LA RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE BOIS TROPICAL

Politique de prévention et de lutte contre les pratiques prohibées

Mise à jour – Version initiale

Élaborés par	DAF ATIBT
Version	01/01/2025
Revu	Initiale

Validation Direction Administrative et Financière	Validation Conseil d'Administration
Le : 01 janvier 2025	Le : 25 avril 2025

Table des matières

INTRODUCTION **2**

CADRE ET PRATIQUES **2**

1. DEFINITIONS DES PRATIQUES PROHIBEES 2
2. OBJECTIF 6
3. CHAMP D'APPLICATION 6
4. MISE EN APPLICATION 6

PRINCIPES GENERAUX **7**

5. PRINCIPES DE BASE SEAH 7
6. EXEMPLARITE 7
7. RESPONSABILITE 7

MECANISME DE LUTTE CONTRE LES PRATIQUES PROHIBEES **8**

8. CORPUS PROCEDURAL ET SUPPORTS DE SENSIBILISATION 8
9. MESURES DESTINEES A PREVENIR TOUTE PRATIQUE PROHIBEE 8
10. MESURES DESTINEES A SIGNALER TOUTE PRATIQUE PROHIBEE 9
11. PROCEDURE DE SIGNALEMENT 10

TRAITEMENT DES ALERTES **10**

12. PROTECTION DES VICTIMES 11
13. REGLES DE CONFIDENTIALITE 11

SANCTIONS SUSCEPTIBLES D'ETRE PRONONCEES EN CAS DE NON-RESPECT **11**

14. MESURES APPLICABLES 11
15. SANCTIONS 12

INTRODUCTION

L'ATIBT, s'engage pleinement à garantir une gestion efficace, transparente et conforme de ses ressources financières, humaines et matérielles ainsi que des opérations qui lui sont confiées.

L'engagement de l'ATIBT repose sur 5 valeurs fondamentales :

- **Coopération :** L'Association entend faciliter une coopération efficace et novatrice entre toutes les parties prenantes concernées pour développer et mettre en œuvre la gestion durable et responsable des forêts tropicales.
- **Responsabilité :** Accomplir une mission d'intérêt général implique de prendre en compte les conséquences de nos actions sur les autres et sur l'environnement, tout en s'engageant à promouvoir le bien-être collectif.
- **Intégrité :** En agissant de manière juste et honnête en toutes circonstances, nous prévenons les conflits d'intérêts et la corruption, tout en consolidant la confiance avec nos partenaires.
- **Transparence :** Nous communiquons de façon claire et régulière sur nos actions et nos résultats autant opérationnels que financiers.
- **Respect :** Le respect est un gage d'acceptation de la diversité des personnes, d'adaptation aux différentes cultures, ainsi que de rigueur vis-à-vis de nos règles et de nos bonnes pratiques.

L'ATIBT affiche une tolérance zéro envers toute Pratique Prohibée. Cet engagement s'étend non seulement à l'intérieur de la structure, mais également à l'ensemble de ses opérations. Dans cette perspective, la présente politique vise à favoriser la prévention, à encourager la détection, permet d'identifier d'éventuelles irrégularités et d'établir des mécanismes de sanctions appropriés.

CADRE ET PRATIQUES

1. DEFINITIONS DES PRATIQUES PROHIBEES

Un lanceur d'alerte : désigne toute personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, des faits/éléments laissant à penser que des pratiques prohibées ont été commises en lien avec l'ATIBT et dont il a eu personnellement connaissance.

Personnes vulnérables : Concerne les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) ou les adultes (personnes âgées de plus de 18 ans) et s'identifiant comme incapable de prendre soin d'eux ou de se protéger ; ou qui, selon leur genre, santé mentale ou physique, âge, handicap, appartenance ethnique, identité religieuse, orientation sexuelle, profil économique ou social, ou en conséquence de désastres et de conflits, sont considérées comme étant à risque.

Conflit d'intérêts : Toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Fraude aux intérêts financiers : Ce terme désigne tout acte ou omission intentionnel visant à causer un préjudice et consistant (i) en l'usage ou la présentation de déclarations ou de documents faux, inexacts ou incomplets ayant pour effet la perception ou la rétention indue de fonds (ii) en la non-communication d'une information ayant le même effet et (iii) en un détournement de fonds à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont initialement été octroyés.

Fraude : Ce terme désigne toute manœuvre (action ou omission), qu'elle soit ou non pénalement incriminée, destinée à tromper délibérément autrui, à lui dissimuler intentionnellement des éléments ou à surprendre ou vicier son consentement, contourner des obligations légales ou réglementaires et/ou violer les règles internes de la société afin d'obtenir un bénéfice illégitime.

Acte de corruption : Ce terme désigne le fait de promettre, d'offrir ou d'accorder à un agent public, ou à toute personne qui dirige une entité du secteur privé ou travaille pour une telle entité, en quelque qualité que ce soit, directement ou indirectement, un avantage indu de toute nature, pour lui-même ou pour une autre personne ou entité, afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte en violation de ses fonctions officielles ou de ses fonctions légales, contractuelles ou professionnelles ayant pour effet d'influer sur ses propres actions ou celles d'une autre personne ou entité ; et le fait pour un agent public ou pour toute personne qui dirige une entité du secteur privé ou travaille pour une telle entité, en quelque qualité que ce soit, de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, un avantage indu de toute nature, pour lui-même ou pour une autre personne ou entité, afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte en violation de ses fonctions officielles ou de ses fonctions légales, contractuelles ou professionnelles ayant pour effet d'influer sur ses propres actions ou celles d'une autre personne ou entité.

Pratique anticoncurrentielle : Ce terme désigne toute action concertée ou tacite ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché. Toute exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises d'une position dominante sur un marché intérieur ou sur une partie substantielle de celui-ci ; toute offre de prix ou pratique de prix de vente abusivement bas, dont l'objet ou l'effet est d'éliminer d'un marché ou d'empêcher une entreprise ou l'un de ses produits d'y accéder.

Blanchiment de capitaux : Ce terme désigne le fait de faciliter, par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect ; le fait d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit.

Financement du terrorisme : Ce terme est défini comme le fait de fournir ou de réunir, directement ou indirectement, des fonds ou de gérer des fonds dans l'intention de les voir utiliser ou en sachant qu'ils vont être utilisés en vue de commettre un acte terroriste.

Discrimination : S'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondés sur la race, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre caractéristique ou attribut commun à tel ou tel groupe de personnes. Il peut s'agir d'un acte isolé visant une personne ou un groupe de personnes ayant en commun une même caractéristique, ou de faits de harcèlement ou d'abus d'autorité.

Harcèlement : Le harcèlement s'entend de tout comportement malvenu, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant pour autrui ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service ou crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, alarmer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser autrui. Il peut viser une personne, ou un groupe de personnes ayant en commun une même caractéristique ou un même attribut, comme énoncé dans la définition de discrimination

plus haut. Le harcèlement se caractérise d'ordinaire par une série d'incidents.

Harcèlement sexuel : Un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables et non sollicités de nature sexuelle pouvant inclure, mais ne se limitant pas à, des demandes ou suggestions sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles, des gestes ou conduite sexuels, verbaux ou physiques, qui sont ou peuvent être perçus comme offensifs ou humiliants.

Harcèlement descendant : harcèlement de la part d'une personne en position de supériorité par rapport à la victime.

Harcèlement horizontal : harcèlement entre collègues masculins et féminins de la même catégorie ou du même niveau hiérarchique.

Harcèlement ascendant : harcèlement de la part d'une personne occupant une position inférieure.

Abus d'autorité : L'abus d'autorité s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa position, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation de la performance, conditions de travail, promotion, etc.) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer, entre autres par l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition, un climat de travail hostile ou offensant. L'abus d'autorité constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

Exploitation sexuelle : Toute tentative ou abus réel d'une position de vulnérabilité, d'une position de force, ou de confiance à des fins sexuelles. Y compris le profit temporaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle de l'autre. Conformément aux règles des Nations unies, cela comprend le sexe transactionnel, la sollicitation de sexe transactionnel et la relation d'exploitation.

Abus sexuel : Menace ou intrusion physique de nature sexuelle, soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Cela couvre toute agression sexuelle ainsi que le viol. Selon les règlements des Nations unies, toute activité sexuelle avec quelqu'un d'âgé de moins de 18 ans est considérée comme de la violence sexuelle.

SGBV : La violence sexuelle et sexiste (Sexual and gender-based violence) fait référence à tout acte perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur des normes de genres et des relations de pouvoir. Cela comprend les menaces de violence et de pression. Elle peut être physique, émotionnelle, psychologique ou de nature sexuelle, et peut prendre la forme d'un refus de ressources ou d'accès aux services. Elle nuit aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons.

SEAH : terme anglais pour Sexual, Exploitation, Abuse and Harassment qui regroupe donc Le Harcèlement, l'Exploitation et es Abus Sexuels.

HACT : Le cadre HACT représente un cadre opérationnel commun (harmonisé) pour le transfert d'argent liquide aux -partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux - (à la fois les partenaires d'exécution [IP]et les parties responsables [RP]), que ces partenaires travaillent avec une ou plusieurs agences des Nations Unies.

TRACFIN : Traitement du Renseignement et Action contre les Circuits Financiers Clandestins.

LCB-FT : Lutte Contre le Blanchiment de Capitaux et le Financement du Terrorisme.

2. OBJECTIF

La présente politique a pour objet d'exposer les mesures suivies par l'ATIBT pour prévenir, détecter et lutter contre tout acte de corruption, fraude, blanchiment des capitaux, financement du terrorisme, discrimination, harcèlement, exploitation et abus y compris sexuels (actes regroupés sous l'appellation « Pratique(s) Prohibée(s) ») qui entacherait ses activités ou ses opérations.

Les Pratiques prohibées, telles qu'entendues dans la présente Politique, concernent l'ensemble des pratiques susceptibles de porter atteinte aux activités et opérations de l'ATIBT, que les faits soient accomplis en France ou à l'étranger, directement ou indirectement, i.e. par le biais d'un tiers.

L'ATIBT s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et décourager toute pratique prohibée. En cas de constatation d'une telle pratique, l'organisation s'engage à y remédier rapidement et par des actions appropriées.

Pour atteindre cet engagement, l'ATIBT s'appuie sur la réglementation internationale, européenne et française, tout en s'alignant sur les meilleures pratiques en vigueur. Cette politique intègre notamment les normes du Protocole IP des Nations Unies et les directives du bulletin du Secrétariat général du 9 octobre 2023 sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

De plus, ATIBT procédera à une réévaluation régulière des dispositions de cette politique.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à toutes les activités et opérations de l'ATIBT et concerne les personnes et entités suivantes :

- Structures de gouvernance et instances décisionnelles ;
- Membre de l'ATIBT ;
- Collaborateurs, indépendamment du poste occupé ;
- Stagiaires ;
- Consultants ;
- Partenaires impliqués dans la mise en œuvre des projets l'ATIBT ;
- Prestataires participant aux projets mise en œuvre par l'ATIBT ;
- Prestataires auxquels l'ATIBT fait appel pour son propre compte ;

Cette politique sera intégrée aux conditions de travail du personnel d'ATIBT ainsi qu'aux modalités d'exercice des missions des personnes et entités susvisés.

4. MISE EN APPLICATION

La présente politique et ses évolutions futures sont soumises à l'approbation du conseil d'administration. Elle constitue une partie essentielle des procédures de l'ATIBT. L'ensemble des personnes et entités mentionnées à l'article 3, sont tenus de respecter cette politique. Ils doivent donc se familiariser avec ses dispositions et en comprendre les implications. Pour cela, l'ATIBT met à disposition des liens vers des formations en ligne.

PRINCIPES GENERAUX

5. PRINCIPES DE BASE SEAH

Les personnes et entités visées à l'article 3 de cette présente politique, doivent adhérer pleinement aux 6 principes fondamentaux de l'IASC, ces principes adaptés à notre organisation sont définis comme suit :

I

"L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS COMMIS PAR LE PERSONNEL DE L'ATIBT CONSTITUENT DES ACTES DE FAUTE GRAVE ET SONT DONC DES MOTIFS DE LICENCIEMENT. AINSI QU'UN MOTIF DE RESILIATION DE CONTRATS, D'ACCORD DE FINANCEMENTS OU DE PARTENARIAT EN CE QUI CONCERNE LES AUTRES PERSONNES ET ENTITES VISES PAR L'ARTICLE 3 DE CETTE PRESENTE POLITIQUE.

II

L'ACTIVITE SEXUELLE AVEC DES ENFANTS (PERSONNES DE MOINS DE 18 ANS) EST INTERDITE, QUEL QUE SOIT L'AGE DE LA MAJORITE OU L'AGE DE CONSENTEMENT AU NIVEAU LOCAL. UNE CROYANCE ERRONEE CONCERNANT L'AGE D'UN ENFANT NE CONSTITUE PAS UNE DEFENSE.

III

L'ECHANGE D'ARGENT, D'EMPLOI, DE BIENS OU DE SERVICES CONTRE DES RAPPORTS SEXUELS, Y COMPRIS DES FAVEURS SEXUELLES OU D'AUTRES FORMES DE COMPORTEMENT HUMILIANT, DEGRADANT OU D'EXPLOITATION, EST INTERDIT. CELA INCLUT LE CONDITIONNEMENT DE L'AIDE, POURTANT DUE AUX BENEFICIAIRES, A DES FAVEURS SEXUELLES

IV

TOUTE RELATION SEXUELLE QUI IMPLIQUE UNE UTILISATION ABUSIVE DU RANG OU DE LA POSITION EST INTERDITE.

V

LORSQU'UNE PERSONNE OU UNE ENTITE VISEE PAR L'ARTICLE 3 DE CETTE PRESENTE POLITIQUE DEVELOPPE DES PREOCCUPATIONS OU DES SOUPÇONS CONCERNANT DES ABUS OU UNE EXPLOITATION SEXUELS COMMIS PAR UNE PERSONNE OU ENTITE VISEE PAR L'ARTICLE 3 DE LA PRESENTE POLITIQUE, IL DOIT FAIRE PART DE CES PREOCCUPATIONS PAR LE BIAIS DES MECANISMES DE SIGNALEMENT ETABLIS PAR L'ATIBT ET EXPOSE CI-APRES.

VI

LES PERSONNES ET ENTITES VISEES PAR L'ARTICLE 3 DE LA PRESENTE POLITIQUE SONT TENUS DE CREER ET DE MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT OU L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS NE SONT PAS TOLERES ET DE FAVORISER LA PRATIQUE DE BONNES CONDUITES. LES RESPONSABLES A TOUS LES NIVEAUX ONT DES RESPONSABILITES PARTICULIERES POUR SOUTENIR ET DEVELOPPER DES SYSTEMES QUI MAINTIENNENT CET ENVIRONNEMENT"

Cette liste n'est pas exhaustive. Le personnel et ses représentants doivent prendre en compte tous les comportements et les actions pouvant avoir un impact négatif sur les autrui et violer les Droits de l'Homme.

6. EXEMPLARITE

Le personnel de l'ATIBT, ainsi que les autres personnes et entités mentionnées à l'article 3 de cette politique, ont le devoir de se conduire toujours de manière à préserver et à renforcer les valeurs de l'ATIBT.

7. RESPONSABILITE

Le personnel de l'ATIBT chargé de superviser ou de diriger d'autres membres de l'organisation doit le faire en accord avec les pratiques promues par l'ATIBT, notamment celles énoncées dans la présente politique. Il ou elle est tenu(e) de rendre des comptes pour les actes ou omissions de son équipe qui seraient en contradiction avec cette politique.

8. CORPUS PROCEDURAL ET SUPPORTS DE SENSIBILISATION

Pleinement consciente que les pratiques prohibées peuvent être évités en impulsant une culture organisationnelle efficace en la matière, l'ATIBT a adopté la présente Politique de prévention et de lutte qu'elle a décliné sous forme de procédures et supports de sensibilisation. Comprenant notamment :

- La présente politique de prévention et de lutte contre les pratiques prohibées
- Le manuel de procédure
- La cartographie des processus notamment la partie finance
- La charte d'audit interne
- La déclaration d'intégrité, éligibilité et responsabilité sociale et environnementale
- La procédure d'évaluation des tiers
- La procédure de signalement de conduite prohibée
- Le PV de signalement de conduite prohibée
- La procédure de traitement d'une alerte
- Divers supports de communication (site internet, LinkedIn, PPT)
- Liste de prestataires et services de soutien à disposition des victimes
- Des liens de formations en ligne obligatoire pour tout le personnel de l'ATIBT

9. MESURES DESTINEES A PREVENIR TOUTE PRATIQUE PROHIBEE

L'ATIBT intervient dans diverses zones géographiques, à ce titre, elle est confrontée à des cultures et des mentalités variées. Afin de s'assurer du respect de ses engagements et de promouvoir les bonnes pratiques, l'ATIBT a élaboré les initiatives suivantes :

Au stade de l'instruction des projets, la réalisation systématique de due diligences axées la qualité des candidats et les caractéristiques de l'opération mise en œuvre. Notamment le contrôle de l'existence légale, le référencement, l'absence des listes de sanctions.

L'ensemble des contrats administrés par l'ATIBT comprennent des clauses visant à prévenir ou dissuader toute pratique prohibée. Cela inclut la signature d'une déclaration d'intégrité, d'éligibilité et de responsabilité sociale et environnementale. Cette déclaration engage le signataire à respecter la politique en vigueur et constitue une auto-déclaration, certifiant qu'il n'a pas fait l'objet de sanctions disciplinaires, administratives ou pénales liées à des enquêtes sur les pratiques prohibées mentionnées précédemment et qu'il ne s'est pas substitué à quelconque enquête. L'ATIBT se réserve le droit de prendre toute mesure qu'elle juge appropriée, y compris la résiliation du contrat et la cessation de la relation d'affaires, en cas de conduite prohibée.

Le suivi de l'exécution a pour objectif de s'assurer que le projet mis en œuvre par l'ATIBT respecte les termes du contrat et que les risques sont gérés efficacement. L'ATIBT se réserve le droit d'effectuer des contrôles auprès de ses partenaires de mise en œuvre, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers indépendant. Ces contrôles aléatoires peuvent comprendre des vérifications, des examens, des inspections et des audits. Cela permet à l'ATIBT de garantir que ses ressources financières, ainsi que celles qui lui sont confiées, sont utilisées conformément à leur objectif initial.

Il ne peut être exclu que l'ATIBT puisse faire l'objet de Pratiques prohibées. Afin de prévenir tout risque, chaque recrutement ou nouvelle demande d'adhésion fait l'objet d'une évaluation préalable.

10. MESURES DESTINEES A SIGNALER TOUTE PRATIQUE PROHIBEE

Tous les cas constatés de Pratiques Prohibées doivent être signalés rapidement et feront l'objet d'une investigation approfondie respectant le cas échéant les principes de contradiction et les droits de la défense.

A cet effet, l'ATIBT dispose de mécanismes de remontée des allégations et suspicions de Pratique Prohibée qui entacheraient ses actions sur les projets menés ainsi qu'en dehors des projets.

La voie hiérarchique

Elle permet de signaler des faits ou suspicions de conduite prohibée par le biais de la hiérarchie. Ainsi, tout collaborateur ayant connaissance d'allégations ou de suspicions concernant des Pratiques Prohibées doit en informer sa hiérarchie et/ou le responsable de l'audit interne. À l'exception des situations où ces personnes seraient impliquées, l'utilisation de ce dispositif par les collaborateurs est obligatoire. Son objectif est de permettre à l'ATIBT de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires.

Le point focal

Il renvoi à un dispositif d'alerte professionnelle, hors ligne hiérarchique, facultatif et subsidiaire, offert aux lanceurs d'alerte. Les escalades de ces alertes à l'extérieur de l'ATIBT sont également permises selon les dispositions prévues par le droit français (notamment au titre de la loi Sapin 2).

L'ATIBT désigne Madame Françoise Van de Ven sa présidente comme point focal. Elle sera responsable de la mise en œuvre de la procédure d'examen des alertes. Elle pourra, en accord avec le bureau exécutif de l'association, désigner une personne de son choix pour la remplacer. De plus, le point focal pourra estimer qu'il est nécessaire de solliciter un(e) professionnel(le). En cas de changement de présidence, la responsabilité du point focal sera transférée à son successeur.

LES CANAUX SUIVANTS SONT MIS A DISPOSITION POUR FACILITER LA REMONTEE DES ALERTES :

Option 1 : sur le site web ATIBT dans la section "nos valeurs" ou via le canal « Faire un signalement », qui renvoie sur la boîte aux lettres électronique prévue à cet effet. https://www.atibt.org/fr

Option 2 : par courrier électronique à l'adresse suivante : plainte@atibt.org

Option 3 : Si un signalement est apporté à l'oral, ce signalement peut s'effectuer par téléphone ou par tout autre système de messagerie vocale et, sur la demande de l'auteur du signalement et selon son choix, lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée au plus tard vingt jours ouvrés après réception de la demande. Pour fiabiliser son traitement et son suivi, il sera rédigé, avec le signalant, un procès-verbal précis de la conversation « consigné » à l'adresse suivante : plainte@atibt.org

Option 4 : envoyer un courrier anonyme à l'attention de "Point focal " à l'adresse du siège :

Association Technique Internationale des Bois Tropicaux
Campus du Jardin d'Agronomie Tropicale de Paris
45 bis, avenue de la Belle Gabrielle
94736 Nogent-sur-Marne Cedex – France

11. PROCEDURE DE SIGNALEMENT

Les signalements peuvent être rédigés dans la langue de choix du lanceur d'alerte, il est cependant recommandé de le faire en français ou en anglais pour un traitement plus rapide. Toutes les alertes seront enregistrées en français ou en anglais, conformément au modèle de l'annexe.

Les personnes signalant des faits, qu'elles soient victimes ou témoins, bénéficient d'une protection juridique. Aucun lanceur d'alerte ne peut être sanctionné ou discriminé pour avoir témoigné ou relaté des faits de conduite prohibée, tant que le signalement est fait de bonne foi. Toute disposition contraire est considérée comme nulle.

Les informations à fournir lors d'un signalement sont les suivantes :

Description de l'Incident :

- Que s'est-il passé ?
- Veuillez décrire en détail ce que vous savez du ou des incidents.

Identification des personnes impliquées :

- Qui a commis la faute présumée ?
- D'autres personnes sont-elles impliquées ?

Détails de l'Incident :

- Quand et où cela s'est-il passé ?
- Indiquez les dates et heures, si vous les connaissez.

TRAITEMENT DES ALERTES

À réception d'une alerte, le point focal dispose d'un délai de 7 jours ouvrables pour décider de la nécessité de recourir ou non à un professionnel. Un accusé de réception sera envoyé dans ce même délai.

Le professionnel responsable de l'enquête analyse l'alerte et débute ses investigations. Si l'alerte émane d'un tiers, le professionnel ou le point focal contacte la victime présumée pour obtenir son accord pour participer à l'enquête. Le refus de participation n'empêche pas la direction de prendre des mesures préventives.

Le point focal peut également contacter le lanceur d'alerte pour recueillir des informations avant de décider d'ouvrir une enquête. Les enquêtes sont menées par des prestataires spécialisés dans les enquêtes administratives, et non pénales. Ces enquêteurs ne sont pas des agents de police. L'enquête comprend l'analyse de documents, des auditions et d'éventuelles missions d'investigation.

À la fin de l'enquête, un rapport est rédigé, confirmant ou non l'alerte et indiquant les circonstances observées, avec des recommandations pour des mesures appropriées. Dans l'hypothèse où les allégations sont jugées infondées ou les preuves sont insuffisantes, le cas est clôturé. Si les faits sont avérés, les victimes sont orientées vers les services de soutien appropriés. Des mesures adaptées sont prises (exclusion, procédure disciplinaire, rupture de partenariat) parallèlement l'auteur du signalement est informé.

12. PROTECTION DES VICTIMES

L'ATIBT s'engage à tout mettre en œuvre, en accord avec les victimes de pratiques prohibées, pour les protéger, notamment :

- Assurer la confidentialité requise sur le traitement de l'alerte ;
- Veiller au bon déroulement de l'enquête ;
- Proposer un accompagnement personnalisé ;
- Dans le cas d'une alerte SEAH, l'auteur présumé ne cohabite pas dans le même environnement de travail que la victime, sans changer substantiellement les conditions de travail de cette dernière.
- Informer la victime des suites données aux faits signalés ;

13. REGLES DE CONFIDENTIALITE

Les informations relatives aux procédures menées dans le cadre procédure de signalement sont expressément considérées comme réservées et secrètes. Les personnes impliquées dans une telle procédure assument une obligation particulière de confidentialité dans le traitement, la conservation, la garde, l'archivage et la transmission des informations sur toutes les données dont elles ont connaissance. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des mesures disciplinaires appropriées.

Les enquêtes en cours sont conservées dans un dossier confidentiel, en version papier et numérique. La personne en charge de l'enquête et le point focal sont les seules habilités à consulter ce dossier. L'archivage de des dossiers doit garantir une confidentialité, et leur accès uniquement réservé au point focal et à la direction de l'ATIBT. Il est de la responsabilité du point focal de s'assurer que toute personne impliquée dans un dossier ne peut y accéder. A ce titre, La version papier du dossier sera conservée au siège de l'ATIBT sous clefs et les documents numériques seront archivés dans un dossier à l'accessibilité restreinte.

SANCTIONS SUSCEPTIBLES D'ETRE PRONONCEES EN CAS DE NON-RESPECT

14. MESURES APPLICABLES

l'ATIBT, conformément au droit applicable ainsi qu'à sa politique et ses procédures en vigueur, en cas de pratique prohibée avérée, dispose de la possibilité de prendre les mesures qui s'imposent pour recouvrer les fonds et définir les conditions de poursuite ou non du projet ou de l'activité concernée.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre d'un marché par exemple, et sous réserve que des pratiques prohibées se révèlent avérées ou que les soupçons soient documentés et crédibles, l'ATIBT peut :

- Demander qu'il soit remédié à la situation de manière appropriée et à sa satisfaction ;
- Déclarer que le soumissionnaire/attributaire ne peut prétendre obtenir le marché mis en œuvre par l'ATIBT ;
- Suspendre ou annuler le contrat, à moins que la situation concernée ait été traitée à sa satisfaction.

L'ATIBT se réserve par ailleurs le droit de saisir les autorités publiques compétentes, en France ou dans ses pays d'intervention, en fonction de la nature des faits.

15. SANCTIONS

Toutes les formes de pratiques prohibées sont proscrites et constituent une faute grave, justifiant à ce titre l'ouverture d'une procédure d'exclusion de membres de l'association, d'une procédure disciplinaire à l'égard d'un(e) salarié(e), d'une rupture des relations contractuelles avec un partenaire ou à toute autre mesure stricte conformément au cadre juridique applicable au sein de l'ATIBT.

Sanction disciplinaire : La violation de la présente politique, qui constitue notamment une violation des engagements de l'ATIBT entraîne des sanctions pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, supposant l'absence de préavis et de versement d'indemnités.

Autres sanctions : L'ATIBT se réserve le droit d'utiliser toute la gamme des sanctions contractuelle prévues, jusqu'à une rupture de toute relation contractuelle, dans le cas de la violation de la présente politique par toute entité mentionnée à l'Article 3

Signalement aux autorités compétentes : L'ATIBT se réserve le droit de signaler aux autorités compétentes les faits constitutifs de pratiques prohibées condamnables.