

Controlled Document Control Sheet

A Control Sheet is to be completed for each controlled document that is approved for use within Concern Worldwide

Document Title Name that appears on the document	Politique de Dénonciation 2019 (Whistleblowing Policy 2019 in French)	
Document Type Please check the appropriate box	<input checked="" type="checkbox"/> Policy	<input type="checkbox"/> Procedure / Process / Manual
	<input type="checkbox"/> Strategy	<input type="checkbox"/> Guideline / Guidance Note / Position Paper
	<input type="checkbox"/> Standard	
Purpose Brief overview of the document and why it exists	Concern uses this global policy to enable all Concern staff, volunteers, partners, consultants or contractors (engaged by Concern Worldwide or any of its subsidiaries and affiliates) to raise or disclose concerns at an early stage and in the right way.	
Document Owner Team / department / directorate responsible for the document	Corporate Services	
Audience Please check the appropriate box	<input checked="" type="checkbox"/> Concern Worldwide (ALL)	<input type="checkbox"/> Concern Korea
	<input type="checkbox"/> Concern ROI	<input type="checkbox"/> Concern Charity Trading
	<input type="checkbox"/> Concern UK	<input type="checkbox"/> Country Office
	<input type="checkbox"/> Concern US	
Version – Used to distinguish the document from any earlier or later versions of the same document		January 2019
Approved Date – When the document was approved by the appropriate group or individual		January 2019
Approved By Please check the appropriate box	<input checked="" type="checkbox"/> Board	<input type="checkbox"/> Regional Director
	<input type="checkbox"/> Concern Worldwide SMT i.e. organisation-wide	<input type="checkbox"/> CMT i.e. senior management team in the country
	<input type="checkbox"/> Sub Committee	<input type="checkbox"/> Country Director
	<input type="checkbox"/> Steering Group	<input type="checkbox"/> Member of CMT
	<input type="checkbox"/> Director	<input type="checkbox"/> Subject Expert
	<input type="checkbox"/> Manager	
Name – Please provide the name of the group or individual who approved the document		Board
Issued Date – When the document is shared with the audience		January 2019
Next Review Date – When the document is scheduled to be reviewed		2020 -translation is being reviewed concerning the word 'dénonciation'
Retirement Date – To be completed when the document is being retired / taken out of use / superseded		
Cross Reference to Other Controlled Documents – List any other controlled documents to which the document refers		
Relevant Laws and Regulations – List any laws and regulations which are addressed by and/or relevant to the document		



Politique de Dénonciation

Janvier 2019

1. Introduction

La dénonciation consiste à faire une alerte, dans l'intérêt public, d'éventuels actes répréhensibles ayant été commis sur le lieu du travail. Tout au long de cette politique, le terme « faute professionnelle » est utilisé pour décrire ces actes répréhensibles. Les catégories d'actes répréhensibles pouvant être considérés une malversation sont les suivantes :

- Infractions criminelles
- Non-respect des obligations légales
- Fautes judiciaires
- Mise en danger de la santé et de la sécurité des personnes
- Endommager l'environnement
- Tentative de couvrir tout ce qui précède.

Concern s'est engagé à travailler selon le plus haut standard possible d'ouverture, de transparence et de redevabilité dans l'ensemble de ces activités. Si tant est que l'on ne peut être entièrement sûr qu'une situation particulière relève d'une catégorie de faute professionnelle spécifique, il est fortement recommandé de signaler tout autre type de faute professionnelle liée, sans y être limité, au non-respect délibéré ou à la violation grave du code de conduite de Concern ainsi que des pratiques relatives à la collecte de fonds.

L'acte de dénonciation ne constitue pas généralement une plainte relativement à un grief personnel (Ex : Intimidation, harcèlement, etc.), et les dénonciateurs ont donc tendance à être des témoins plutôt que des plaignants et ont rarement un intérêt personnel dans l'issue de l'enquête menée au sujet de l'affaire en question.

2. Cadre

Concern utilise cette politique globale afin de permettre à l'ensemble du personnel, volontaires, partenaires, consultants ou sous-traitants (employés par Concern Worldwide ou par l'une de ses filiales ou affiliées) de dénoncer ou de faire connaître leurs préoccupations à un stade précoce d'une affaire quelconque, mais aussi de la manière appropriée. L'organisation prendra les mesures adéquates afin de promouvoir la familiarité et l'appropriation de cette politique ; ce qui permettra aux parties prenantes d'être en mesure de la mettre en pratique au besoin.

3. Procédure de Dénonciation

3.1 Mécanisme Standard de Dénonciation

Dès que vous avez pris connaissance ou avez de bonnes raisons de croire qu'une faute professionnelle a été commise, se produit ou est susceptible de se produire, vous devez en informer votre supérieur hiérarchique. Pour les partenaires, les consultants ou les contractuels, vous devez en parler avec votre point de contact principal au sein de Concern. Si vous vous sentez incapable de soulever la question avec votre supérieur hiérarchique/ votre point de contact clé au sein de Concern, vous devez en parler avec un gestionnaire de niveau supérieur.

Le responsable doit consulter le personnel responsable conformément à la politique en vigueur, en fonction de la nature du problème soulevé, comme suit :

- Pour les plaintes concernant des griefs personnels tels que des brimades, le harcèlement, etc. (qui ne sont généralement pas considérées comme des dénonciations), il devra se référer au manuel des ressources humaines pertinent et de consulter le responsable des ressources humaines concerné.
- Pour les incidents de fraude, de vol ou de corruption, la Politique Anti-fraude de Concern devra être observée et le service d'Audit Interne devra être consulté.
- Pour les questions liées à l'exploitation et aux questions d'abus sexuels, le Code de Conduite ainsi que les politiques connexes de Concern devront être observés et l'on devra informer le/la Directeur/Directrice des Ressources Humaines pertinent au niveau du siège social ainsi que le/la Directeur/Directrice Régional concerné.
- Pour tous autres incidents de faute professionnelle, demander des instructions auprès le responsable des Ressources Humaines de référence afin d'identifier la meilleure ligne de reportage.

Concern s'engage à traiter toutes les dénonciations qui lui sont faits, de manière cohérente et équitable et toutes les opérations d'investigation seront conduites conformément aux directives de Concern en matière d'enquêtes. En conséquence, Concern vous tiendra informé de l'état d'avancement de l'enquête et de son échéancier probable. Toutefois, le besoin de confidentialité peut nous empêcher de vous donner des détails spécifiques sur l'enquête ou sur les mesures disciplinaires qui en résultent.

3.2 Mécanisme de Dénonciation Alternatif

Si vous avez des soucis, qui a votre avis ne peuvent pas être soulevés en passant par la hiérarchie ou par votre point de contact clé au sein de Concern, ou si vous n'avez pas été satisfait de la réponse que vous avez reçu de la part de celui auprès de qui vous avez fait la dénonciation, le canal de contact alternative suivante demeure à votre disposition :

- Service d'assistance téléphonique de dénonciation - Ce service d'assistance téléphonique est contrôlée par le Service d'Audit interne de Concern Worldwide et est accessible comme suit :
 - Par email à whistleblowing@concern.net
 - Par téléphone au 00-353-1-479-1326
 - Par courrier marqué « Privé & confidentiel » à l'Audit Interne, Services Corporatifs, Concern Worldwide, 52-55, Camden Street Lower, Dublin 2, Irlande.

Il est important de souligner que le responsable de l'audit interne dispose d'un lien hiérarchique direct avec le Conseil d'Administration de Concern Worldwide à Dublin et qu'il est habilité à porter tous les cas jugés appropriés à ce niveau.

3.3 Informations / preuves à inclure

Bien qu'il soit important de fournir autant d'informations que possible afin de faciliter l'enquête du problème, il n'est pas nécessaire de disposer / de fournir des preuves tangibles de la malversation avant de signaler un problème.

4. Mesures de protection pour les dénonciateurs

4.1 Harcèlement ou victimisation

Concern reconnaît que la décision de signaler des soupçons peut être difficile à prendre, notamment en raison de la crainte de représailles de la part des auteurs de ladite malversation. C'est pourquoi Concern ne tolérera ni harcèlement ni victimisation et prendra toutes les mesures idoines afin de protéger ceux qui dévoilent un problème quelconque, de bonne foi.

4.2 Confidentialité

Concern s'efforcera de prendre toutes les mesures raisonnables afin de protéger l'identité d'une personne lorsque celle-ci dénonce un problème et qui ne veut pas que son nom soit divulgué. Il faut, toutefois, comprendre qu'une enquête sur une faute professionnelle peut nécessiter d'identifier la source de l'information et qu'une déclaration de la personne peut être nécessaire dans le cadre de l'établissement de la preuve.

4.3 Dénonciations anonymes

Concern comprend que vous souhaiteriez peut-être faire des dénonciations de manière anonyme et accepte que cela puisse se faire de temps en temps. Toutefois, il faut noter que Concern n'encourage pas cette démarche, car les déclarations anonymes peuvent rendre difficile la clarification des problèmes, la justification des demandes, l'examen adéquat des problèmes mais aussi la communication de rétroactions. Les problèmes exprimés

anonymement seront examinés à la discrétion de Concern. Dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, les facteurs à prendre en compte seront les suivants :

- Le sérieux des problèmes dénoncés
- La crédibilité des allégations et des faits à l'appui
- La probabilité de confirmer l'allégation de sources attribuables

4.4 Fausses Allégations

Si une allégation est faite de bonne foi, mais n'a pu être confirmée par une enquête, Concern garantit qu'aucune action ne sera prise contre le plaignant. Si, toutefois, des individus font des allégations malveillantes ou vexatoires, des mesures disciplinaires seront envisagées à l'encontre de l'auteur de ladite allégation.

4.5 Divulgations protégées par la législation

La législation sur les dénonciateurs en République d'Irlande (Loi 2014 sur la Dénonciation Protégée) et les Royaumes Unis (Loi 1998 sur la Dénonciation d'intérêt Public) vise à fournir une protection juridique (contre tout traitement préjudiciable ou toute victimisation de la part de leur employeur) aux personnes qui dénoncent une possible malversation sur le lieu de travail. Cela, à condition qu'elles croient raisonnablement que les informations divulguées sont en grande partie vraies et que cela a été dénoncé dans l'optique de protéger l'intérêt public.

La portée de la protection juridique prévue par la loi de 2014 sur la dénonciation protégée couvre tous les « travailleurs » de la République d'Irlande. La définition de « travailleur » comprend les employés ou anciens employés, les stagiaires, les personnes sous contrat de services, les entrepreneurs indépendants, les intérimaires et les personnes sous contrat d'expérience professionnelle.

La portée de la protection juridique prévue par la loi de 1998 sur la dénonciation pour divulgation de l'intérêt public couvre tous les « travailleurs » du Royaume - Uni. La définition de « travailleur » inclut les employés, les stagiaires et les intérimaires

Vous pouvez demander conseil afin de savoir si vos soucis répondent aux exigences d'une dénonciation protégée conformément à la section 5 ci-dessous.

5. Sources externes d'information et de conseil

L'organisation caritative Public Concern at Work (www.pcaw.org.uk) fournit des conseils confidentiels gratuits aux travailleurs qui auraient des inquiétudes relativement à de mauvaises pratiques sur le lieu de travail. Bien qu'il s'agisse d'une organisation basée au Royaume-Uni, leurs conseils seront utiles et applicables à d'autres contextes. Vous pouvez ainsi contacter leur numéro vert en cas de dénonciation par téléphone au +44 (0) 20 7404 6609 ou par courrier électronique à whistle@pcaw.org.uk .

6. Organes prescrits

Le but de cette politique est de fournir un mécanisme interne de dénonciation, ainsi que d'investigation et remédier à toute faute professionnelle sur le lieu de travail. Cela devrait

contribuer à ce que le problème en question soit réglé. Cependant, si vous sentez qu'il est approprié de faire une dénonciation auprès d'un organe prescrit externe plutôt qu'interne, vous devriez vous assurer que vous avez choisi l'organe qui convient à votre problème.

- Pour la République d'Irlande, ces organismes prescrits sont énumérés dans l'Instrument Statutaire n° 339/2014 modifié par l'Instrument Statutaire n°. 448/2015.
- Pour le Royaume - Uni, une liste est disponible sur le site Web du gouvernement britannique.

En général, ces organes ont des fonctions de réglementation dans le domaine faisant l'objet des allégations. Concern vous encourage fortement à demander conseil conformément à la section 5 ci-dessus avant de signaler une alerte quelconque auprès des organes externes.

7. Revue de cette politique

Afin de maintenir les meilleures pratiques, le contenu de cette politique de dénonciation sera formellement examiné par le Comité d'Audit et des Risques du Conseil d'Administration de Concern Worldwide à Dublin, tous les trois ans. Dans la période d'interim, la Direction est autorisée à procéder aux ajustements nécessaires en cas de modification des obligations statutaires et / ou des exigences des donateurs. Toutefois, toute révision importante devra être approuvée par le Comité d'Audit et des Risques du Conseil d'Administration de Concern Worldwide à Dublin.