



Formulaire d'alerte professionnelle Cuba

Veillez remplir ce formulaire et l'envoyer, accompagné de toute documentation pertinente, à l'adresse électronique suivante : complaints-cuba@hi.org

Votre rapport sera traité par une cellule de gestion de cas, sous l'autorité de la Direction générale et de la Présidence de HI, dans la plus stricte confidentialité. Toutes les informations fournies pour le traitement de votre plainte seront traitées de manière confidentielle et conformément aux obligations légales (RGPD) et à la politique générale de protection des données personnelles de HI (2020).

NOTRE ENGAGEMENT

Ce mécanisme de signalement est aussi ouvert aux personnes extérieures à HI, et en relation avec notre organisation. En particulier nos bénéficiaires, nos partenaires et fournisseurs.

À l'attention des partenaires des fournisseurs

Nous tenons à ce que vous vous sentiez libre d'approcher le responsable ou le représentant de HI chargé du contrat entre vous et HI, si vous pensez qu'une violation des politiques ou des normes professionnelles a eu lieu. Quoi qu'il en soit, en cas de difficulté, vous êtes encouragés à utiliser ce système totalement confidentiel.

À l'attention des bénéficiaires de nos activités

Les plaintes concernant notre présence et nos activités dans les pays d'intervention doivent d'abord et avant tout être adressées localement, aux représentants de HI, aux responsables et aux points focaux (en charge de la protection, par exemple). N'hésitez pas à faire appel à eux, en toute confidentialité. C'est le moyen le plus rapide d'obtenir une réponse à vos questions. Toutefois, s'il vous est difficile de communiquer vos plaintes localement, n'hésitez pas à utiliser ce mécanisme de signalement.

À l'attention du personnel et les membres de HI

HI est une organisation aux valeurs fortes de responsabilité et d'intégrité. Nos politiques et notre code de conduite contiennent des directives générales pour mener des activités dans le respect des normes d'éthique les plus élevées.

HI s'engage à créer un environnement où les communications ouvertes et honnêtes sont attendues, et non l'exception. Nous voulons que vous vous sentiez à l'aise pour approcher votre superviseur ou votre direction dans les cas où vous pensez que des violations des politiques ou des normes ont eu lieu.

Dans les situations où vous préférez faire un rapport au niveau de la direction, en toute confidentialité, nous vous encourageons à utiliser ce formulaire de rapport. Vous êtes encouragés à soumettre des rapports relatifs aux violations énoncées dans nos politiques et notre code de conduite, ainsi qu'à demander des conseils sur les politiques et procédures et à faire des suggestions positives.

N'utilisez pas ce formulaire pour signaler des événements ou des incidents qui présentent un risque immédiat pour les vies humaines ou les biens physiques. Les rapports soumis par l'entremise de ce service peuvent ne pas recevoir de réponse immédiate. Si vous avez un urgent besoin d'aide, veuillez contacter directement les services locaux d'urgence.



FAIRE UN SIGNALEMENT

Veuillez sélectionner le type de signalement que vous souhaitez effectuer. (Retrouvez les définitions à la fin du rapport)

- Corruption
- Conflit d'intérêt / Favoritisme
- Fraude
- Blanchiment d'argent
- Vol
- Aide matérielle ou financière à des forces ou à des groupes armés
- Brimades
- Discrimination basée sur le handicap
- Discrimination basée sur le genre
- Discrimination basée sur l'orientation sexuelle
- Racisme - Discrimination basée sur l'origine ou sur la couleur de peau
- Discrimination basée sur la religion
- Discrimination (autre)
- Harcèlement
- Maltraitance sur enfant
- Abus sexuels
- Exploitation sexuelle
- Harcèlement sexuel
- Violation de données
- Autre

Dans quel pays les actes ont-ils eu lieu ?

Dans quelle ville ?

Dans quel bureau ou site ?



MERCI DE FOURNIR LES INFORMATIONS SUIVANTES

1 - Quelle est votre fonction ou votre relation à HI?

(Cochez la case correspondante).

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Employé | <input type="checkbox"/> Ancien employé | <input type="checkbox"/> Membre Communauté/public |
| <input type="checkbox"/> Volontaire | <input type="checkbox"/> Bénéficiaires de nos activités | <input type="checkbox"/> Partenaire |
| <input type="checkbox"/> Entreprise/Prestataire/Consultant | | <input type="checkbox"/> Autre |

2 - Vos coordonnées

Veuillez noter que HI n'encourage pas l'anonymat pour des raisons pratiques et éthiques. Il est essentiel pour les personnes en charge de l'enquête d'être en mesure d'obtenir des informations supplémentaires et de mener une investigation complète. Sans cela, leurs capacités à étudier votre dossier et à prendre des mesures peuvent être considérablement limitées. Il est donc important qu'elles aient les moyens de vous recontacter. Si cela ne vous dérange pas, nous souhaiterions que vous nous communiquiez vos coordonnées (adresse e-mail, numéro de téléphone ou compte Skype). Vos réponses peuvent s'avérer essentielles à la réussite du travail des enquêteurs.

Si vous acceptez que HI sache qui vous êtes, donnez les informations suivantes :

Votre nom :

Prénom

Nom de famille

Votre numéro de téléphone

Votre adresse électronique

3 - Veuillez identifier le ou les individus impliqués dans cette situation

Nom

Prénom

Titre ou fonction



4 - Est-ce que vous soupçonnez ou savez si un chef d'équipe ou un cadre est impliqué ?

(Cochez la case correspondante)

Oui Non Je ne sais pas / Ne souhaite pas en parler

Si oui, de qui s'agit-il ?

Nom

Prénom

Titre ou fonction

5. Le problème est-il déjà connu de la direction de HI ?

Oui Non Je ne sais pas / Ne souhaite pas en parler

6. De quel type d'affaire s'agit-il ?

Ne fournissez qu'une description générale étant donné que vous pourrez indiquer plus de détails plus loin dans le rapport.

7. Où l'incident ou le manquement s'est-il produit ?

8. Veuillez indiquer le moment précis ou approximatif lors duquel cet incident s'est produit :



9. Selon vous, depuis combien de temps ce problème existe-t-il ?

10. De quelle façon avez-vous eu connaissance de cette situation ?

11. Veuillez mentionner les personnes qui ont passé le problème sous silence et les moyens utilisés pour le faire ? (Merci d'indiquer les noms, prénoms et fonctions)

Nom	Prénom	Titre ou fonction
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Par exemple :

- Ils ont ignoré le problème
- Des documents ont été modifiés
- Ils ont dit que ce n'était pas un problème
- Ils ont dit qu'ils examineraient la situation

12 - Si vous avez un document ou un fichier à l'appui de votre signalement, il est possible de télécharger la plupart des types de fichier:

Merci de joindre à l'envoi du questionnaire les documents/fichiers en pièces attachées.



13 - Veuillez fournir tous les détails concernant la violation alléguée, y compris la localisation des témoins et toute autre information qui pourrait, en fin de compte, servir à mieux évaluer et résoudre le problème.

Veuillez prendre le temps nécessaire pour fournir autant de détails que possible, mais prenez soin de ne pas dévoiler des informations qui permettraient de vous reconnaître, sauf si souhaitez être identifié. Il peut être important de savoir si vous êtes la seule personne informée de cette situation.

Merci pour votre coopération et de votre confiance.

Après envoi de ce questionnaire, vous serez recontacté(e) dans un délai de 5 à 6 jours ouvrables.



Définition des types de signalement

Corruption :

On parle de corruption lorsqu'une personne offre ou promet (ou demande ou accepte) toute forme d'avantage en nature, matériel ou financier dans le but d'influencer un/son comportement et de contrevenir aux règles.

Conflit d'intérêt / Favoritisme :

HI considère qu'un conflit d'intérêts est un chevauchement entre la mission d'un membre de l'organisation et ses intérêts privés lorsque ces intérêts privés, de par leur nature et leur ampleur, peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'influencer l'exercice juste, impartial et objectif de ses fonctions au détriment des intérêts de l'organisation. Les conflits d'intérêts comprennent le favoritisme, le népotisme et les dons illicites.

Fraude :

Un acte ou une omission intentionnelle qui vise à obtenir un avantage ou à se soustraire à une obligation. La fraude prend des formes diverses : abuser d'une position, falsifier/modifier une facture, ou gonfler un justificatif de dépenses. Une fraude peut porter sur des prestations : par exemple, un fournisseur qui fournit délibérément des produits en quantité ou en qualité inférieures à ce qui a été convenu.

Blanchiment d'argent :

Processus consistant à transformer les produits du crime en biens ou en argent auxquels on peut légitimement accéder sans éveiller les soupçons.

Vol :

Prendre malhonnêtement les biens d'autrui sans leur consentement et dans l'intention de les en priver définitivement. Exemple : une personne entre par effraction dans un bureau HI et des biens HI sont volés ; un employé omet délibérément de restituer son ordinateur portable HI lorsqu'il quitte l'organisation.

Aide matérielle ou financière à des forces ou à des groupes armés :

Utilisation illicite des ressources de l'organisation dans le but de fournir un soutien matériel ou financier à des groupes armés. Cela inclut les individus ou les groupes qualifiés de terroristes par les gouvernements nationaux ou les autorités internationales.

Brimades :

Actes et comportements dirigés contre une personne ou un groupe d'individus, qui créent un environnement menaçant ou intimidant, brisent la confiance et l'estime de soi. Il peut s'agir d'abus de pouvoir qui humilient ou blessent la ou les personnes visées.

Discrimination basée sur le handicap :

Traitement différentiel, distinction, exclusion ou restriction injustifiée, ressenti comme lié au handicap, vrai ou supposé.

Exemples : propos moqueurs, injurieux, humiliants sur le handicap réel ou supposé de la personne, refus de traitement égalitaire ou barrières volontaires, autre type d'abus liés ou renforcés par la situation de handicap., etc.

Discrimination basée sur le genre :

Traitement différentiel, distinction, exclusion ou restriction injustifiée, ressenti comme liée à l'appartenance, vraie ou supposée, au genre féminin, masculin, ou non-binaire, ou sur le refus d'appartenance à un genre.

Exemples : propos moqueurs, injurieux, humiliants sur le genre de la personne, refus de traitement égalitaire ou barrières volontaires, menaces ou violences fondées sur l'appartenance à un sexe biologique ou à un genre /non-genre.



Discrimination basée sur l'orientation sexuelle :

Traitement différentiel, distinction, exclusion ou restriction injustifiée perçue comme liée à l'appartenance, vraie ou supposée, aux populations LGBTQIA+ (Lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Trans, Queers, Intersexes, Asexuelles ou autre groupe).

Exemples : propos moqueurs, injurieux, humiliants sur l'orientation sexuelle de la personne, refus de traitement égalitaire ou barrières volontaires, menaces ou violences fondées sur l'appartenance ou l'expression de son appartenance LGBTQIA+, non-respect du droit au « coming out » au sein de l'organisation, rumeurs ou dénonciations, etc.

Racisme - Discrimination basée sur l'origine ou sur la couleur de peau :

Traitement différentiel, distinction, exclusion ou restriction injustifiée, ressenti comme liée à l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une origine, vraie ou supposée, ou une couleur de peau.

Exemples: propos moqueurs, injurieux, humiliants en lien avec l'origine ou la couleur de la personne, refus de traitement égalitaire ou barrières volontaires, menaces ou violences, attitudes ou références

Discrimination basée sur la religion :

Traitement différentiel, distinction, exclusion ou restriction injustifiée, ressenti comme lié à une appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion, à des croyances ou à l'absence de croyances.

Exemples : propos moqueurs, injurieux, humiliants sur l'appartenance ou la non appartenance à une religion, refus de traitement égalitaire ou barrières volontaires, menaces ou violences, attitudes ou références non respectueuses du droit à l'opinion religieuse et à la liberté de pensée et de croyance.

Discrimination (autre) :

Traitement différentiel, inégal, injustifié ou illégal des personnes, ressenti comme lié à leurs caractéristiques personnelles ou communautaires, vraies ou supposées.

Exemples : discriminations liées à l'âge, grossesse et maternité, catégorie de contrat, etc...

Harcèlement :

Toute conduite inappropriée qui a pour but ou pour effet d'offenser ou d'humilier autrui. Cette conduite peut être de nature verbale, non verbale ou physique et avoir pour but de blesser, de dégrader, d'intimider, d'humilier ou d'embarrasser, ou de créer un climat d'hostilité, d'intimidation ou d'embarras. Le harcèlement suppose généralement une série d'incidents.

Maltraitance sur enfant :

Un enfant est défini comme toute personne de moins de 18 ans. La maltraitance sur enfant est un terme générique qui englobe toutes les formes de violence physique ou émotionnelle, y compris les abus sexuels, la négligence ou l'exploitation impliquant un préjudice potentiel ou réel à la santé, à la survie, au développement ou à la dignité de l'enfant, en particulier dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

Abus sexuels :

Les abus sexuels font référence à toute atteinte réelle ou menace d'atteinte de nature sexuelle, que ce soit par la force, la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal.

Exploitation sexuelle :

Tentative d'abus ou abus effectif d'une position de vulnérabilité ou de confiance, d'une inégalité de pouvoirs, dans un but sexuel. Cela inclus également le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de



l'exploitation sexuelle d'autrui. Le recours à la prostitution est une forme d'exploitation sexuelle.

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est l'acte de soumettre à plusieurs reprises une personne à une conduite verbale ou physique importune de nature sexuelle ou sexiste lorsqu'une telle conduite compromet la dignité de la victime par des paroles et des actes dégradants ou humiliants, ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant pour la victime. Toute forme de pression intense, même si elle n'est pas répétée, dans le but réel ou perçu d'obtenir des faveurs sexuelles, que ce soit pour l'auteur ou pour un tiers, est également considérée comme du harcèlement sexuel.

Violation de données :

Vol, destruction, perte, altération, divulgation non autorisée de données personnelles et confidentielles. Accès non autorisé à de telles données. Violation délibérée des règles et de la législation en matière de protection des données.

Autre : Veuillez utiliser cette rubrique :

- 1) Si vous pensez que les définitions précédentes ne décrivent pas le fait, l'acte ou la situation que vous souhaitez signaler.
- 2) Pour les actes volontaires qui violent de manière délibérée ou non une politique de HI et ont un effet préjudiciable. Exemples : normes sur l'embauche, sécurité, utilisation d'Internet.