillir les plaintes et les rapports sur les actes présumés de dénonciation impliquant le personnel d'ACRA dans la zone géographique/le pays de responsabilité. En outre, il a la responsabilité d'assurer activement la sensibilisation aux meilleures pratiques conformément à la Politique de Dénonciation.

Transmission de la dénonciation:

Responsable des dénonciations au siège

Principales responsabilités et tâches:

- Recueillir les plaintes et les rapports concernant des infractions présumées impliquant le personnel d'ACRA dans la zone géographique/le pays de responsabilité;
- Assurer la confidentialité totale des plaintes et des rapports;
- Prendre les mesures appropriées pour soutenir et assurer la sécurité des dénonciateurs de cas présumés, ainsi que des auteurs présumés;
- Assurer le suivi des cas de dénonciation avec une équipe spécialisée (interne ou externe) si nécessaire;
- Mettre à jour le responsable des dénonciations au siège en signalant les rapports reçus;
- Remettre au point focal de dénonciation du siège le rapport annuel sur les plaintes déposées en vertu de la Politique de Dénonciation et les rapports relatifs à la zone géographique ou au pays de responsabilité;
- Sensibiliser à la politique de dénonciation, promouvoir et garantir les meilleures pratiques par l'ensemble du personnel d'ACRA, ainsi que par les bénéficiaires et les communautés cibles;
- Encourager et diffuser la disponibilité des procédures de signalement de la manière la plus claire possible, afin de s'assurer que les dénonciateurs sont conscients de leurs possibilités d'action;
- Garantir que chaque membre du personnel d'ACRA et du personnel connexe dans la zone géographique/le pays de responsabilité a suivi la formation obligatoire et s'assurer que le cours demandé par ACRA a été suivi en collectant les certificats de cours;
- Enregistrer tous les certificats de cours reçus dans les archives d'ACRA.
- Recueillir les déclarations du personnel d'ACRA concernant toute relation antérieure avec les bénéficiaires (si c'est le cas);
- Partager avec le responsable de l'application de la Politique de Dénonciation au siège les leçons apprises, les meilleures pratiques et les risques afin d'améliorer les mécanismes, la politique et les protocoles d'établissement de rapports sur la Politique de Dénonciation;
- Fournir des contributions, des suggestions d'amélioration et des recommandations d'actions futures pour la révision régulière de la stratégie de dénonciation spécifique pour pays.
- Tenir le registre de contrôle clair dans le pays pour les candidats, le personnel et le personnel assimilé.

Je soussigné(e), _____, reconnais par la présente avoir lu, compris et accepté de jouer le rôle de point focal national pour la dénonciation des abus conformément au présent mandat.

Signature: _____ Date: _____

Mandat du Responsable des dénonciations au Siège

Objectif général du rôle:

Le point focal de dénonciation du siège établi par l'ACRA est chargé d'assurer la mise en œuvre de la politique de dénonciation au sein de la mission nationale, en mettant particulièrement l'accent sur la formation et la sensibilisation à la dénonciation. En outre, le point focal du siège est chargé de contrôler et de superviser le point focal national (représentant national) afin de garantir une réponse adéquate et efficace aux allégations des dénonciateurs.

Transmission de la dénonciation:

Directeur général, responsable de la Prévention de la Corruption et de la Transparence (responsable de la Conformité)

Principales responsabilités et tâches:

- Recevoir les plaintes et les rapports concernant des incidents présumés de dénonciation;
- Sauvegarder tous les documents relatifs aux plaintes et aux rapports concernant les infractions présumées dans la plus stricte confidentialité;
- Alerter et informer le Conseil d'Administration en signalant les cas de infractions signalées;
- Préparer le rapport annuel sur les dénonciations pour le siège et les missions nationales et le soumettre au moins une fois par an au Conseil d'Administration;
- Coordonner le travail du directeur général en matière d'enquête sur les incidents signalées;
- Soutenir le développement de la stratégie de dénonciation propre à chaque pays, ainsi que l'élaboration du plan annuel de mise en œuvre propre à chaque pays et l'identification des ressources nécessaires à la mise en œuvre;
- Contrôler et réviser régulièrement l'efficacité des matériels et programmes de formation et de sensibilisation à la dénonciation;
- Garantir que chaque membre du personnel d'ACRA et du personnel associé a suivi la formation obligatoire;
- Enregistrer tous les certificats de cours reçus dans les archives d'ACRA.
- Diriger le développement de matériel de formation et de sensibilisation sur le contenu de la Politique de dénonciation et les normes de comportement qui s'y rapportent;
- Recueillir les déclarations du personnel d'ACRA concernant toute relation antérieure avec les bénéficiaires (si c'est le cas);
- Participer aux réunions du Conseil d'administration sur l'argument.
- Tenir le registre des vérifications dans le pays pour les employés, le personnel associé et les candidats.

Je soussigné(e), _____, reconnais par la présente avoir lu, compris et accepté de jouer le rôle de responsable focal de dénonciation du siège conformément au présent mandat.

Signature: _____ Date: _____