



**SOS VILLAGES
D'ENFANTS
INTERNATIONAL**

DIRECTIVES INTERNATIONALES DE L'ORGANISATION SOS VILLAGES D'ENFANTS

DIRECTIVES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION



Version 1.0

Valide à partir du 1er août 2010

Version originale : Anglais

Valable pour :

- Toutes les associations membres de SOS Villages d'Enfants International
- Tous les membres des comités directeurs et tous les employés de SOS Villages d'Enfants
- Tous les bureaux du Secrétariat général de SOS Villages d'Enfants International
- Toutes les personnes qui travaillent pour SOS Villages d'Enfants International ou en son nom

Responsable du contenu :

- Bureau International / Opérations

Description du processus

Ces directives ont été approuvées par le Secrétariat général de SOS Villages d'Enfants International, conformément à la recommandation de la Senior Management Team.

Elles ont été développées par une équipe internationale chargée du projet (SOS Norvège, HGFD, Secrétariat général).

Au cours du deuxième trimestre 2010, l'avant projet a été transmis aux associations nationales ciblées en Afrique & au Moyen Orient, en Asie Centrale & en Europe de l'Est, dans la CEI et les Balkans et en Amérique Latine. Ces associations ont ensuite donné leur feedback.

Objectif/synthèse

Ces directives visent à soutenir l'ensemble des associations membres de SOS Villages d'Enfants ainsi que l'ensemble des membres des comités directeurs et des employés en matière de prévention et de traitement des fraudes et de la corruption. Elles fournissent des informations sur les différentes formes de corruption et sur leurs conséquences. Elles mettent en évidence les responsabilités individuelles de chaque employé (tant dans les associations membres qu'au Secrétariat général) et expliquent la marche à suivre en cas de signalement, d'enquête ou de réponse à des allégations ou suspicions.

Politique liée	
Standards de qualité	Bonne gestion & Standards de qualité, obligation de rendre des comptes (en cours de développement, publication prévue en mars 2011) https://intranet.sos-kd.org/Projects/Global/Accountability/Pages/default.aspx
Politique fondamentale	SOS Children's Village Programme Policy

Outils liés /documents/ procédés
Directives internationales « Internal Control System » (en cours de développement, publication prévue fin 2010) : https://intranet.sos-kd.org/Projects/Global/ICS/Pages/default.aspx Code de Conduite

Historique des modifications

Version	Date	Description des améliorations

TABLE DES MATIERES

1 INTRODUCTION	4
2 OBJECTIF & CADRE	5
3 PRINCIPES DE BASE	5
4 DEFINITIONS	6
4.1 Définitions de la terminologie	6
4.2 Définition des parties prenantes	7
5 CONSEQUENCES DE LA CORRUPTION	7
6 RESPONSABILITES	8
6.1 Responsabilité de SOS Villages d'Enfants (au niveau national)	8
6.2 Responsabilité du management	9
6.3 Responsabilité des collaborateurs :	9
6.4 Responsabilité du Secrétariat général :	10
7 SIGNALEMENT ET ENQUETE	10
REAGIR A LA CORRUPTION ET A LA FRAUDE	11

Abréviations

CO	Bureau continental
GS	Secrétariat général de SOS Villages d'Enfants International
IO	Bureau international
KDI	SOS Villages d'Enfants International
NA	Association nationale
NO	Bureau national
PSA	Association de Soutien et d'appui
SOS	SOS Villages d'Enfants

1 Introduction

« Nous sommes tenus d'utiliser l'ensemble des fonds et des ressources à bon escient, respectueusement et de manière responsable »

(Qui sommes-nous – valeurs – responsabilité)

**Toutes les formes de fraude et de corruption sont inacceptables.
SOS Villages d'Enfants les combat activement.**

SOS Villages d'Enfants construit des familles pour les enfants dans le besoin, les aide à construire leur propre avenir et prend part au développement de leurs communautés. Dans ce contexte, nous sommes tenus de garantir que les ressources qui nous ont été confiées sont uniquement utilisées dans le but pour lequel elles ont été données.

Dans ce contexte, chaque collaborateur joue un rôle essentiel : il a l'obligation de s'assurer activement que les ressources sont utilisées à bon escient et il est tenu de rendre compte de l'utilisation qui en est faite.

SOS sera uniquement à même de continuer son travail en maintenant un haut niveau de confiance avec ses partenaires. Le développement d'une bonne gouvernance, de la prévention des fraudes et de la corruption à *tous les niveaux* de l'organisation en est un aspect essentiel. Pour réussir notre travail, chaque individu doit adhérer à l'ensemble des valeurs éthiques adoptées par SOS, notamment :

**LE COURAGE
L'ENGAGEMENT
LA CONFIANCE
ET
LA RESPONSABILITE**

La manière dont une organisation aborde et traite les questions de corruption reflète clairement son intégrité et celle des individus en son sein.

Ces directives devraient être lues conjointement avec le Code de Conduite de SOS Villages d'Enfants.

2 Objectif & Cadre

Le but des directives relatives à la lutte contre la fraude et la corruption est de :

- Provoquer une prise de conscience et sensibiliser les membres des comités directeurs et les collaborateurs à tous les niveaux afin qu'ils partagent la vision de l'organisation SOS et sa manière de lutter contre la corruption
- Configurer les responsabilités des collaborateurs à tous les niveaux
- Prescrire les actions à entreprendre en cas de fraude ou de corruption avérée ou suspectée

Ces directives sont valables pour tous les collaborateurs et membres des comités directeurs, à tous les niveaux de SOS Villages d'Enfants, ainsi que pour ses associations membres (associations nationales (NA) et ses associations de soutien & d'appui (PSA)). Elles sont également valables pour tous les collaborateurs du Secrétariat général (GS) de SOS Villages d'Enfants International.

3 Principes de base

SOS Villages d'Enfants a adopté les principes de base ci-dessous comme pierre angulaire dans sa manière d'aborder et de traiter les fraudes et la corruption :

- Une approche « tolérance zéro » vis-à-vis de toute forme de fraude et de corruption
- Reconnaître que la corruption n'est pas uniquement limitée à des actes illégaux
- Traiter les suspicions de manière équitable, ouverte et transparente
- Signaler aux autorités compétentes toute activité suspectée d'être illégale et/ou criminelle pour qu'elles mènent une enquête et prennent les mesures appropriées
- Le Secrétariat général de SOS Villages d'Enfants International sera mandaté au nom de toutes les associations membres pour développer des standards & des contrôles appropriés et pour garantir leur mise en œuvre

4 Définitions

4.1 Définitions de la terminologie

CORRUPTION : dans le contexte de SOS Villages d'Enfants, la corruption est définie de manière générale comme **un ou plusieurs actes impliquant l'usage abusif d'une situation ou de l'autorité d'une personne dans le but de servir ses propres intérêts ou ceux d'une tierce personne ou entité**. Cela concerne également les *abus de pouvoir à des fins de financement personnel et /ou pour bénéficier d'avantages non financiers*. Comme par exemple accepter des pots de vin ou des « dessous de table », divulguer des informations confidentielles, ou utiliser de manière abusive les ressources de l'organisation.

En matière de corruption, on peut citer notamment les actions et activités suivantes (liste non exhaustive) :

CORRUPTION : une personne, une organisation ou une institution qui fournit de façon irrégulière des biens et/ou des services en échange d'une forme de compensation irrégulière. La corruption implique au moins deux parties.

Les **POTS DE VIN** sont inclus dans cette liste. C'est une forme de corruption où une personne impliquée dans un processus d'acquisition reçoit une « récompense » du fournisseur, en remerciement d'une commande de biens ou de services.

CONFLIT D'INTERET : surgit lorsqu'un collaborateur a un intérêt personnel susceptible de compromettre son travail. La présence d'un conflit d'intérêt est indépendante du fait de commettre une fraude ou non.

DETOURNEMENT: le vol de ressources pour son propre bénéfice. Peut n'impliquer qu'une seule personne.

EXTORSION : le fait d'obtenir quelque chose par la force, la menace ou par une exigence inconvenante.

VOL : inclut le prélèvement ou l'utilisation non autorisés de biens appartenant à l'organisation, à un collaborateur ou à toute autre personne ou entité se trouvant dans l'enceinte de l'organisation.

FAVORITISME : favoriser de manière inéquitable une personne ou un groupe au détriment d'autres personnes. Cela inclut également le **NEPOTISME**, définit comme une forme de favoritisme à l'égard d'un parent (notamment en lui procurant un poste ou un privilège).

FRAUDE : forme de corruption, tromperie criminelle, ou allégation de fausses représentations pour obtenir un avantage de manière injustifiée. Dans le contexte de SOS, la fraude est décrite comme l'usage délibérément abusif et malhonnête des ressources de l'organisation, tels que des actes malhonnêtes, d'escroquerie, ou d'omission ; l'usage abusif d'influence ou de position et /ou l'usage détourné d'informations. Quelques exemples de conduites frauduleuses :

- Le vol de biens
- L'usage non autorisé et /ou illégal de ressources, d'informations ou de services de l'organisation à des fins personnelles
- Le détournement de fonds
- La falsification de rapports à son avantage
- Le fait de s'accorder des libertés sans le signaler
- Les actes de corruption et de détournement
- La falsification de signatures
- La falsification d'informations dans les documents

CADEAUX : l'acceptation de cadeaux de nature et de valeur symboliques, offerts en témoignage de gratitude, ou comme le veut la coutume locale, n'est pas considérée comme un acte de corruption dans le cadre de ces directives. Néanmoins, afin d'éviter que cela ne soit perçu comme un conflit d'intérêt, les collaborateurs doivent signaler à leurs supérieurs tous les cadeaux qu'ils reçoivent dans le cadre de leur travail. Les cadeaux d'une valeur supérieure à 50 USD (ou à l'équivalent en monnaie locale) peuvent uniquement être acceptés au nom de l'organisation et en aucune façon à titre personnel.

4.2 Définition des parties prenantes

LES MEMBRES DES COMITES DIRECTEURS des organisations membres de SOS, comme définis dans le Manuel des associations nationales de SOS KDI.

LES COLLABORATEURS : tous les employés du GS, des NA et des PSA ainsi que les employés de toutes les unités et installations des programmes SOS, tous les apprentis, les personnes en formation, les étudiants stagiaires, les volontaires et les sous-traitants travaillant pour SOS.

LES MANAGERS : tous les collaborateurs nommés à un poste à SOS Villages d'Enfants chargés de l'encadrement direct de collaborateurs ou de la gestion d'un projet, d'équipements ou d'installations au sein de SOS Villages d'Enfants.

LES DIRECTEURS NATIONAUX : les personnes chargées de la direction d'une association membre, notamment les directeurs généraux des associations de soutien et d'appui.

5 Conséquences de la corruption

La corruption a des répercussions négatives sur l'organisation et sur les individus impliqués dans des affaires de corruption.

Répercussions potentielles sur l'organisation:

- Perte de la bonne réputation et du prestige/de la bonne volonté des parties prenantes
- Chute des fonds disponibles en raison d'un manque de confiance de la part des donateurs
- Augmentation des frais pour la mise en place d'activités
- Exclusion de différentes activités et /ou coopération réduite avec les partenaires clés externes, notamment les gouvernements, les partenaires institutionnels d'attribution de fonds et les autres agences
- Impact négatif sur le cadre de travail des collaborateurs au sein de l'organisation
- Quand l'attribution d'un projet ou d'un contrat est le fruit de la corruption plutôt que celui de la performance, la qualité du travail fourni par les prestataires de services chute

Répercussions potentielles sur les individus impliqués :

- Destruction de leur carrière et de leur bonne réputation
- Sanctions professionnelles, telle que la perte de leur travail
- Poursuites judiciaires et/ou civiles entreprises par l'organisation
- Embarras et honte pour les amis et la famille
- Réduction des services et du soutien directs aux bénéficiaires

6 Responsabilités

Conformément au Standard n°5 du Manuel de l'association nationale, la priorité absolue devrait être donnée au recrutement des membres des comités directeurs ayant l'engagement et les capacités nécessaires pour assurer une bonne gouvernance. Le comité est chargé de diriger l'association nationale, de définir les clés de sa politique et de prendre les décisions stratégiques qui caractériseront la direction et le développement de l'association. Cela comprend le fait d'assurer la mise en place de contrôles et d'équilibres appropriés pour prévenir, détecter et dissuader la fraude et la corruption.

Le directeur national –nommé par le comité – dirige les collaborateurs des installations et des programmes qui, à leur tour, travaillent dans leurs domaines (management). Il collabore à la réalisation des plans et entreprend les actions nécessaires pour assurer un développement ininterrompu au niveau de la prise en charge des enfants et des autres standards. En coopération avec le comité, le directeur national fixe la direction à suivre par l'association nationale, dans le cadre de la politique et des cadres stratégiques de l'organisation (Standard n°6).

En cela, il relève de la responsabilité du comité et du management de déterminer et de mettre en place des systèmes de prévention et de détection des fraudes et de la corruption, de même que les procédures s'y rattachant. Cela inclut également d'encourager à tout moment une culture et un environnement prônant l'intégrité et un comportement éthique.

6.1 Responsabilité de SOS Villages d'Enfants (au niveau national)

Sur consultation du comité, le directeur national est responsable de :

1. Garantir la sécurité et la prévention appropriées en matière de fraude et de corruption. Cela inclut fournir des installations sûres où conserver les biens et la mise en place de procédures pour prévenir la corruption et le vol.
2. Mettre en place des mécanismes pour obtenir les informations des collaborateurs, des parties prenantes et des personnes du grand public en matière de fraudes ou d'activités de corruption supposée parmi les membres de l'association.
3. Mettre en place et renforcer des procédures pour protéger de la discrimination et de la victimisation les informateurs qui fournissent des renseignements sur des fraudes ou sur une affaire de corruption.
4. Mener des enquêtes sérieuses pour toutes les plaintes reçues concernant des fraudes ou des affaires de corruption avérées ou suspectées. En cas de conflit d'intérêt, ou de suspicion impliquant le directeur national, il convient d'en référer directement à la présidence du comité et au directeur régional respectif.
5. Signaler toute affaire ayant trait à une fraude potentielle/suspectée ou à une affaire de corruption au directeur régional respectif.
6. Signaler des informations apparentées à une fraude ou à une affaire de corruption à la branche anti-corruption des services de police locale (ou à leur équivalent) et de coopérer entièrement à toute enquête qui serait menée par eux.
7. Faire en sorte que les membres du comité, les dirigeants et les collaborateurs aient bien conscience de leur responsabilité en matière de fraude et de corruption.
8. Promouvoir une culture et un environnement décourageant les activités de fraude et de corruption et où celles-ci sont librement dénoncées ; promouvoir les bonnes pratiques et les mécanismes de prévention des fraudes et de la corruption.

6.2 Responsabilité du management

Le management est responsable de :

1. Diriger par l'exemple, afin de créer un environnement dissuasif en matière de fraude et de corruption où les collaborateurs peuvent confier leurs suspicions en toute confiance (notamment en cas de suspicion de fraudes et de corruption). Cet environnement est encouragé par l'attitude des directeurs envers la fraude et la corruption et par leur capacité à inciter les cadres et les collaborateurs sous leur responsabilité à avoir un comportement responsable et intègre. Les résultats des dirigeants en matière du contrôle des fraudes et de la corruption seront évalués dans le cadre de l'évaluation de leur performance.
2. Diriger les collaborateurs sous sa responsabilité, protéger les biens qui lui sont confiés.
3. Rapporter toute suspicion de fraude ou de corruption au directeur national, qu'il s'agisse d'une suspicion relevant de son domaine de responsabilité ou non.
4. Assurer que les nouveaux collaborateurs ont conscience de leurs responsabilités en matière de fraude et de corruption et qu'ils suivent le code de bonne conduite.

6.3 Responsabilité des collaborateurs :

Les collaborateurs sont responsables de :

1. Exercer leurs fonctions et leurs obligations avec honnêteté et intégrité. Les collaborateurs devraient immédiatement signaler à leurs supérieurs des situations où ces principes ne seraient pas appliqués, ou où ils pourraient être brisés, pour trouver une solution. Cela concerne également les conflits d'intérêt potentiels ou présumés.
2. Adhérer à ces directives et aux autres procédures de SOS Villages d'Enfants mises en place pour prévenir et gérer les questions de fraude et de corruption. Ignorer ces directives pourrait conduire SOS Villages d'Enfants à prendre des mesures disciplinaires contre le collaborateur concerné.
3. Prendre soin des ressources qui leur sont confiées et signaler à leurs supérieurs toute situation dont ils auraient connaissance où des biens seraient menacés d'être volés.
4. Signaler immédiatement toute conduite frauduleuse ou tout acte de corruption dont ils seraient informés à leurs supérieurs.
5. Signaler tout autre collaborateur ou tierce personne impliquée dans une fraude ou un acte de corruption, tels que définis dans ces directives.
6. Signaler tout conflit d'intérêt potentiel dont ils seraient informés à leurs supérieurs directs, qu'il y ait eu acte d'escroquerie ou non. Les supérieurs peuvent prendre la décision de consulter le directeur national sur la manière d'aborder le problème. La même procédure est valable pour les cas potentiels de népotisme. En informant de manière transparente sur l'existence d'une éventuelle parenté (cas de népotisme tel que défini ci-dessus) avant qu'une décision ne soit prise, les collaborateurs pourront éviter toute accusation de comportement inapproprié.

6.4 Responsabilité du Secrétariat général :

Dans les situations où le comité directeur ou la direction d'une association nationale n'aurait pas la capacité de traiter une affaire de corruption, ou de fraude, ou aurait besoin d'aide, le GS endossera cette responsabilité.

Afin de sauvegarder la réputation et le bon standing de toutes les associations membres, le GS est également mandaté pour intervenir directement dans le cadre des statuts, lorsqu'il est évident qu'un comité n'a pas entrepris d'action appropriée. Le comité exécutif doit être informé d'une telle mesure.

Ces mesures sont prises par le GS dans l'esprit d'encourager le développement et la délégation des responsabilités auprès des associations nationales.

7 Signalement et enquête

Tous les membres des comités, tous les cadres et collaborateurs sont clairement tenus de réagir en cas de suspicion de corruption. Une suite d'événements suspects présente un motif suffisant pour réagir.

Le cas est suffisant lorsqu'une personne pense en toute bonne foi que des signes découverts ou observés laissent soupçonner un cas de fraude ou de corruption.

Toutes les actions entreprises doivent respecter les lois et les règlements (de lutte contre la fraude et la corruption) des pays respectifs.

1. Les directeurs ou les collaborateurs qui sont informés ou qui suspectent une conduite frauduleuse ou de corruption, sont tenus de signaler l'incident à l'une des personnes citées ci-dessous :
 - Leur supérieur
 - Leur directeur national
 - S'ils le jugent approprié, l'incident peut être signalé directement au responsable régional.
2. Les rapports de corruption reçus doivent être transmis au directeur national. Dans le cas d'allégations renforcées par des faits, le directeur national devrait immédiatement en informer par écrit et sous huit jours le directeur régional respectif qui le signalera à son tour au bureau international.
3. Toutes les allégations de fraude ou de corruption signalées (anonymes ou non) donneront lieu à des enquêtes par le directeur national dans le mois suivant le signalement. Lorsque jugé approprié ou nécessaire, le directeur national demandera l'assistance des RH ou d'un consultant juridique. Les personnes à l'origine des allégations ne devraient pas faire partie des équipes d'investigation. Le fait que des allégations aient été faites de manière anonyme ne doit pas influencer sur la décision d'enquêter. Le premier critère est que les allégations contiennent suffisamment d'informations pour justifier d'entreprendre une enquête. Dans ce contexte, l'évaluation des faits par une personne compétente fait partie de l'enquête. Toutes les décisions prises – y compris celle de ne pas continuer l'enquête – doivent être clairement documentées.
4. Les enquêtes seront menées de manière à protéger l'identité des personnes à l'origine des allégations.
5. Les procédures d'enquête qui en découleront et les résultats seront clairement documentés dans un rapport qui sera remis au directeur national et dont une copie sera transmise au directeur régional respectif.

Réagir à la corruption et à la fraude

1. En fonction des résultats de l'enquête, le directeur national et le directeur régional respectif décideront de la suite à donner. Une enquête externe et/ou un audit pourront s'avérer nécessaires. En cas d'irrégularités mises à jour, elles devront être signalées à la présidence du comité (par le directeur national) et au bureau international (par le directeur régional respectif) pour des actions complémentaires et/ou pour communication à la PSA, si jugé nécessaire.
2. Tout collaborateur dont l'enquête révélera une implication dans des activités frauduleuses et/ou de corruption, ou qui se sera montré négligent dans l'exercice de ses fonctions fera l'objet d'une mesure disciplinaire qui pourra aller jusqu'à la suspension de son emploi. SOS Villages d'Enfants engagera également des poursuites civiles et/ou judiciaires contre les personnes impliquées lorsque cela lui semblera justifié.
3. Toute mesure disciplinaire à l'encontre d'un collaborateur sera prise en conformité avec les conditions de son poste et/ou avec le code de bonne conduite de l'association nationale. La législation et le droit du travail locaux seront respectés.
4. Tout collaborateur informé d'un fait de corruption potentielle au sein de l'organisation qui ne le signalerait pas, contrairement à ces directives, sera considéré comme étant en rupture de ses obligations et sera susceptible d'être le sujet de mesures disciplinaires.
5. Tout collaborateur qui fera sciemment de fausses divulgations, ou qui se montrera insouciant quant à la véracité de ces révélations, s'exposera à des mesures disciplinaires conformément à la législation dans la plupart des pays.
6. Le directeur national fera une enquête sur le secteur dans lequel la fraude ou la corruption est supposée avoir eu lieu, afin de déterminer la cause de toute déficience. Le cas échéant, il apportera les changements nécessaires au système et aux procédures de contrôle. Le cadre responsable de ce secteur sera chargé de mettre en œuvre toutes les recommandations du directeur national.
7. Toute révélation sérieuse et à bon escient concernant une affaire de fraude ou de corruption sera signalée à la branche anti-corruption des services de police locale (ou équivalents) par le directeur national. Il est recommandé de consulter au préalable un conseiller juridique dans la mesure du possible.