



DAHW - Gestion interne des plaintes

pour corruption, acquisition d'avantages et violations au code de conduite et/ou aux lignes directrices de la DAHW en matière de protection de l'enfance ou pour tout autre acte frauduleux

1. Introduction

Depuis sa création, la DAHW, soutenue par les dons et subventions que lui confient des institutions privées et publiques, a su s'établir en tant qu'organisation fiable et fidèle aux principes sur lesquels elle se fonde tant auprès de ses partenaires que vis-à-vis des autorités étatiques et de ses donateurs. Toutefois, comme toutes les autres organisations d'aide humanitaire, la DAHW est confrontée au risque de voir des activités échouer ou que des fautes soient commises à son insu. La DAHW se sent par conséquent tenue de prendre des mesures adéquates pour, en cas de comportements répréhensibles, obtenir des informations aussi rapidement que possible et remédier à de tels actes. Grâce à la mise en place d'un système de gestion des plaintes, la DAHW veille à ce que chaque personne et/ou chaque institution nourrissant des doutes sérieux face à un comportement jugé répréhensible puisse le signaler sans crainte de divulgation de son identité ou de représailles.

La présente directive est applicable à toutes les collaborateur·rice·s travaillant pour le compte de la DAHW quel que soit le lieu et le type de leur contrat. Par collaborateur·rice·s de la DAHW, on entend dans ce contexte tout le personnel de notre organisation travaillant en Allemagne ou à l'étranger, les membres de nos organes de contrôle, nos partenaires de projet ainsi que nos conseiller·ère·s, les prestataires de services, les stagiaires et les bénévoles coopérant à court terme.

Le service de gestion interne des plaintes de la DAHW n'est pas compétent en ce qui concerne les plaintes relevant du droit du travail et/ou les questions ou litiges en liaison avec les contrats de travail des collaborateur·rice·s de la DAHW. De tels problèmes relèvent en effet du ressort du comité d'entreprise.

2. Définition:

Par «comportement répréhensible» au sens de la présente directive, on entend toute violation aux codes de conduite et autres directives de la DAHW. Dans ce cadre s'inscrivent entre autres: les fraudes, la corruption, des comportements sexuels répréhensibles, les violences au travail et domestiques, les actes délictueux, les infractions aux lois (y compris par négligence ainsi que les contraventions), les abus de pouvoir, le non-respect des règles en matière de santé et de sécurité ainsi que les actes causant des dégâts à l'environnement.

3. Médiateur·trice:

Pour permettre la remise d'un rapport anonyme, la DAHW charge un·e médiateur·rice externe de recueillir de premières informations. Cette personne, qui peut être contactée par courriel sous l'adresse suivante ombudsman@dahw.de, garantit l'anonymat de l'informateur·rice. Après avoir vérifié en détail la plainte exprimée, le·la médiateur·rice décide sans délai et à sa discrétion à quel service il·elle confiera le traitement du rapport/de l'information.

Chaque signalement/rapport recueilli entraîne l'ouverture d'un dossier électronique dans lequel sont illustrées toutes les mesures à prendre. La fermeture d'un tel dossier électronique n'a lieu que lorsque les organes de contrôle (comité directeur, conseil de surveillance) ont également accepté de clore l'affaire en cause.

En cas de suspicion suffisamment fondée d'un acte délictueux, le-la médiateur-riche entame une poursuite judiciaire en faisant appel à des avocats spécialisés. Dans des cas aussi graves, le comité directeur et le conseil de surveillance doivent être immédiatement informés.

Par ailleurs, en cas de plaintes contre des collaborateur-riche-s de la DAHW ou contre un cadre supérieur de celle-ci, le-la supérieur-e immédiat-e de la personne concernée ou l'instance supérieure immédiate doit également être informé-e dans les meilleurs délais.

Lors de la réception d'un signalement anonyme dénué d'informations suffisantes, le-la médiateur-riche doit s'efforcer de recueillir un maximum de faits supplémentaires. En cas d'échec de tous les efforts mis en œuvre, il-elle informera les organes de contrôle avant de clôturer l'affaire d'un commun accord.

4. Procédure de signalement:

Chaque personne ou institution nourrissant des soupçons sérieux et fondés d'une violation présumée ou réelle des dispositions de la DAHW par des collaborateur-riche-s ou des partenaires de coopération de cette dernière a la possibilité de présenter ses griefs.

La plainte peut être déposée par courriel (ombudsman@dahw.de) ou envoyée par la poste (à l'attention du/de la médiateur-riche à l'adresse de la DAHW *Deutsche Lepra- und Tuberkulosehilfe* e.V. Raiffeisenstraße 3, 97080 Würzburg, Allemagne) ou par internet au moyen du formulaire de plainte électronique disponible en anglais, allemand, français et espagnol sur la plate-forme: www.dahw.de/safeguarding.

Toutes les plaintes reçues par courriel ou courrier postal sont uniquement réceptionnées par le-la médiateur-riche.

Si vous désirez déposer une plainte en restant anonyme, vous devez respecter les instructions suivantes:

Comme il est impossible en raison du caractère anonyme de votre plainte de vous contacter pour clarifier certaines questions, vous devez dans votre premier message indiquer tous les détails possibles et nécessaires pour permettre une analyse appropriée et correcte de votre information.

5. Sanctions:

Toute infraction aux directives/lignes directrices de la DAHW peut avoir de graves conséquences pour cette dernière en tant qu'organisation ainsi que pour les collaborateur-riche-s et les partenaires de coopération concerné-e-s. Toutes les enquêtes effectuées le sont sans aucune prise en compte des relations liant la DAHW avec les personnes/institutions concernées, leur position et l'ancienneté de leurs services.

En cas de violation portant préjudice à un individu, la DAHW considère qu'il lui incombe de protéger la victime.

- 1) Toute violation du code de conduite entraîne des mesures disciplinaires et peut conduire au licenciement immédiat de son auteur-e par la DAHW ainsi qu'à des droits à dommages-intérêts. Par ailleurs, la DAHW se réserve également le droit de mettre fin à toute mesure d'aide en cours dans le cadre de la promotion d'un projet et de réclamer le remboursement des acomptes déjà effectués.
- 2) En cas d'infractions aux lois applicables localement, la DAHW peut signaler ces infractions aux autorités locales et/ou engager des actions au civil.
- 3) En cas de violence ou de comportement sexuel répréhensible vis-à-vis d'une tierce personne, la DAHW apporte son aide à la victime afin qu'elle puisse surmonter le traumatisme lié à la violence subie.
- 4) Toute accusation délibérément fausse est synonyme de violation au code de conduite et fera l'objet de poursuites disciplinaires.

6. Obligations d'information:

- 1) Toute personne ou institution ayant un intérêt personnel dans l'affaire qu'elle a signalée doit le faire savoir dès le départ.
- 2) Si le-la médiateur-riche ouvre une enquête, il-elle assume également la responsabilité de vérifier le rapport de l'enquête.
- 3) Des mesures adéquates sont prises dès que l'enquête est terminée. Ces mesures peuvent se traduire par l'ouverture d'une procédure disciplinaire ou par la dénonciation d'une infraction pénale.
- 4) Le-la médiateur-riche est tenu-e d'informer les organes de contrôle de la DAHW, même si les informations reçues ne contiennent aucun fait suffisant pour l'ouverture d'une enquête. Le-la médiateur-riche n'est pas habilité-e à décider à sa discrétion de la clôture d'une affaire signalée.

L'informateur-riche ne subira aucun préjudice à la suite d'un signalement effectué en son âme et conscience, même si le soupçon exprimé s'avère non fondé. Les services auxquels des collaborateur-riche-s signalent en toute bonne foi un soupçon se portent garants que le cas concerné sera traité dans la plus stricte confidentialité.

7. Fausses informations:

La DAHW prend au sérieux toute allégation de comportement répréhensible et protège la personne/l'institution qui a exprimé un soupçon. Toutefois, toute accusation délibérément fausse sera considérée comme un comportement répréhensible entraînant une procédure disciplinaire ou la cessation des relations d'affaires.

8. Dispositions complémentaires

La gérance prescrit qu'un audit périodique de la présente directive devra être effectué tous les cinq ans. Toute modification de la directive doit faire l'objet d'une discussion et requiert l'accord de la gérance et des membres des organes de contrôle de la DAHW.

Domaine fonctionnel:	Développement des ressources humaines et organisationnel
Propriétaire:	Gérance de la DAHW
Approuvée par:	la gérance/le comité directeur/le conseil de surveillance, en nov. 2018
Prochaine révision:	Cinq ans après la date de validation
Applicable à:	toutes les collaborateur·rice·s (en Allemagne et à l'étranger) de la DAHW, ainsi qu'aux représentant·e·s du comité directeur et du conseil de surveillance, aux conseiller·ère·s, aux stagiaires et aux bénévoles
Directives liées:	Code de conduite de la DAHW; lignes directrices de la DAHW en matière de protection de l'enfance; lignes directrices de lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts et les fraudes dans le cadre des activités réalisées par la DAHW; directive relative à la coopération avec des entreprises; Digital Media Policy; règlement des affaires - audit interne de la DAHW; manuel de gestion de projets de la DAHW
Interlocuteur·rice:	Gérance de la DAHW