



Politiques Institutionnelles

Politique de lutte contre la fraude et la corruption

Direction Générale Fédérale
Version actualisée - Décembre 2014
Document interne



Politiques Institutionnelles

Politique et mécanisme de prévention et de lutte contre la corruption

1. FRAUDE ET CORRUPTION : DES ENTRAVES À L'AIDE INTERNATIONALE

- 1.1 Définitions de la fraude et de la corruption
- 1.2 Les effets de ces phénomènes

2. HANDICAP INTERNATIONAL ET LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION

- 2.1 Principes
- 2.2 Une approche pragmatique
- 2.3 Périmètre de cette politique

3. MESURES DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION

- 3.1 Promotion d'une culture anti-fraude et anti-corruption
- 3.2 Anticipation, dissuasion et détection
- 3.3 Signalement des suspicions
- 3.4 Réactions aux suspicions et traitement des cas avérés
- 3.5 Reporting et capitalisation d'expérience
- 3.6 Contrôles et audits internes

4. COORDINATION ET SUIVI DE CETTE POLITIQUE

- 4.1 Un engagement des instances dirigeantes
- 4.2 La mobilisation de tous

5. VALIDATION ET DIFFUSION DE LA POLITIQUE

1.

Fraude et corruption : des entraves à l'aide internationale

1.1

Définitions de la fraude et de la corruption

Dans le cadre de sa mission et de ses activités, Handicap International doit se protéger contre les risques de détournement de ses ressources, financières et matérielles, en particulier contre la fraude et la corruption.

La fraude concerne les actes qui visent, par un contournement délibéré des règles internes, contractuelles et des lois, à obtenir un avantage matériel ou moral indu, au détriment de Handicap International ou de tiers : individus, communautés, organisations, entreprises ou institutions.

La corruption, associée à d'autres comportements non éthiques, recouvre des pratiques diverses, notamment :

- les conflits d'intérêts ;
- les commissions frauduleuses ;
- les cadeaux illicites ;
- les extorsions ou détournements de fonds.

Mais aussi :

- les abus de pouvoir ;
- le népotisme et le favoritisme.

Si la fraude peut être commise unilatéralement par un individu ou un groupe d'individus, la corruption implique une « transaction » et une contrepartie financière ou sous la forme de faveurs ou d'avantages. Ainsi, certaines formes de corruption peuvent se manifester par l'acte de solliciter, promettre, offrir, donner ou accepter un avantage indu, en argent ou en nature. Ceci affectant l'exercice normal d'une fonction et constituant un acte répréhensible du point de vue légal ou déontologique.

2.

Handicap international et la lutte contre la fraude et la corruption

1.2

Les effets de ces phénomènes

1.2.1

Observables dans tous les pays et tous les secteurs de la société, les fraudes et les différentes formes de corruption constituent une contrainte pour les programmes de coopération internationale multilatérale ou bilatérale, de développement ou d'aide humanitaire.

1.2.2

La lutte contre la fraude et la corruption aux niveaux national et international relève en premier lieu de la compétence des autorités locales et internationales, y compris des agences internationales et des bailleurs de fonds de la coopération.

1.2.3

Conscientes des risques et enjeux pour leurs ressources, leur image, leurs interventions et l'efficacité de leurs actions en faveur des bénéficiaires, les organisations non gouvernementales doivent également affronter ces phénomènes à leur niveau.

2.1

Principes

Préambule

- Assumant ses responsabilités d'acteur non gouvernemental engagé dans l'action internationale,
 - Soucieuse de la déontologie professionnelle du secteur,
 - Engagée dans un effort constant de bonne gestion de son fonctionnement et de ses activités,
- Handicap International prend toutes les mesures en son pouvoir pour prévenir les risques de pertes ou de détournement des ressources qui lui ont été confiées

2.1.1

À ce titre, Handicap International ne tolère en aucune manière les pratiques de fraude et de corruption dans le cadre de la conduite de ses activités et met en œuvre des mesures pour en réduire les risques et les effets.

2.1.2

Handicap International adapte ses mesures préventives et correctives en considérant les différentes catégories de préjudice et de niveaux touchés par la fraude et la corruption, en premier lieu :

- ses personnels ;
- les bénéficiaires, dans la mesure où l'accès aux services et à l'aide se trouverait réduit ou entravé ;
- l'organisation et l'équilibre économique de ses programmes.

2.2

Une approche pragmatique

2.1.3

Sur les terrains d'intervention, dans les situations de violences politiques et de conflits armés, Handicap International exerce une vigilance particulière pour éviter tout risque d'instrumentalisation ou de détournement des ressources de ses activités au profit de forces militaires ou de groupes armés, quels que soient leur statut et leurs motivations.

2.1.4

Cela étant, Handicap International ne peut porter seule la charge et la responsabilité de la lutte contre la corruption dans l'environnement de ses interventions. Pour ce qui concerne ses activités, elle prend des mesures adaptées dans la limite de ses prérogatives et de ses moyens, en privilégiant **la sécurité et la sûreté individuelle de ses personnels**.

2.1.5

Par ailleurs, dans son engagement contre la fraude et la corruption, Handicap International est attentive à ne pas encourager une culture de défiance et de suspicion généralisée.

2.2.1

Handicap International adopte une démarche pragmatique, basée sur une analyse qui tient compte :

- des risques spécifiques à chacun de ses pays d'implantation et d'intervention ;
- des risques inhérents à chaque fonction/métier exercé par ses personnels ;
- des risques liés à chaque secteur d'activité dans son contexte d'intervention.

2.2.2

Le suivi des risques s'appuie sur des outils et des mécanismes internes permettant de croiser les données publiées par des organismes spécialisés (comme Transparency International) et les recensements d'incidents réalisés par nos propres services¹.

2.2.3

Le suivi permet d'orienter les actions de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption en priorité vers les pays, personnels et bénéficiaires les plus exposés aux risques. L'identification des priorités tient compte des volumes financiers et matériels engagés par pays, programme et activité.

1. Les outils existants, comme ceux à développer, font l'objet d'une constante adaptation aux réalités et aux besoins.



2.2.4

Les mesures de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption² concernent :

- le recrutement et la formation des personnels,
 - la planification des projets,
 - l'évaluation des risques,
 - le management et le contrôle interne,
 - la gestion et le traitement des cas révélés et avérés,
- ainsi que la collaboration avec d'autres organismes dans ce domaine.

2.2.5

Ces mesures sont suivies et évaluées par des organes internes à l'organisation, qui prennent les mesures correctives nécessaires dans les meilleurs délais et assurent l'accompagnement, voire la protection des personnes qui pourraient être associées à la révélation de faits répréhensibles.

2.3

Périmètre de cette politique

2.3.1

Membres et personnels de l'organisation

Cette politique et ses dispositions s'appliquent aux catégories suivantes avec les déclinaisons mentionnées. Les membres permanents et les personnels de Handicap International (quel que soit leur statut : bénévoles, volontaires, salariés ou stagiaires) et de manière plus générale à toute personne ou organisme associé ou intermédiaire, employé par l'organisation et agissant en son nom. Par conséquent, Handicap International s'assure qu'ils sont informés de l'existence de cette politique et de ses implications.

2.3.2

Partenaires opérationnels (organisations et institutions)

Handicap International prend également les mesures d'information, de gestion des risques, de soutien et de contrôle que cette politique implique, dans le cadre des relations avec les partenaires opérationnels, qui bien que n'agissant pas en son nom, interagissent avec elle dans le cadre d'accords de partenariat.

2. Les mesures de lutte contre la fraude et la corruption peuvent entrer en résonance avec d'autres politiques et dispositions, comme la **Protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels**, Politique de Handicap International, octobre 2011, ainsi que les **Conditions générales d'achat**.

3.

Mesures de lutte contre la fraude et la corruption

2.3.3

Entreprises et fournisseurs de biens et de services

Handicap International prend aussi des mesures d'information, de gestion des risques et de contrôle avec les entreprises, fournisseurs et consultants qui interagissent avec elle dans le cadre de contrats.

2.3.4.

Sanctions éventuelles

En cas de manquements aux dispositions de cette politique, Handicap International se réserve la possibilité de recourir, selon les cas, à des sanctions disciplinaires, à des ruptures de contrats, à des pénalités ou à des poursuites légales envers les auteurs d'agissements répréhensibles.

La mise en œuvre de cette politique, à travers la mobilisation des personnels, les mesures de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption, est de la responsabilité première des managers, au siège des différentes entités du réseau fédéral comme sur les terrains d'intervention.

3.1

Promotion d'une culture anti-fraude et anti-corruption

3.1.1

Les statuts, la mission et la stratégie de Handicap International, les politiques institutionnelles, les règles et procédures de gestion et de contrôle interne, renforcés par cette politique de lutte contre la fraude et la corruption, constituent les référentiels principaux des membres et personnels de Handicap International.

3.1.2

Sur cette base, notre organisation est engagée dans des initiatives de sensibilisation, de formation et d'information de ses membres et personnels, au niveau des sièges des entités du réseau fédéral Handicap International comme sur les terrains d'intervention.

3.1.3

À ce titre, notre organisation fournit un effort continu de sensibilisation des cadres et des responsables pour



éviter tout conflit d'intérêt - avéré ou potentiel - entre leurs intérêts privés et les intérêts de Handicap International.

N.B. : Pour les supports de sensibilisation, de formation et de présentation des engagements déontologiques des membres de Handicap International voir la liste des « Référentiels relatifs à la gestion des risques, au contrôle interne et à l'audit ».

3.2

Anticipation, dissuasion et détection

Les managers de l'organisation, à tous les niveaux, sont garants d'une gestion qui réduit à l'extrême les opportunités de fraude et de corruption. Ils ont la responsabilité particulière d'identifier la nature et le niveau de risques auxquels nos activités et nos ressources sont exposées. Ils assument également leur responsabilité managériale en matière de contrôle interne.

Dans leur charge, ils sont conseillés par différents services-supports référents dans leurs domaines.

3.3

Signalement des suspicions

3.3.1

Les membres et personnels de l'organisation sont invités à signaler les suspicions de fraude et de corruption, dans les conditions de confidentialité et de sûreté prévues par le référentiel des dispositifs d'alerte mis en place par l'organisation. Ces conditions prévoient en particulier la protection des utilisateurs du dispositif.

3.3.2

Des mécanismes de signalement, adaptés aux situations rencontrées, sont également mis à disposition des populations bénéficiaires, des organismes partenaires ou des fournisseurs de biens et services.

N.B. : Pour les dispositifs de signalement et d'alerte voir la liste des « Référentiels relatifs à la gestion des risques, au contrôle interne et à l'audit ».

3.4

Réaction aux suspicions et traitement des cas avérés

Les managers disposent d'un référentiel comprenant les consignes à suivre pour l'investigation et le traitement des cas de fraude ou de corruption. Ce manuel est réservé à l'usage exclusif des managers ou des personnes dûment habilitées à traiter ces cas.

N.B. : Pour les modalités de réaction et de traitement des cas voir la liste des « Référentiels relatifs à la gestion des risques, au contrôle interne et à l'audit ».

3.5

Reporting et capitalisation d'expérience

Le traitement des incidents fait l'objet d'un enregistrement et d'un reporting qui permettent une analyse et une exploitation non seulement par les directions concernées de l'organisation, mais aussi par les instances chargées de la gestion des risques et de l'audit interne.

3.6

Contrôles et audits internes

3.6.1

Les initiatives de contrôle et les mesures de vérification mises en œuvre par les managers à l'égard des activités qu'ils encadrent font partie intégrante des responsabilités managériales relatives au contrôle interne. Elles sont décidées dans le cadre d'une planification interne à chaque entité ou direction.

3.6.2

Par ailleurs, des audits internes sont décidés par les instances dirigeantes fédérales (Conseil d'administration et Directoire) :

- soit ils font partie d'une programmation annuelle proposée par le Comité des audits, sur la base d'une analyse globale des risques et des priorités ;
- soit ils sont déclenchés en réponse à une alerte.

3.6.3

Les rapports et recommandations sont exploités par le Comité des audits qui en analyse le contenu et formule des recommandations, générales pour l'organisation ou spécifiques pour les entités ou directions concernées.

N.B. Pour les dispositifs de contrôle et d'audit interne, voir la liste des « Référentiels relatifs à la gestion des risques, au contrôle interne et à l'audit ».

4.

Coordination et suivi de cette politique

Pour soutenir l'engagement de ses personnels, notre association met en place des mécanismes et des initiatives adaptés de coordination, pour l'animation de la politique et la vérification de son application.

4.1

Un engagement des instances dirigeantes

La coordination de cette politique, son suivi, son évaluation et son actualisation sont assurés au plus haut niveau de l'organisation : la Direction générale fédérale et le Directoire, par délégation du Conseil d'administration.

4.2

La mobilisation de tous

La coordination implique la mobilisation des différentes entités et directions, dont dépendent notamment :

- l'animation du contrôle interne et de la gestion des risques ;
- le pilotage et le management des programmes et des services supports ;
- la coordination et l'instruction des différentes mesures de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption ;
- la gestion des outils de suivi des risques et des incidents liés à des faits de fraude ou de corruption ;
- les mesures d'accompagnement, d'appropriation et d'orientation des personnels leur permettant d'affronter, dans le cadre fixé par l'organisation, les enjeux de la lutte contre la fraude et la corruption.

5.

Validation et diffusion de cette politique

La Politique de lutte contre la fraude et la corruption, adoptée par le Directoire fédéral en novembre 2014, annule et remplace la version précédente publiée en octobre 2012.

Ce document est destiné à une utilisation interne à Handicap International, au sein des entités du réseau fédéral, de la Fédération et des associations nationales, dans les services des sièges comme sur les terrains d'intervention.

Il ne fait pas l'objet d'une diffusion publique, mais peut être communiqué aux organismes et institutions, dans le cadre des mesures d'information et de gestion prévues au chapitre « Périmètre de cette politique ».

Contact pour les questions relatives à la mise en œuvre de cette politique

Service Redevabilité & Qualité

Direction générale fédérale
138, avenue des Frères-Lumière
CS 88379
69371 Lyon Cedex 08
FRANCE
Tél. : + 33 (0) 4 78 69 79 08
E-mail : anticorruption@handicap-international.org



Politique de lutte contre la fraude et la corruption

Ce document présente la démarche de Handicap International en matière de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption :
un cadre politique, des mesures et des mécanismes de coordination.

RÉSEAU HANDICAP INTERNATIONAL

FÉDÉRATION

138, avenue des Frères-Lumière
Cs 88379
69371 Lyon cedex 08 - France
Tél. : + 33 (0) 4 78 69 79 79
Fax : + 33 (0) 4 78 69 79 94
E-mail : contact@handicap-international.org

ALLEMAGNE

Leopoldstr. 23680807 München
kontakt@handicap-international.de

BELGIQUE

67, rue de Spa - 1000 Bruxelles
info@handicap.be

CANADA

18-19, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 401
Montréal (Québec) H3H 2P5
info@handicap-international.ca

ÉTATS-UNIS

6930 Carroll Avenue - Suite 240
Takoma Park, MD 20912 - 4468
info@handicap-international.us

FRANCE

138, avenue des Frères-Lumière
CS 78378 - 69371 Lyon Cedex 08
info@handicap-international.fr

LUXEMBOURG

140, rue Adolphe-Fischer
1521 Luxembourg
contact@handicap-international.lu

ROYAUME-UNI

9 Rushworth Street London SE1 ORB
info@hi-uk.org

SUISSE

Avenue de la Paix 11-1202 Genève
contact@handicap-international.ch

www.handicap-international.org