

# CADRE DE LA POLITIQUE ET DES PROCÉDURES EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

SEPTEMBRE 2023

# CONTENU

<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>2. L'APPLICABILITE.....</b>	<b>5</b>
<b>3. QU'EST-CE QUE L'INTEGRITE ?.....</b>	<b>6</b>
<b>4. PRINCIPES .....</b>	<b>7</b>
<b>5. CYCLE D'INTÉGRITÉ : COMPOSANTES CLÉS .....</b>	<b>9</b>
<b>6. ÉVALUATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES.....</b>	<b>10</b>
<b>7. ROLES ET RESPONSABILITES .....</b>	<b>12</b>
<b>7.1 Généralités.....</b>	<b>12</b>
<b>7.2 Spécifique.....</b>	<b>13</b>
<b>8. RESPONSABILITE DE LA CHAINE .....</b>	<b>19</b>
<b>9. SUIVI ET RAPPORTS .....</b>	<b>20</b>
<b>10. L'ETABLISSEMENT DU BUDGET .....</b>	<b>23</b>
<b>11. LA DIFFUSION .....</b>	<b>24</b>
<b>12. POLITIQUES CONNEXES.....</b>	<b>25</b>
<b>13. REVISION.....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 1. COMITE D'INTEGRITE.....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 2 : TDR COMITES DE CAS .....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 3. TDR POINTS FOCaux POUR L'INTEGRITE .....</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXE 4 : CONSEILLERS CONFIDENTIELS DU TOR.....</b>	<b>35</b>

# 1. INTRODUCTION

La mission de Cordaid est de créer un monde où les gens sont en sécurité, peuvent se développer, ont la liberté, ont accès aux services sociaux, ont des opportunités économiques inclusives et prennent soin de l'environnement. Un monde où les gens vivent dans une société qui respecte leurs droits, où ils peuvent réaliser leur potentiel et participer pleinement à la vie de leur société. Un monde où les gens s'efforcent ensemble de mener une vie digne et saine dans des sociétés équitables et résilientes. Tout type de préjudice ou d'utilisation abusive des ressources destinées à la réalisation de notre mission compromet nos efforts pour contribuer à un monde où chaque personne est libre de s'épanouir et peut vivre en paix.

Cordaid s'engage pleinement à maintenir les normes d'intégrité les plus élevées afin de s'assurer que, dans le cadre de sa mission, Cordaid respecte le principe "Ne pas nuire" et fait preuve de *diligence raisonnable*. Cela signifie que les fautes professionnelles ne peuvent pas être considérées comme des "dommages collatéraux" d'un travail *par ailleurs* de qualité, mais que la dignité et le bien-être des personnes ainsi que l'intégrité des ressources sont des éléments essentiels d'une programmation de qualité. Nous nous engageons tout particulièrement à faire en sorte que Cordaid soit un lieu de travail sûr et accueillant pour tous, que nous traitions toutes les personnes qui entrent en contact avec Cordaid avec respect et dignité, et que nous utilisions tous les pouvoirs, autorités, actifs, ressources et fonds qui nous sont confiés de manière appropriée.

Ce cadre de politique et de procédure d'intégrité décrit l'approche de Cordaid en matière d'intégrité et guide les représentants de Cordaid et les tiers vers les politiques et procédures pertinentes. Il décrit les structures et les normes en place pour la prévention, le signalement, la réponse et l'apprentissage des problèmes d'intégrité, ce qui permettra à Cordaid de travailler à une culture plus forte d'intégrité, de confiance et de responsabilité mutuelle. Ce document constitue la " colle " qui relie les différentes politiques et procédures de Cordaid en matière d'intégrité :

## Code de conduite

Définit les normes générales de comportement de Cordaid.

## Politique de sauvegarde

Définit les normes de Cordaid pour assurer le bien-être et la sécurité de toute personne entrant en contact avec Cordaid, y compris le personnel et les bénéficiaires adultes et enfants.

## Politique de lutte contre la fraude

Définit les normes de Cordaid en matière de prévention de la corruption, du détournement d'actifs et de liquidités et de la fraude aux états financiers, et décrit les mesures de prévention, de signalement, de traitement des cas et de sanctions qui s'y rapportent.

## Politique en matière de conflits d'intérêts

Décrit les conflits d'intérêts et la procédure de divulgation et de résolution des conflits.

Politique de lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent

Définit le terrorisme et le blanchiment d'argent et décrit les mesures de prévention, de détection, de contrôle et d'information.

Procédures opérationnelles standard (POS) en matière d'intégrité

Définissent les procédures de signalement et de traitement des plaintes.

Ce cadre consolide la politique et la procédure d'intégrité de décembre 2020.

## 2. L'APPLICABILITE DE LA LOI

Ce cadre vise à fournir une vue d'ensemble cohérente des règles d'intégrité applicables dans tous les bureaux et filiales de Cordaid. Cependant, en raison de la législation locale ou d'autres circonstances contextuelles, des politiques, procédures ou mécanismes de plainte particuliers peuvent être adaptés en coordination avec le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde et le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde du pays ou du cluster.pays/cluster pour approbation par le Comité d'intégrité.

Les politiques incluses dans ce cadre sont des " politiques 24 heures sur 24 " - elles indiquent les normes de comportement que chaque représentant de Cordaid devrait pouvoir attendre de la direction, du personnel et des autres représentants qu'ils respectent à tout moment. En signant leur contrat, les représentants de Cordaid (y compris le personnel, les stagiaires, les volontaires, les consultants et les membres du conseil d'administration) confirment qu'ils ont lu et compris ce cadre, qu'ils reconnaissent les normes de comportement énoncées dans les politiques incluses dans ce cadre et qu'ils s'engagent à les respecter.

Le cadre est construit pour se conformer à la loi néerlandaise sur la santé et la sécurité au travail (Arbowet) 2017, à la loi sur la protection des dénonciateurs, aux réglementations sur la protection de la vie privée (GDPR) et aux normes pertinentes dans le secteur. et aux normes pertinentes du secteur.

En cas de différences entre le droit néerlandais et le droit national du bureau national concernant l'application du cadre d'intégrité, y compris les mesures disciplinaires, c'est le droit le plus strict qui s'applique.

## 3. QU'EST-CE QUE L'INTEGRITE ?

L'intégrité consiste à "faire ce qu'il faut" à tout moment, peu importe si quelqu'un regarde.

La création d'une culture de l'intégrité ne se limite pas à la recherche des "pommes pourries". En fait, le traitement des plaintes et les procédures disciplinaires ne constituent qu'une *partie du* travail sur l'intégrité. S'il existe des auteurs qui cherchent *activement* à nuire, la plupart des fautes sont dues à des facteurs tels que les normes sociétales et de genre, les facteurs de stress (financier) et les inégalités (de pouvoir), les opportunités, la rationalisation et l'aveuglement éthique (un phénomène psychologique par lequel les gens ne voient pas ou ne reconnaissent pas leurs méfaits). Ainsi, tout en demandant des comptes à ceux qui dépassent les limites d'un comportement acceptable, le travail d'intégrité consiste tout autant à reconnaître comment chacun, dans une société et dans un organisme, est conditionné ou influencé d'une manière qui peut être préjudiciable, et à apprendre comment contribuer à une culture organisationnelle plus saine.

En pratique, travailler avec intégrité au sein de Cordaid signifie vivre nos valeurs, garantir un lieu de travail sûr et accueillant pour chacun, se comporter avec respect et dignité envers les personnes avec lesquelles nous travaillons et garantir que les pouvoirs, les actifs, les ressources et les fonds sont utilisés de manière appropriée. Nous devons nous comporter avec respect et dignité envers les personnes avec lesquelles nous travaillons et veiller à ce que les pouvoirs, les autorités, les actifs, les ressources et les fonds soient utilisés de manière appropriée. Les politiques et procédures de ce cadre fournissent des orientations sur les normes convenues de comportement intègre au sein de Cordaid et sur la manière dont les représentants de Cordaid sont censés prévenir et agir en cas d'abus de pouvoir ou de position, de mauvaise conduite interpersonnelle et d'infractions financières.

### Intégrité et sauvegarde

L'intégrité, qui est le principal concept utilisé dans le contexte néerlandais, est directement liée à la protection, c'est-à-dire aux efforts visant à garantir que notre personnel, nos opérations et nos programmes ne nuisent pas au personnel, aux enfants, aux jeunes, aux adultes à risque ou à toute autre personne qui entre en contact avec Cordaid. Les problèmes de "protection", y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus, sont au cœur de notre approche de l'intégrité, de même que la prévention et la réponse à l'abus de pouvoir et à l'inconduite financière.

## 4. LES PRINCIPES

Dans toutes les politiques et procédures d'intégrité incluses dans ce cadre, Cordaid est guidée par les principes suivants :

- **Engagement commun** : tous les représentants de Cordaid doivent contribuer à faire de Cordaid un lieu de travail sûr et un endroit sûr pour tous ceux qui entrent en contact avec Cordaid, où les gens peuvent s'exprimer sans crainte, quelle que soit l'autorité à laquelle ils s'adressent, et où les conflits peuvent être résolus de manière constructive.
- **Centrage sur le survivant** : La réponse aux cas d'inconduite interpersonnelle ne sera pas seulement centrée sur l'intérêt supérieur de la personne concernée, mais sera guidée par les besoins et les souhaits des personnes concernées. Cela inclut le droit de retirer son consentement si la personne concernée ne souhaite pas que l'organisation poursuive une enquête, à moins que cela n'expose d'autres personnes à des risques importants. Un soutien approprié sera offert aux personnes concernées.
- **Compassion** : Nous nous soucions des personnes affectées et de celles qui sont témoins d'une mauvaise conduite, et nous comprenons et reconnaissons les difficultés qu'il y a à s'exprimer à ce sujet. Chaque fois que nous recevons un rapport, nous le prenons au sérieux, nous y donnons suite de manière appropriée et nous soutenons le plaignant s'il craint des représailles.
- **Confidentialité** : Cordaid fournira des moyens de communiquer des préoccupations en toute confidentialité par différents moyens (téléphone, courrier électronique, en ligne et par écrit). Les informations relatives aux cas seront traitées avec le plus grand soin afin d'éviter tout préjudice supplémentaire, y compris la stigmatisation des personnes concernées. Les données d'identification des personnes impliquées ne seront communiquées que sur la base du strict "besoin de savoir" ou lorsque la loi l'exige. Les violations malveillantes de la confidentialité ou les violations résultant d'une négligence grave peuvent constituer une faute en soi.
- **Transparence** : Tout en respectant la confidentialité, nous reconnaissons que la transparence sur le traitement des dossiers et les initiatives en matière d'intégrité est essentielle pour instaurer la confiance dans notre système d'intégrité.
- **Professionnalisme** : En raison de la sensibilité des questions d'intégrité et du risque de créer involontairement un préjudice supplémentaire, les personnes chargées de l'intégrité devront être formées de manière appropriée pour remplir leur rôle ("Ne pas nuire"). Les cas seront traités de manière proportionnelle et dans le respect de la procédure.
- **Tolérance zéro pour l'inaction** : La dénonciation d'un comportement répréhensible peut s'avérer difficile. Nous en sommes conscients, mais nous ne tolérerons aucun comportement qui permette à une personne de commettre une faute en "regardant ailleurs" en toute connaissance de cause. Les dirigeants sont invités à montrer l'exemple. Toute négligence grave en matière de signalement, en particulier en ce qui concerne la protection des enfants ou toute autre faute grave, peut donner lieu à des mesures disciplinaires.



## 5. CYCLE D'INTÉGRITÉ : COMPOSANTES CLÉS POUR RENFORCER L'INTÉGRITÉ



L'approche de Cordaid en matière d'intégrité se compose de quatre éléments principaux :

Prévention, signalement, réponse et apprentissage. Un plan d'année pour l'intégrité est rédigé chaque année afin de garantir l'opérationnalisation de cette approche, et de permettre une amélioration continue. Les mesures suivantes sont considérées comme essentielles à cette approche :

LA PREVENTION 	RAPPORTS 	REPOSE 	APPRENTISSAGE 
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Structures d'intégrité en place</li> <li>■ Normes de sécurité en matière de recrutement</li> <li>■ Factiva / vérification des antécédents des signataires</li> <li>■ Sensibilisation : Formations de base et de suivi sur l'intégrité pour tous les représentants de Cordaid, matériel de communication et de visibilité (en ligne et hors ligne, pour les parties prenantes internes et externes), formation des partenaires.</li> <li>■ Évaluation de l'égalité des sexes et de l'intégrité dans tous les bureaux</li> <li>■ Analyse et atténuation des risques</li> <li>■ Des formations pour tous ceux qui traitent les dossiers : Décideurs, enquêteurs internes, conseillers confidentiels, membres du comité d'intégrité</li> <li>■ Culture de l'intégrité :                         <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Discussions d'équipe sur le code de conduite et la création d'un environnement de travail sûr, propice à la</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Procédure de signalement établie avec des canaux de signalement accessibles et confidentiels pour les représentants de Cordaid et les tiers, y compris les bénéficiaires.</li> <li>■ Protection contre les représailles</li> <li>■ Soutien interne et externe offert aux personnes concernées, y compris par des conseillers confidentiels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enquête</li> <li>■ Réponse de la direction</li> <li>■ Procédure de réponse établie (SOP)</li> <li>■ Une documentation complète</li> <li>■ Rapports réguliers sur les indicateurs de conformité et de plaintes aux différentes parties prenantes et au public par le biais du rapport annuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analyse du retour d'information des ateliers et des résultats de l'enquête annuelle</li> <li>■ Évaluation des cas, des accidents évités de justesse, des pertes financières, de la gestion des cas et des tendances</li> <li>■ Création d'une archive de cas anonymes à utiliser pour les discussions d'équipe et les formations sur la culture de l'intégrité.</li> <li>■ Les enseignements tirés des évaluations de l'égalité des sexes et de l'intégrité mises en œuvre par le biais de plans d'action en matière d'intégrité.</li> <li>■ Consolidation des enseignements tirés de l'expérience pour améliorer la gestion de l'intégrité.</li> </ul>

<p>prise de parole et à la résolution des conflits.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sessions de sensibilisation aux valeurs fondamentales</li> </ul>			
---	--	--	--

## 6. ÉVALUATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES

L'identification et l'atténuation des menaces, y compris leur probabilité et leur impact, sont essentielles à la prévention et à la gestion des cas d'intégrité.

L'évaluation et l'atténuation des risques de dommages potentiels pour les personnes ou les ressources s'effectuent à plusieurs niveaux. La coordination et l'échange d'informations entre les différents niveaux et bureaux sont conseillés pour partager les efforts.

NIVEAU	COMMENT	QUAND	QUI
--------	---------	-------	-----

Organisation	Données anonymes sur les cas Analyse des risques liés aux processus et des postes (Partos)	Annuel Tous les trois ans	Comité d'intégrité, conseil de surveillance, comité des risques  Gestion de la qualité
Bureau mondial et bureaux nationaux	Évaluation du genre et de l'intégrité	Une fois tous les trois ans	Responsable de l'intégrité et de la sauvegarde, relevant du CIC,
	Évaluation des risques de fraude	Une fois tous les trois ans	Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude, sous l'autorité du CIC,
	Rapport sur l'état d'intégrité dans le rapport T	Trois fois par an	Le directeur national en Turquie rend compte au conseil d'administration
Bureau local	Évaluation du genre et de l'intégrité	Une fois	Chef de bureau / Chef d'équipe
	Mise à jour	Annuel	
Projet	Évaluation des risques liés aux projets Outil d'analyse du genre	Au début de chaque phase, de la conception à la mise en œuvre et à l'évaluation	Chef de projet/propriétaire
Partenaires	Évaluation des risques pour les partenaires Plan d'action comprenant un protocole d'accord sur la gestion de l'intégrité (cas).	Au début de chaque phase, depuis la phase de sélection jusqu'à la mise en œuvre	Chef de projet
Individuel	Analyse de l'emploi	Recrutement	RH dans l'analyse des risques des postes.

## 7. ROLES ET RESPONSABILITES

### 7.1 Généralités

#### TOUS LES REPRESENTANTS DE CORDAID (Y COMPRIS LE PERSONNEL, LES VOLONTAIRES, LES STAGIAIRES)

- |        |  |
|--------|--|
| Mandat | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lire et respecter les politiques d'intégrité et le code de conduite de Cordaid.</li> <li>■ Participer à des formations sur l'intégrité.</li> <li>■ Être responsable de ses propres actions.</li> <li>■ Appliquer les valeurs fondamentales de Cordaid dans le travail quotidien.</li> <li>■ Signaler les problèmes d'intégrité.</li> <li>■ Déclarer les conflits d'intérêts potentiels et toute inconduite antérieure.</li> </ul> |
|--------|--|

#### TOUS LES CADRES

- |        |  |
|--------|--|
| Mandat | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Montrer l'exemple en respectant les normes d'intégrité et les valeurs fondamentales de Cordaid.</li> <li>■ Veiller à ce que tous les nouveaux employés suivent l'outil d'intégration.</li> <li>■ Veiller à ce que des mesures d'intégrité soient mises en œuvre dans leur domaine de responsabilité.</li> <li>■ Créer un environnement dans lequel le personnel peut s'exprimer en toute sécurité.</li> <li>■ Organiser des discussions d'équipe autour du code de conduite et de la création d'un environnement de travail sûr, propice à la prise de parole et à la résolution des conflits..</li> <li>■ Informer le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude de toute plainte reçue.</li> <li>■ Traiter les problèmes de gestion liés à l'intégrité.</li> <li>■ Agir en tant que décideurs le cas échéant.</li> <li>■ Mettre en œuvre des mesures de suivi après une enquête.</li> </ul> |
|--------|--|

#### TOUS LES CHEFS DE PROJET

- |        |   |
|--------|---|
| Mandat | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Procéder à l'évaluation des risques liés aux partenaires et aux projets et mettre en place des mesures d'atténuation, y compris le renforcement des capacités.</li> <li>■ Sécuriser le budget pour l'intégrité, tel que le renforcement des capacités ou le matériel de communication.</li> <li>■ Communiquer les normes d'intégrité à toutes les parties prenantes (y compris les bénéficiaires, les partenaires, les consultants et les donateurs) avec le soutien du responsable de l'intégrité et de la sauvegarde, le cas échéant.</li> <li>■ Établir et maintenir (ou s'aligner sur les mécanismes de plainte existants) au niveau de la communauté, conformément aux orientations en matière de bonnes pratiques.</li> <li>■ Informer le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude de tout problème d'intégrité ou de toute allégation concernant le projet ou le personnel lié au projet (par l'intermédiaire du directeur de projet/responsable).</li> </ul> |
|--------|---|

#### TOUS LES MAITRES D'OUVRAGE

- |        |   |
|--------|---|
| Mandat | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Veiller au respect des responsabilités liées à l'intégrité des projets.</li> </ul> |
|--------|---|

### TOUS LES RESPONSABLES DE LA DIS

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Veiller à ce que le budget consacré à l'intégrité, tel que le temps du personnel, le renforcement des capacités ou le matériel de communication, soit inclus dans le budget proposé pour le projet.</li> </ul>
--------	---

## 7.2 Spécifique

### PRESIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DE CORDAID

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Superviser la gestion de l'intégrité au sein de Cordaid.</li> <li>■ Recevoir les rapports d'intégrité relatifs au comportement des membres du conseil d'administration.</li> </ul>
--------	---

### DIRECTEUR GENERAL DE CORDAID

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Responsabilité globale de la gestion de l'intégrité au sein de Cordaid.</li> <li>■ Responsabilité globale des affaires d'intégrité, en particulier des affaires interpersonnelles et de sauvegarde.</li> <li>■ En tant que membre ou président du comité de décision, prendre des décisions dans le cadre de mesures disciplinaires.</li> <li>■ Voir l'annexe 6 de la matrice de gestion des cas dans le POS.</li> <li>■ Créer un environnement favorable, notamment en montrant l'exemple, en veillant à ce que les capacités financières et temporelles soient affectées à l'intégrité et en promouvant le cadre pour l'intégrité ainsi que les initiatives et les formations en matière d'intégrité.</li> </ul>
--------	---

### CORDAID CFO

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Créer un environnement favorable à l'intégrité, en mettant l'accent sur l'intégrité financière, notamment en montrant l'exemple, en soutenant l'allocation d'un temps et d'une capacité financière suffisants pour l'intégrité, et en promouvant le cadre pour l'intégrité ainsi que les initiatives et les formations en matière d'intégrité.</li> <li>■ Responsabilité globale des affaires d'intégrité, en particulier des affaires financières telles que la corruption, la fraude et le blanchiment d'argent.</li> <li>■ En tant que membre ou président du comité de décision, prendre les décisions relatives aux mesures disciplinaires. Voir l'annexe 6 de la matrice de gestion des cas dans le manuel d'instructions permanentes.</li> </ul>
--------	--

### CORDAID COO

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Créer un environnement favorable à l'intégrité en mettant l'accent sur une programmation sûre, notamment en montrant l'exemple, en soutenant l'allocation d'un temps et d'une capacité financière adéquats pour l'intégrité et en promouvant le cadre d'intégrité ainsi que les initiatives et les formations en matière d'intégrité.</li> <li>■ Responsabilité générale pour prendre des décisions sur les mesures disciplinaires en tant que membre du conseil d'administration. Voir l'annexe 6 de la matrice de gestion des cas dans le manuel d'instructions permanentes.</li> </ul>
--------	--

**COMITE D'INTEGRITE DE CORDAID (VOIR ANNEXE 1 TOR POUR PLUS DE DETAILS)**

Désigné par	Conseil d'administration
Il s'agit de	Cadres supérieurs et conseillers techniques sur les questions d'intégrité.
Mandat	<p>Contrôler et superviser les mises à jour des politiques et procédures d'intégrité pertinentes pour l'ensemble de Cordaid.</p> <p>Assurer la mise en œuvre du plan annuel pour l'intégrité, y compris la formation et la culture.</p> <p>Rapport annuel sur les indicateurs de plaintes.</p> <p>Analyse annuelle d'échantillons de cas anonymes et conseil au conseil d'administration sur les questions liées à l'intégrité et à la culture.</p> <p>Recevoir des rapports trimestriels qui comprendront les tendances, les informations sur les cas les plus importants et les risques significatifs identifiés dans le cadre de la gestion.</p>

**COMITES DE CAS CORDAID : A) INTERPERSONNEL ET B) FINANCIER (VOIR ANNEXE 2 DU CAHIER DES CHARGES POUR PLUS DE DETAILS)**

Désigné par	<p><b>Décideur ou comité</b> (voir l'annexe 6 des procédures opérationnelles standard en matière d'intégrité)</p> <p>Cas non hautement sensibles et au niveau national (et lorsque le directeur de pays ou de groupe n'est pas impliqué) : un comité de cas sera nommé par le <b>directeur de pays ou de groupe</b> en tant que décideur ou président du comité de décision, en consultation avec le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude.</p> <p>les affaires du Bureau mondial et/ou les affaires très sensibles : Le comité chargé de l'affaire sera désigné par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance (si le conseil d'administration est impliqué ou en situation de conflit) comme décideur ou comité de décision, en consultation avec le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude.</p> <p>En fonction de la nature de l'affaire, un décideur ou un comité de décision composé d'au moins deux personnes peut être recommandé.</p> <p><b>Décideur :</b></p> <p>Il s'agit d'une personne qui, à la fin du processus, doit décider du rapport d'enquête et des actions de suivi, y compris des actions/procédures disciplinaires, en consultation avec d'autres membres du personnel d'encadrement.</p> <p><b>Comité de décision :</b></p> <p>Il s'agit d'un minimum de deux personnes qui, à la fin du processus, doivent décider du rapport d'enquête et des actions de suivi, y compris les actions/procédures disciplinaires, en consultation avec d'autres membres du personnel d'encadrement.</p> <p>Exception uniquement dans les cas non sensibles au niveau national. Le décideur/comité est celui qui, à la fin du processus, doit décider du rapport d'enquête et des actions de suivi, y compris les actions/procédures disciplinaires. Le décideur/comité est responsable de la qualité de l'enquête et rédige les termes de référence pour le comité chargé de l'affaire. Le président du comité de</p>
-------------	--

	décision est le responsable du dossier. Le comité chargé du dossier supervise toutes les enquêtes ou investigations en tant qu'équipe.
Il s'agit de	<p>Les membres du comité des affaires sont désignés en fonction de la nature de l'affaire : par exemple, le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude, le point focal pour l'intégrité, un expert (interne) tel qu'un contrôleur d'entreprise.</p> <p>Des experts techniques peuvent être impliqués pour des contributions ou des missions spécifiques, y compris, mais sans s'y limiter : Conseiller en RH (CO ou GO) et/ou conseiller juridique et/ou conseiller en sûreté et sécurité et/ou expert en genre et/ou spécialiste en informatique, expertise en communication, expertise en matière de donateurs et expertise en gestion de la qualité.</p> <p>Le comité de suivi est composé d'au moins deux personnes. Toutes les décisions relatives à la gestion du dossier sont prises par le comité chargé du dossier. Le comité chargé du dossier fournit des informations régulières sur le dossier au décideur/comité et, si nécessaire, à des moments de pilotage (en fonction de la taille et de la gravité du dossier).</p>
Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Évaluer la gravité des cas.</li> <li>■ Déléguer des dossiers ou les gérer eux-mêmes.</li> <li>■ Enquêter sur les cas.</li> <li>■ Informer le décideur/comité sur les questions relatives à la gestion des dossiers, aux enquêtes et aux résultats de l'enquête (corroborés ou non).</li> </ul>

## RESPONSABLE DE L'INTEGRITE ET DE LA SAUVEGARDE DE CORDAID

Désigné par	PDG
Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conseiller Cordaid sur les questions d'intégrité.</li> <li>■ Recevoir les plaintes et les allégations de manquement à l'intégrité.</li> <li>■ Développer et améliorer les politiques et procédures d'intégrité de Cordaid.</li> <li>■ Organiser des formations sur l'intégrité à différents niveaux.</li> <li>■ En étroite collaboration avec le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude, répartir les dossiers et conseiller ensemble sur la composition des comités chargés des dossiers.</li> <li>■ Tenir et mettre à jour le registre des cas d'intégrité.</li> <li>■ Gérer, diriger et soutenir les affaires d'intégrité, y compris les enquêtes d'établissement des faits et les investigations (y compris la désignation d'enquêteurs externes).</li> <li>■ Le personnel de soutien qui a été victime ou témoin d'une mauvaise conduite.</li> <li>■ Analyser les risques et proposer des mesures d'atténuation.</li> <li>■ Rapports réguliers sur les tendances en matière d'intégrité et les indicateurs de plaintes.</li> <li>■ Soutenir le processus de diligence raisonnable lié à l'organisation et au projet.</li> <li>■ Sensibiliser et renforcer les capacités en matière d'intégrité dans tous les bureaux de Cordaid.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapport au conseil de surveillance / comité des rémunérations.</li> </ul>
--	--

**CHARGE DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA FRAUDE A CORDAID**

Désigné par	DIRECTEUR FINANCIER
Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conseiller Cordaid sur les questions d'intégrité</li> <li>■ Recevoir des allégations de fraude et de corruption</li> <li>■ Développer et améliorer les politiques et procédures d'intégrité de Cordaid.</li> <li>■ Discuter des risques de fraude avec le conseil d'administration et le comité d'intégrité.</li> <li>■ Organiser une formation de sensibilisation à la fraude et à la corruption pour le personnel.</li> <li>■ Organiser une formation aux enquêtes sur la fraude et la corruption pour les personnes chargées de traiter les dossiers.</li> <li>■ En étroite collaboration avec l'agent chargé de l'intégrité et de la sauvegarde, répartir les affaires et conseiller ensemble sur la composition des comités chargés des affaires.</li> <li>■ Gérer, diriger et soutenir les enquêtes sur la fraude et la corruption (y compris la désignation d'enquêteurs externes) avec les responsables hiérarchiques concernés.</li> <li>■ Le personnel de soutien qui a été victime ou témoin d'une mauvaise conduite.</li> <li>■ Tenir et mettre à jour le registre des cas d'intégrité.</li> <li>■ Rapport au conseil de surveillance/comité d'audit.</li> </ul>

**PAYS / DIRECTEUR DU POLE**

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Responsabilité globale de la localisation et de la mise en œuvre de la politique d'intégrité et du cadre de procédures.</li> <li>■ Encourager et soutenir le point focal pour l'intégrité et les conseillers confidentiels dans le bureau national ou le bureau multipays.</li> <li>■ Personne de contact principale pour l'intégrité au niveau du CO (à côté du point focal pour l'intégrité).</li> <li>■ Permettre la mise en œuvre des formations internes et externes applicables.</li> <li>■ Diffuser les politiques, les procédures et le matériel de visibilité.</li> <li>■ Entreprendre ou soutenir des évaluations des risques et des mesures d'atténuation au niveau du pays, du groupe ou de la région./groupe créer et assurer le suivi par le biais d'un plan d'action du bureau.</li> <li>■ Veiller à ce que les propositions incluent un budget approprié pour l'intégrité.</li> <li>■ Veiller à ce que des mécanismes de plainte communautaires appropriés soient mis en place et fonctionnent dans les projets, en liaison avec le système d'intégrité de Cordaid.</li> <li>■ Être président ou membre d'un comité de décision dans une affaire.</li> <li>■ Ou, éventuellement, en cas de non-participation au comité de décision, membre du comité d'examen des cas.</li> <li>■ Veiller à ce que les visiteurs - internes (provenant d'autres bureaux) et externes (par exemple, les donateurs, les sympathisants, les journalistes) reçoivent, dans les 24 heures suivant leur arrivée, une information appropriée sur les normes d'intégrité applicables et sur la manière de déposer un rapport le cas échéant.</li> </ul>
--------	--

## DIRECTEUR DU BUREAU MONDIAL

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Responsabilité globale de la localisation et de la mise en œuvre de la politique d'intégrité et du cadre de procédures.</li> <li>■ Encourager et soutenir le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde, le responsable de la lutte contre la fraude et la corruption et les conseillers confidentiels du bureau mondial.</li> <li>■ Personne de contact principale pour l'intégrité au sein du service dont il est le responsable.</li> <li>■ Permettre la mise en œuvre des formations internes et externes applicables.</li> <li>■ Diffuser les politiques, les procédures et le matériel de visibilité.</li> <li>■ Entreprendre ou soutenir des évaluations des risques et des mesures d'atténuation au niveau du département ou du bureau mondial. Niveau,</li> <li>■ Veiller à ce que les propositions incluent un budget approprié pour l'intégrité.</li> <li>■ Veiller à ce que des mécanismes de plainte communautaires appropriés soient mis en place et fonctionnent dans les projets, en liaison avec le système d'intégrité de Cordaid.</li> <li>■ Être président ou membre d'un comité de décision dans une affaire.</li> <li>■ Ou, éventuellement, si l'on ne fait pas partie du comité de décision, être membre du comité d'examen des cas.</li> <li>■ Veiller à ce que les visiteurs - internes (provenant d'autres bureaux) et externes (par exemple, les donateurs, les sympathisants, les journalistes) reçoivent, dans les 24 heures suivant leur arrivée, une information appropriée sur les normes d'intégrité applicables et sur la manière de déposer un rapport le cas échéant.</li> </ul>
--------	---

## POINTS FOCaux POUR L'INTEGRITE (VOIR ANNEXE 3 DU CAHIER DES CHARGES POUR PLUS DE DETAILS)

Désigné par	Comité d'intégrité
Il s'agit de	un personnel formé, avec une représentation appropriée des sexes, des pays et des opérations.

Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gestion de cas (en tant que membre d'un comité de cas)</li> <li>■ Soutenir les enquêtes en matière de sauvegarde et de fraude en collaboration avec le responsable de l'intégrité ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude.</li> <li>■ Soutenir les évaluations des risques et les mesures d'atténuation à différents niveaux, le cas échéant.</li> <li>■ Soutenir la sensibilisation aux questions d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation.</li> </ul>
--------	---

**CONSEILLERS CONFIDENTIELS (VOIR ANNEXE 4 DU CAHIER DES CHARGES POUR PLUS DE DETAILS)**

Désigné par	Directeur général, directeur des ressources humaines, directeurs nationaux
Il s'agit de	au moins 2 personnes formées par bureau, dont au moins une femme. + 1 externe
Mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le personnel de soutien qui a été victime ou témoin d'une mauvaise conduite.</li> <li>■ Soutenir la sensibilisation à l'intégrité.</li> <li>■ Dans la mesure du possible, les conseillers confidentiels <i>ne</i> doivent <i>pas</i> être nommés points focaux ou décideurs en matière d'intégrité.</li> </ul>

## 8. RESPONSABILITE DE LA CHAINE

Sur la base des exigences légales, des donateurs et du secteur, ainsi que de notre propre responsabilité morale, de notre réputation et de nos considérations en matière de sécurité, Cordaid a une responsabilité en chaîne envers les organisations partenaires, les bénéficiaires, les fournisseurs et d'autres tierces parties.

Cela signifie que la capacité des partenaires à prévenir, détecter et répondre aux cas d'intégrité doit être évaluée, contrôlée et, si nécessaire, formée comme indiqué dans la [politique des partenaires et des alliances](#) par le biais de l'évaluation des risques des partenaires. Si Cordaid ou l'organisation partenaire présente des lacunes, des mesures d'atténuation seront mises en place. Un protocole d'entente dans les contrats de partenariat décrira comment les questions d'intégrité seront traitées - par exemple, en termes de responsabilités pour la gestion des cas ou les implications financières. Dans le cas de consortiums où une autre organisation est chef de file, c'est principalement la responsabilité de l'organisation chef de file qui est engagée.

## 9. SUIVI ET RAPPORTS

RAPPORT	CONTENU	AUDIENCE	FREQUENCE DES RAPPORTS	PROPRIETAIRE
Registre des cas	<p>Les cas d'intégrité sont enregistrés dans un système de gestion des cas confidentiel en ligne et dans un dossier pour permettre un contrôle et un suivi internes.</p> <p>Pour garantir le respect de la vie privée, le dossier comprenant les détails de l'affaire est conservé à l'abri d'un accès non autorisé, d'une suppression accidentelle ou d'une modification.</p>	<p>Responsable de l'intégrité et de la sauvegarde, responsable de la lutte contre la corruption et la fraude et responsable du soutien à l'intégrité</p> <p>PDG ou CFO sur demande.</p>	En cours	Responsable de l'intégrité et de la sauvegarde, Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude et responsable du soutien à l'intégrité
ICP	<p>Les efforts déployés pour renforcer l'intégrité sont suivis à l'aide des indicateurs de performance clés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>% de rapports reçus et suivis.</li> </ul> <p>Tous les nouveaux membres du personnel font l'objet d'une vérification de leurs antécédents.</p> <p>Les GO et tous les CO disposent d'au moins un conseiller confidentiel.</p> <p>Le personnel déclare savoir comment signaler un problème d'intégrité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>% d'avancement de la mise en œuvre du code de conduite et du cadre d'intégrité.</li> </ul>	Cordaid interne	Annuellement	Responsable de l'intégrité et de la sauvegarde, Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude
Rapport annuel	Par souci de transparence, Cordaid publie ses données générales sur les plaintes dans	Public Conseil de surveillance	Annuellement	Agent chargé de l'intégrité et de la sauvegarde, agent

	son rapport annuel. Les informations incluses peuvent être le nombre de cas ou les types d'inconduite, mais aucun détail d'identification (y compris les noms) n'est partagé.			chargé de la lutte contre la corruption et la fraude
Rapport sur l'intégrité financière	Le rapport d'intégrité financière contient des données sur les cas, mais aucun détail d'identification (y compris les noms) n'est communiqué.	Comité d'audit et conseil de surveillance	Tertiaire	Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude
Rapport sur la sauvegarde et l'intégrité	Rapport sur la sauvegarde et l'intégrité avec des indicateurs de cas, aucun détail d'identification (y compris les noms) n'est partagé. Mises à jour générales sur l'intégrité : nouvelles sur le cadre, initiatives en cours en matière d'intégrité, nouveaux domaines d'intervention.	Comité de rémunération et conseil de surveillance	Tertiaire	Agent chargé de l'intégrité et de la sauvegarde, agent chargé de la lutte contre la corruption et la fraude
Mise à jour sur la fraude interne et la corruption	Mise à jour sur les cas de fraude et de corruption ayant un impact financier	Auditeurs externes	Trimestrielle	Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude
Rapports confidentiels des conseillers	Tendances et risques. Aucun détail d'identification (y compris les noms) n'est communiqué.	PDG, Directeur des ressources humaines, Responsable de l'intégrité	Annuel	Conseillers confidentiels
Rapports sur les cas	Les cas d'intégrité sont signalés conformément aux contrats ou aux lois locales, sur la base du strict besoin de savoir. Aucun détail d'identification (y compris les noms) n'est communiqué, sauf si la loi l'exige.	Donateurs, autorités locales compétentes, CBF	Au cas par cas	Chef de projet, décideur/comité en étroite collaboration avec l'agent chargé de l'intégrité et de la sauvegarde et l'agent chargé de la lutte contre la

				corruption et la fraude.
--	--	--	--	--------------------------

### **Autres**

Lorsque cela est nécessaire pour des raisons de transparence, de droit ou de conformité, les tendances et les risques en matière d'intégrité peuvent être communiqués au personnel, aux autorités, aux donateurs, aux partenaires ou à d'autres parties prenantes concernées. Cela se fera au cas par cas et selon le principe du "besoin de savoir", et aucune information permettant d'identifier les personnes concernées ne sera communiquée, sauf si la loi l'exige.

## 10. L'ETABLISSEMENT DU BUDGET

Pour permettre à Cordaid de s'acquitter de sa responsabilité à l'égard de la chaîne et de rationaliser l'attention portée aux efforts de renforcement de l'intégrité dans l'ensemble de son travail, Cordaid suivra une approche à deux niveaux :

1. Inclusion des coûts d'intégrité dans les budgets des projets : renforcement des capacités des représentants de Cordaid et du personnel des partenaires, matériel de communication, sensibilisation des communautés (par exemple, réunions, conseillers communautaires), mécanismes d'information des communautés et services de soutien aux personnes touchées,  
ET
2. Affectation annuelle appropriée de fonds semi-affectés pour couvrir les coûts de prévention, de gestion des dossiers et d'intégrité (c'est-à-dire les enquêtes) au niveau des GO et des Bureaux de Pays.

# 11. LA DIFFUSION

La première édition de ce cadre a été lancée au cours d'une matinée Cordaid avec une option à distance pour s'assurer que tout le personnel dans le monde puisse suivre. Le cadre d'intégrité, le code de conduite et les politiques d'intégrité seront partagés avec tous les représentants existants et nouveaux par e-mail et intégrés dans les formations en face à face et en ligne, et font partie de l'apprentissage en ligne sur l'intégrité. En signant leur contrat, les nouveaux représentants de Cordaid confirment par leur signature qu'ils ont lu et compris ce cadre, qu'ils reconnaissent les normes de comportement énoncées dans les politiques incluses dans ce cadre et qu'ils s'engagent à les respecter. Le cadre sera disponible sur l'intranet de Cordaid et sur les sites web publics et pourra être partagé dans le cadre des procédures de diligence raisonnable des donateurs.

Le cadre est mentionné dans tous les accords de financement des organisations partenaires, avec un lien vers le document complet et les politiques et procédures associées. Les consultants mandatés par Cordaid et les fournisseurs recevront le cadre dans le cadre de leur introduction à Cordaid.

Les visiteurs internes et externes recevront une information appropriée sur les normes d'intégrité et les canaux de signalement au sein de l'UE.  
24 heures avant l'arrivée.

Ce document et les politiques et procédures incluses seront disponibles en français. Pays/Groupe de travail et les directeurs de pays sont chargés de faciliter les traductions dans d'autres langues pertinentes afin de garantir que les documents sont accessibles et compréhensibles pour l'ensemble du personnel et des parties prenantes concernées.

## 12. POLITIQUES CONNEXES

Les politiques et procédures incluses dans ce cadre doivent être lues en relation avec les politiques, descriptions de processus, procédures et outils suivants de Cordaid :

### Politiques :

- Politique d'égalité entre les femmes et les hommes
- Politique d'inclusion
- [Politique de sûreté et de sécurité](#)
- Politique de ne pas nuire
- Politique de responsabilité d'entreprise
- Politique en matière de dons (en préparation)
- Politique de passation de marchés
- Politique en matière de partenariats et d'alliances
- Politique de gestion des risques

### Outils :

- Évaluation des risques pour les partenaires
- Outil d'évaluation des risques de fraude (à développer)
- Outil d'analyse du genre (à finaliser)
- Instruction de travail Vérification Factiva et vérifications supplémentaires (à développer)

### Politiques nationales et communautaires et mécanismes de notification :

- Pays/Groupe Politiques spécifiques au bureau, par exemple, Soudan du Sud
- Mécanismes d'information communautaires
- Mécanisme de retour d'information et de plainte pour l'aide humanitaire [Document d'orientation](#)

## 13. REVISION

Ce cadre et les politiques et procédures qui y sont incluses seront révisés au moins deux fois par an, et dès que des mises à jour pertinentes seront disponibles, afin de procéder aux mises à jour nécessaires.

Les politiques et procédures d'intégrité révisées sont proposées par le comité d'intégrité et approuvées par le conseil d'administration de Cordaid - le cas échéant, en attendant l'approbation du comité d'entreprise de Cordaid conformément à la loi sur les comités d'entreprise. Le suivi est assuré par le comité d'intégrité.

# ANNEXE 1. COMITE D'INTEGRITE

## Généralités

Le comité d'intégrité de Cordaid est à la fois le mécanisme de contrôle et le "moteur" de l'intégrité pour l'ensemble de Cordaid.

## Responsabilités

- Maintenir le cadre de la politique et de la procédure d'intégrité, y compris les politiques connexes, au niveau des meilleures pratiques et le mettre à jour lorsque des lacunes, des pièges ou des possibilités d'amélioration sont identifiés.
- Veiller à ce que le cadre de la politique et de la procédure d'intégrité et ses politiques et procédures connexes soient pertinents, appropriés, accessibles et appliqués dans l'ensemble de Cordaid.
- Conseiller et superviser la mise en œuvre du plan de l'année de l'intégrité.
- Analyser les tendances, identifier les risques et proposer des mesures d'atténuation au conseil d'administration.
- Agir en tant qu'" ambassadeurs de l'intégrité " en suggérant, promouvant et soutenant de manière proactive les initiatives en matière d'intégrité (telles que les formations, les sessions de sensibilisation, etc.) et les orientations stratégiques pour l'ensemble de Cordaid.
- Influencer l'adoption de politiques, de procédures et de systèmes qui promeuvent l'intégrité au sein de Cordaid.
- Rendre compte chaque année des indicateurs d'intégrité au conseil de surveillance et dans le rapport annuel.

## Profil

- Solide compréhension des relations de pouvoir (y compris les rôles et stéréotypes de genre) et de la mauvaise conduite financière,
- Forte motivation
- Engagement à long terme,
- Très fiable,
- Solide connaissance institutionnelle de Cordaid,
- Compréhension des différents contextes dans lesquels nous travaillons.

## Confidentialité

Les membres du comité d'intégrité ont accès à des informations dont ils connaissent ou devraient connaître parfaitement le caractère confidentiel. Ils sont tenus de garder ces informations confidentielles. Les détails d'identification d'une affaire ne peuvent être partagés que sur la base d'un strict besoin de savoir, sauf dans la mesure où une disposition légale l'oblige à les mettre à disposition.

## Rendez-vous

Le conseil d'administration nomme les membres. La nomination est valable pendant la durée de l'emploi au sein de Cordaid, avec la possibilité d'une résiliation prématurée à la demande du membre ou du président du comité d'intégrité. Le comité d'intégrité doit être équilibré en termes de genre.

## Formation

Les membres du comité d'intégrité recevront une formation sur l'intégrité.

## Rapports

Les membres du comité d'intégrité contribuent au rapport annuel destiné au conseil de surveillance et au rapport annuel de l'organisation. Les cas de fraude et d'intégrité sont résumés pour le conseil d'administration, le comité d'audit, le comité des rémunérations et le conseil de surveillance chaque trimestre dans des rapports internes distincts sur la fraude ou l'intégrité, et en dernier lieu avec les auditeurs externes.

## Responsabilité

Afin de garantir la qualité et l'efficacité du comité d'intégrité et de donner aux membres la possibilité d'être reconnus pour leur engagement important, la participation active au comité d'intégrité est prise en compte dans l'évaluation des performances des membres (par l'intermédiaire du président du comité d'intégrité).

### a) Comité d'intégrité

EN 2021 COMPOSITION	NOUVELLE PROPOSITION
Président /HR	Président : Directeur des ressources humaines
Secrétaire	
Conseil d'administration - Directeur général	Conseil d'administration - Directeur général
Directeur national	Point focal pour l'intégrité
Membre Unité de programme	Programme des membres : Spécialiste du genre
Responsable de l'intégrité et de la sauvegarde	Responsable de l'intégrité et de la sauvegarde
Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude	Responsable de la lutte contre la corruption et la fraude
Conseiller juridique	Conseiller juridique

Les noms des membres du comité d'intégrité peuvent être consultés à l'adresse suivante [Composition actuelle](#)

## b) Cellule de crise d'intégrité (en cas de cas d'intégrité grave et de crise pour notre organisation)

ÉQUIPE DE BASE	TITRE DU POSTE
Chef de file	Directeur général
Coordinateur	Responsable de l'intégrité / responsable de la lutte contre la corruption et la fraude
Teneur de registre	Directeur des opérations
Membre Ressources humaines	Directeur des ressources humaines
Membre PU	Point focal pour l'intégrité
Communications aux membres	Responsable de la communication d'entreprise

## ANNEXE 2 : TDR COMITES DE CAS

### Généralités

Les comités de suivi sont l'épine dorsale du système de gestion des cas de Cordaid.

### Responsabilités

- Pré-évaluer la gravité des cas,
- Assigner ou prendre en charge la gestion des dossiers,
- Enquêter ou charger des enquêteurs externes d'enquêter sur des violations (présumées) de l'intégrité,
- Informer le décideur/comité des questions relatives à la gestion du dossier, aux enquêtes et aux résultats de l'enquête,
- Préparer l'évaluation et la session d'apprentissage en collaboration avec le CIC si nécessaire.
- Contribuer au rapport sur les indicateurs d'intégrité présenté au conseil de surveillance et au rapport annuel.

### Profil

- Forte compréhension des relations de pouvoir (y compris les rôles et les stéréotypes liés au genre) et de l'inconduite financière, respectivement,
- Forte motivation,
- Engagement à long terme,
- Très fiable.
- Solide connaissance institutionnelle de Cordaid,
- Compréhension des différents contextes dans lesquels nous travaillons.

### Confidentialité

Les membres des comités chargés des affaires ont accès à des informations dont ils connaissent ou devraient connaître la nature confidentielle. Ils sont tenus de garder ces informations confidentielles. Les détails d'identification d'un dossier ne peuvent être partagés que sur la base du strict besoin de savoir, sauf dans la mesure où une disposition légale l'oblige à les rendre disponibles.

### Rendez-vous

Les comités d'enquête sont parfois présidés par le responsable de l'intégrité ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude, respectivement. Les autres membres sont nommés par le décideur/comité (voir SOP Intégrité). La nomination est valable pendant la durée de l'emploi au sein de Cordaid, avec la possibilité d'une résiliation prématurée à la demande du membre du comité de cas. Les comités d'étude doivent être équilibrés en termes de genre et de représentation des pays.

## Rapports

Les membres des comités chargés des dossiers contribuent à l'établissement de rapports sur les indicateurs d'intégrité pour le conseil de surveillance et le rapport annuel de l'organisation.

## Responsabilité

Afin de garantir la qualité et l'efficacité des comités d'étude et de donner aux membres la possibilité d'être reconnus pour leur engagement important, la participation active aux comités d'étude est prise en compte dans l'évaluation des performances des membres (par l'intermédiaire du président du comité d'étude).

Pour des orientations plus spécifiques sur la composition du comité chargé du dossier, voir le présent cadre au point 7.2 et le document de référence sur l'intégrité à l'étape 3, y compris la matrice de gestion des dossiers de l'annexe 6 du document de référence sur l'intégrité.

# ANNEXE 3. TDR POINTS FOCaux POUR L'INTEGRITE

## Généralités

Les points focaux pour l'intégrité sont des employés basés dans un bureau national, formés pour soutenir la mise en œuvre et la localisation du cadre d'intégrité de Cordaid, pour renforcer les capacités de gestion des cas et pour mener des enquêtes.

La désignation d'un point focal pour l'intégrité dans chaque bureau national est fortement recommandée.

Points focaux pour l'intégrité :

- atténue le fait que le renforcement des capacités en matière d'intégrité au niveau des pays, des groupes de pays et de l'UE n'est pas une tâche facile. au niveau du pays/du groupe de pays sera un processus à plus long terme qui nécessitera davantage de temps et d'investissements financiers, ainsi qu'une distinction par rapport au rôle actuel de conseiller confidentiel<sup>1</sup>.
- renforce la collaboration entre les pays/Cluster Bureaux.
- renforce la pertinence régionale et l'appropriation de l'approche de Cordaid en matière d'intégrité.
- atténue l'insuffisance actuelle des capacités de gestion des dossiers.
- réduit les coûts liés à l'engagement d'enquêteurs externes.
- permet aux représentants de Cordaid dans le monde entier de se développer professionnellement dans un domaine d'avenir.
- Les points focaux pour l'intégrité peuvent assumer des responsabilités supplémentaires (par exemple, conseiller et réviser le cadre d'intégrité de Cordaid) et ils soutiennent et dirigent - avec les autres points focaux, le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde et le responsable de la lutte contre la fraude et la corruption - le développement d'une culture de l'intégrité dans tout ce que nous faisons au sein de Cordaid.

## Responsabilités

- Recevoir des préoccupations, des soupçons ou des allégations de manquement à l'intégrité et en informer le responsable de l'intégrité et de la sauvegarde ou le responsable de la lutte contre la corruption et la fraude dans cette situation.
- Participer éventuellement à des comités d'examen des cas, notamment en menant des enquêtes.
- Soutenir d'autres initiatives en matière d'intégrité, telles que la localisation des politiques et des procédures, l'évaluation et l'atténuation des risques à différents niveaux et les activités de sensibilisation.

<sup>1</sup> Le point focal pour l'intégrité et le rôle de conseiller confidentiel ne doivent pas être assumés par la même personne, car cela pourrait compromettre la confiance des employés envers le conseiller confidentiel (voir par exemple House of Whistle-blowers, The Reporting Procedure, p.20).

## Profil

- Maîtrise pratique d'au moins l'anglais, plus le français (pour les pays francophones), le persan ou l'arabe (pour le Moyen-Orient), de préférence multilingue,
- Compréhension au moins élémentaire des relations de pouvoir (y compris les rôles et les stéréotypes liés au genre) et de l'inconduite financière,
- Forte motivation,
- Engagement à long terme,
- Bonne connaissance de soi,
- Solides compétences analytiques,
- Très fiable,
- De préférence de niveau moyen,
- Responsable hiérarchique compréhensif.

Compte tenu du caractère sensible de certaines violations interpersonnelles et dans le cadre d'une action positive, les femmes sont particulièrement encouragées à devenir des points focaux pour l'intégrité.

## Confidentialité

Les points focaux pour l'intégrité ont accès à des informations dont ils connaissent ou devraient connaître la nature confidentielle. Les points focaux pour l'intégrité sont tenus de garder ces informations confidentielles. Les détails d'identification d'une affaire ne peuvent être partagés que sur la base d'un strict besoin de savoir, sauf dans la mesure où une disposition légale l'oblige à les mettre à disposition.

## Rendez-vous

Les points focaux pour l'intégrité sont nommés par le président du comité d'intégrité, sur présentation de leur propre candidature ou de la candidature de CD. Les critères de genre et de représentation des pays doivent être pris en compte lors de la nomination. La nomination est valable pendant la durée de l'emploi au sein de Cordaid, avec la possibilité d'une résiliation prématurée à la demande du point focal pour l'intégrité ou du président du comité d'intégrité.

## Formation

Les points focaux pour l'intégrité recevront une formation générale pour remplir leur fonction, ainsi qu'une formation à la sauvegarde et/ou à la lutte contre la corruption et/ou les enquêtes antifraude. Le cas échéant, au cours de la phase initiale, le responsable de l'intégrité fournit des conseils et un accompagnement sur le terrain.

## Rapports

Les points focaux pour l'intégrité rendent compte au responsable de l'intégrité ou au responsable de la lutte contre la corruption et la fraude sur le plan du contenu, mais pas sur le plan hiérarchique. Le supérieur hiérarchique reste le seul responsable de l'agent. En cas de conflit d'horaire, le décideur/comité peut

demander aux points focaux pour l'intégrité d'être libérés totalement ou partiellement pour la durée d'une mission particulière.

## **Responsabilité**

Afin de garantir la qualité et l'efficacité des points focaux pour l'intégrité et de donner aux membres la possibilité d'être reconnus pour leur engagement important, l'activité en tant que point focal pour l'intégrité est prise en compte dans l'évaluation des performances des points focaux (par l'intermédiaire du responsable de l'intégrité et du contrôle de sécurité).

Les noms des points focaux pour l'intégrité figurent dans la rubrique [Composition actuelle](#).

# ANNEXE 4 : CONSEILLERS CONFIDENTIELS DU TOR

## Généralités

Les conseillers confidentiels constituent le filet de sécurité et de soutien pour aider et conseiller les représentants de Cordaid qui ont été témoins ou affectés par une mauvaise conduite interpersonnelle, financière ou autre.

## Les devoirs du conseiller confidentiel

Conseillers confidentiels :

- sont un point de contact en cas de soupçons ou de plaintes concernant une mauvaise conduite interpersonnelle ou tout autre manquement (potentiel) à l'intégrité. Ils sont responsables de l'assistance initiale aux personnes qui sont confrontées à ce type de problème et offrent un soutien et des conseils en fonction de la situation ;
- fournir des informations sur les procédures qui peuvent être suivies, qu'il s'agisse de la procédure de signalement interne ou des procédures pénales ou civiles, et sur leurs conséquences ;
- le cas échéant, orienter vers des services de soutien professionnel (par exemple, vers une agence de soutien. Le conseiller aide à faire intervenir ces organismes) ou vers les autorités, telles que la police et le procureur ;
- analyser les incidents d'intégrité signalés et utiliser cette analyse pour conseiller le conseil d'administration sur les politiques et les mesures à prendre, sans divulguer les détails d'identification des cas particuliers ;
- aider les plaignants à trouver des solutions, leur apporter soutien et conseils et les aider à déterminer s'il est possible de parvenir à une résolution informelle.
- conseiller et aider le plaignant à signaler les problèmes d'intégrité à l'organisme ; par exemple, à la demande du plaignant, consigner la plainte par écrit ou aider le plaignant à le faire, et envoyer cette plainte écrite au responsable de l'intégrité et de la sauvegarde ;
- fournir des informations sur le rôle du conseiller confidentiel et sur la procédure de signalement à suivre ;
- personnellement, conserver une archive confidentielle des plaintes traitées.
- proposer des mesures à court terme pour améliorer la situation du plaignant ;
- dans des cas exceptionnels, signaler la plainte à l'autorité compétente si le conseiller confidentiel estime que le contenu de la plainte le justifie (par exemple, en cas de signalement obligatoire de cas de maltraitance d'enfants) ;
- apporter un soutien émotionnel et, si possible, psychologique au plaignant lors de la formalisation de la plainte ou des relations avec le comité d'examen des plaintes, et/ou assister et représenter le plaignant au cours de la procédure d'examen de la plainte ;
- sont responsables du suivi du plaignant et contribuent à prévenir les représailles à son encontre ;

- suggérer des solutions potentielles pour permettre l'établissement ou la modification des politiques relatives aux questions d'intégrité ;
- contribuer à l'évaluation des tâches qui lui sont confiées, de la procédure d'établissement des rapports et de la manière dont le comité chargé des affaires et le comité d'intégrité s'acquittent de leurs tâches ;
- se tenir au courant des développements (nationaux) en matière de prévention et de traitement des problèmes d'intégrité.

## Profil

Un conseiller confidentiel doit jouir de la confiance des membres du personnel, être à l'aise dans la culture de l'organisation, être accepté, respecté et entretenir de bons contacts à tous les niveaux de l'organisation. Un conseiller confidentiel fait preuve d'empathie, possède les compétences nécessaires pour structurer les discussions, prend les plaintes au sérieux, offre un soutien émotionnel, comprend les réactions potentielles des victimes et connaît les conséquences émotionnelles de certaines formes de comportement indésirable pour les victimes. Un conseiller confidentiel connaît les possibilités d'orientation et les conséquences potentielles d'une plainte, qu'il s'agisse de conséquences juridiques ou de conséquences liées au statut juridique. Le conseiller confidentiel est également capable de résister aux pressions exercées sur la confidentialité.

## Confidentialité

Le conseiller confidentiel a accès à des informations dont il connaît ou devrait raisonnablement connaître le caractère confidentiel. Le conseiller confidentiel est tenu de garder ces informations confidentielles, sauf dans la mesure où une disposition légale l'oblige à les rendre disponibles ou lorsque ses fonctions liées à la mise en œuvre de la présente politique l'obligent à les rendre disponibles.

## Installations

Pour leur permettre de remplir leurs fonctions, les conseillers confidentiels participeront à une session d'initiation (via Skype) dans les trois mois suivant leur nomination et participeront à une formation complète dans les six mois suivant leur nomination (dans l'idéal). Le cas échéant, un espace sera mis à leur disposition pour leur permettre de mener des discussions confidentielles.

## Rendez-vous

Un conseiller confidentiel est nommé par le directeur exécutif dans les GO et par les CD dans les CO. Un conseiller confidentiel est nommé à la suite d'une élection (pour garantir la confiance des collègues), pour la durée de l'emploi au sein de Cordaid, avec la possibilité d'une résiliation prématurée à la demande du membre ou du président du comité d'intégrité.

Étant donné qu'un conseiller confidentiel doit être facilement accessible aux employés, il est recommandé d'en nommer plusieurs. Il s'agit d'un poste officiel, car il est dans l'intérêt de l'organisation de prendre au

sérieux la prévention et la lutte contre les comportements indésirables. Un conseiller confidentiel n'est pas responsable devant son propre superviseur ou directeur, mais devant le conseil d'administration.

## Rapports

Les conseillers confidentiels dans chaque pays/cluster soumettent un rapport écrit, au moins une fois par an, au Conseil d'administration à La Haye, contenant le nombre total de plaintes, la nature des plaintes reçues et toute tendance observée, sans divulguer d'informations permettant d'identifier les personnes concernées. Au cours de la première année de mise en œuvre (rapports annuels pour 2020), le bureau de pays/le bureau multipays/Bureau national/bureau multipays Les rapports des conseillers confidentiels seront soutenus et examinés par le responsable de l'intégrité. Le conseil d'administration envoie les rapports aux RH et au comité d'entreprise du GO.

Les noms des conseillers confidentiels peuvent être consultés à la rubrique Composition [actuelle](#).

## A PROPOS DE CORDAID

Cordaid s'efforce de mettre fin à la pauvreté et à l'exclusion. Nous le faisons dans les régions les plus fragiles et les plus touchées par les conflits dans le monde, ainsi qu'aux Pays-Bas. Nous engageons les communautés à reconstruire la confiance et la résilience et à accroître l'autonomie des personnes.

Nos professionnels apportent une aide humanitaire et créent des opportunités pour améliorer la sécurité, les soins de santé, l'éducation et les systèmes agroalimentaires. Nous sommes soutenus par 250 000 donateurs privés aux Pays-Bas et par un réseau mondial de partenaires. Cordaid est un membre fondateur de Caritas Internationalis, de la CIDSE et de l'Alliance ACT.

## CONTACT

**Bureau de l'intégrité et de la sauvegarde**

**Courriel :**  
**[Integrity@cordaid.org](mailto:Integrity@cordaid.org)**

**Adresse postale**

Boîte postale 16640  
2500 BK La Haye  
Les Pays-Bas

**Adresse**

Grote Marktstraat 45  
2511 BH La Haye

+31(0)70-31 36 300  
[info@cordaid.org](mailto:info@cordaid.org)  
[www.cordaid.org](http://www.cordaid.org)

**CARE.**  
**ACT.**  
**SHARE.**  
**LIKE CORDAID.**