

Speak Up Policy

Politique de niveau 1



Photo: Tom Peyre-Costa/NRC

Informations sur les documents

Title	Speak Up Policy
Type de document	Politique
Approbateur	Jan Egeland, secrétaire général
Propriétaire	Marianne Irion, directrice de la gestion des risques
Développeur	Joanna Nicholson, conseillère juridique principale
Portée	Mondial
Document(s) connexe(s)	POS pour le tri et la réponse aux incidents de mauvaise conduite présumés Code de conduite Politique de protection contre l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel Politique de protection de l'enfance Politique anti-corruption Politique sur les conflits d'intérêts
Date	Décembre 2023
Date de révision	Décembre 2025
Version	1.0

TABLE OF CONTENTS

UNE LETTRE DU SECRETAIRE GENERAL	4
ÊTES-VOUS PROTEGE PAR LA POLITIQUE SPEAK UP?	5
1 OBJECTIF ET PORTEE.....	6
2 DEFINITIONS	8
3 QUI PEUT PARLER AU CNRC?	9
4 QU'EST-CE QU'UNE PREOCCUPATION A SIGNALER ?	10
Pour les employés uniquement : griefs personnels liés au travail.....	10
5 CANAUX DE PRISE DE PAROLE	12
5.1 Cadre supérieur de confiance ou autre employé de confiance	12
5.2 Exprimez-vous par e-mail	12
5.3 Formulaire de prise de parole	12
6 EXPRIMEZ LES PRINCIPES	14
6.1 Le CNRC favorisera une culture de la parole au sein de l'organisation	14
6.2 Le CNRC fournira des canaux sûrs et confidentiels pour que vous puissiez vous exprimer	14
6.3 Le CNRC traitera votre divulgation de manière confidentielle et sensible.	15
6.4 Le CNRC vous protégera contre les représailles si vous signalez des problèmes ..	15
6.5 Le CNRC déterminera si des mesures de protection provisoires sont nécessaires	16
6.6 Le CNRC prendra vos préoccupations au sérieux et y donnera suite de manière appropriée.....	16
6.7 Le CNRC prendra les mesures appropriées lorsque les préoccupations à signaler sont fondées.....	17
7 VOS OBLIGATIONS	18
7.1 Vous devez immédiatement signaler toute préoccupation à signaler.....	18
Si vous êtes salarié	18
Si vous êtes un tiers	18
7.2 Vous ne devez pas enquêter vous-même sur l'affaire	19
7.3 Vous devez parler de bonne foi	19
7.4 Vous avez le devoir de respecter la confidentialité	19

Une lettre du Secrétaire Général

Chers collègues et estimés partenaires,

Le Conseil norvégien pour les réfugiés existe pour aider et protéger les personnes touchées par le déplacement. Pour y parvenir, nous devons bénéficier de la confiance de notre propre personnel, de nos partenaires et des personnes que nous servons. Nous avons besoin que tout notre personnel, nos partenaires, nos fournisseurs, nos participants aux projets et le public nous disent s'ils savent ou soupçonnent que quelque chose ne va pas. Ces informations nous aident à enquêter et à résoudre d'éventuels actes répréhensibles et à tenir les personnes responsables en cas de mauvaise conduite. Nous voulons que vous parliez sans crainte et avec confiance dans l'engagement du CNRC à donner suite à vos préoccupations.

Cette politique explique ce dont vous pouvez parler, comment vous le faites et comment le CNRC traitera les problèmes que vous soulevez. Elle énonce des principes importants pour notre travail dans ce domaine. En particulier, une personne qui s'est « exprimée » conformément à cette politique ne devrait faire l'objet d'aucune forme de représailles, et ce qu'elle dit doit être traité de manière confidentielle. Le CNRC prendra vos préoccupations au sérieux, en suivant une approche « centrée sur les survivants », et donnera suite à vos préoccupations si elles s'avèrent vraies. Nous agirons également contre les fausses allégations et protégerons ceux qui en sont victimes. En bref, la politique définit vos droits et obligations en matière de « prise de parole ».

Je vous encourage tous à lire attentivement cette politique et à prendre au sérieux vos engagements et ceux du CNRC. Si vous avez des questions, posez-les à votre responsable ou à un collègue de l'équipe Risques et Conformité.

Merci de contribuer à placer cette question importante au cœur du travail que le CNRC *accomplit en faveur des personnes déplacées.*



Jan Egeland, secrétaire général



Êtes-vous protégé par la politique Speak Up?

Êtes-vous une personne appartenant à l'un de ces groupes ?

Employés anciens et actuels (y compris les experts NORCAP) ; candidats au recrutement ; membres du conseil d'administration ; les travailleurs occasionnels ; stagiaires ; bénévoles ; consultants, partenaires, fournisseurs et autres entrepreneurs ; les visiteurs du projet ; les bailleurs de fond, la famille et les collègues qui soutiennent ceux que signalent.

Divulguerez-vous un problème à signaler ?

Tout ce que vous observez, expérimentez ou dont vous prenez conscience et que vous soupçonnez être un risque, un acte répréhensible ou une mauvaise conduite au CNRC.

Utilisez-vous un canal de prise de parole ?

Cadre supérieur de confiance ou autre employé de confiance
Speak up par e-mail (speakup@nrc.no)
Formulaire de prise de parole Speak Up

Vous êtes protégé par cette politique

1 Objectif et portée

Le Conseil norvégien pour les réfugiés (« CNRC ») s'engage à agir avec intégrité et équité, conformément à nos valeurs. Tous les employés du CNRC sont tenus de signer le Code de conduite lorsqu'ils rejoignent l'organisation, ce qui les oblige à respecter les normes de comportement les plus élevées. Cependant, il arrive parfois que des événements préoccupants surviennent au sein de l'organisation. Le CNRC doit être informé rapidement de ces problèmes afin de pouvoir comprendre ce qui s'est passé et prendre des mesures si nécessaire.

Le CNRC compte sur ses employés et sur des tiers, comme des partenaires, des consultants et des fournisseurs, pour nous faire part de leurs préoccupations. Cela donne au CNRC la possibilité de réagir et de traiter tout problème et de demander des comptes aux responsables d'actes répréhensibles. Garder le silence peut engendrer que :

- le problème persiste et les choses pourraient empirer
- un préjudice est causé aux employés, aux participants au projet et à d'autres personnes
- les gens perdent confiance dans le CNRC
- Le CNRC subit un préjudice financier et
- Le CNRC et la communauté humanitaire subissent une atteinte à leur réputation.

Cette politique de prise de parole (« **la politique Speak Up** ») est la politique de dénonciation du CNRC. Elle garantit que quiconque s'adresse au CNRC peut le faire en sachant que :

- leurs préoccupations seront prises au sérieux
- leurs préoccupations seront suivies en utilisant une approche centrée sur les survivants
- tous les efforts seront déployés pour garantir la confidentialité, et
- ils sont protégés contre les représailles s'ils s'expriment.

La politique explique :

- qui peut parler au CNRC
- quels types de préoccupations peuvent être signalées en vertu de la politique
- comment signaler au CNRC
- quels sont les principes que le CNRC suit lorsque quelqu'un prend la parole, et
- les obligations des employés et des tiers lorsqu'ils s'adressent au CNRC.

Cette politique est un document directeur de niveau 1. Cela signifie qu'il s'agit d'un document obligatoire et s'applique à l'échelle mondiale. Les bureaux du CNRC peuvent créer une modification à la politique pour se conformer aux exigences légales nationales en matière de lancement d'alerte, conformément à la politique sur les documents constitutifs.

2 Définitions

Les termes suivants sont utilisés tout au long de la politique :

Terme	Définition
CNRC	Conseil norvégien pour les réfugiés et toutes les autres entités du NRC, y compris les entités juridiques, telles que Flüchtlingshilfe Deutschland, NRC US et NRC UK, et les entités non juridiques, telles que NORCAP, l'Internal Displacement Monitoring Centre (IDMC) et l'ACAPS.
Bureau(s) du CNRC	Pays, région, représentation ou siège social
Politique	Cette politique de prise de parole Speak up
Préoccupation(s) à signaler	Une préoccupation qui peut être signalée dans le cadre de cette politique au CNRC, telle que définie à la section 4 de la politique.
POS	POS de triage et de réponse aux incidents de mauvaise conduite présumés
Prise de parole Speak Up	Informier le CNRC d'une préoccupation à signaler (lancement d'alerte)
Canaux de prise de parole	Les canaux utilisés pour la dénonciation au CNRC, tels que définis à la section 5 de la politique
Système de prise de parole	Le système de gestion des problèmes/incidents à signaler tel que décrit dans le POS
Approche centrée sur le survivant	Une approche qui garantit la sécurité et la confidentialité du survivant à tout moment ; traite les personnes impliquées avec dignité et respect ; est non discriminatoire, transparent et guidée par le respect des choix du survivant.
Vous/votre	Personne (s) pouvant parler au CNRC, tel que défini à la section 3 de la politique.

3 Qui peut parler au CNRC?

Cette politique s'applique à :

- employés, y compris des experts NORCAP
- anciens salariés et candidats au recrutement
- membres du conseil d'administration
- travailleurs occasionnels, ¹ stagiaires et bénévoles
- consultants, partenaires, fournisseurs et autres entrepreneurs,
- visiteurs du projet
- donateurs (publics ou privés) et
- la famille et les collègues qui soutiennent ceux qui signalent

qui divulgue une préoccupation à signaler au CNRC (« **vous/votre** »).

Les communautés avec lesquelles nous travaillons et les participants au projet doivent adresser toute préoccupation au mécanisme de plaintes et de commentaires (CFM) local, conformément à la politique en matière de plaintes et de commentaires du CNRC. Toutes les plaintes de ce type reçues par le système de prise de parole seront transmises au CFM approprié et feront l'objet d'un suivi adapté.

4 Qu'est-ce qu'une préoccupation à signaler ?

Une préoccupation à signaler est tout ce que vous soupçonnez, observez, expérimentez ou dont vous prenez conscience qui pourrait constituer un risque, un acte répréhensible ou une mauvaise conduite au CNRC. Voici quelques exemples de préoccupations à signaler :

- infractions pénales, notamment :
 - fraude, détournement d'aide, pots-de-vin ou corruption
 - exploitation sexuelle, harcèlement sexuel ou abus sexuel
 - abus sur mineur
- comportement qui contrevient aux principes et valeurs du CNRC
- discrimination, y compris la discrimination fondée sur la race, la religion, l'origine ethnique, le handicap, le sexe ou l'orientation sexuelle
- intimidation et harcèlement sexuel et moral
- représailles contre quelqu'un qui s'est exprimé de bonne foi
- autres violations du code de conduite du CNRC
- problèmes de santé, de sûreté ou de sécurité
- actions perçues comme contraires à l'éthique
- préjudice ou dommage à la réputation, à la gouvernance du CNRC ou à toute autre chose préjudiciable à ses intérêts
- les dommages ou dommages à l'environnement causés par les opérations du CNRC

Pour les employés uniquement : griefs personnels liés au travail

Les préoccupations à signaler n'incluent normalement pas les griefs personnels liés au travail.

Un grief personnel lié au travail est le signalement d'un comportement qui a des implications personnelles pour le divulgateur et n'a pas de conséquences organisationnelles pour le CNRC ou l'environnement de travail du CNRC. Les

exemples incluent un conflit interpersonnel entre vous et un autre employé, ou une insatisfaction à l'égard d'une décision relative à votre emploi.

Les plaintes de cette nature doivent être transmises au service des ressources humaines (RH) approprié et traitées conformément aux procédures RH du CNRC.

Si vous ne savez pas si votre préoccupation est ou non un grief personnel lié au travail, veuillez le signaler à l'un des canaux de communication. Vous serez ensuite informé si le problème sera traité dans le cadre du système de prise de parole ou des procédures RH.

5 Canaux de prise de parole

Vous pouvez utiliser l'un des canaux d'expression suivants pour informer le CNRC des préoccupations à signaler :

5.1 Cadre supérieur de confiance ou autre employé de confiance

Vous pouvez choisir de faire part de vos préoccupations à un supérieur hiérarchique ou à un autre cadre supérieur en qui vous avez confiance. Vous pouvez également choisir de signaler vos préoccupations au personnel des ressources humaines, de risques et de la conformité ou à un point focal désigné.

Ces employés ont le devoir d'agir conformément à la politique et aux POS, tout en respectant votre confidentialité.

5.2 Exprimez-vous par e-mail

Vous pouvez utiliser le courriel électronique de prise de parole pour faire rapport au CNRC : speakup@nrc.no.

Le courriel électronique est vérifié de manière sécurisée et confidentielle par la section de gestion des risques du siège social du CNRC à Oslo.

5.3 Formulaire de prise de parole

Vous pouvez utiliser le formulaire Speak up, disponible sur la page Web du CNRC (www.nrc.no), pour rapporter vos préoccupations au CNRC. Cela vous permet de signaler de manière anonyme si vous le souhaitez.

Le formulaire Speak up est surveillé de manière sécurisée et confidentielle par la section de gestion des risques du siège social du CNRC à Oslo.

Faire une divulgation à l'extérieur

Dans certaines juridictions, il existe d'autres moyens de divulguer des informations, par exemple auprès d'une autorité de contrôle (telle qu'un régulateur de la protection des données), ou lors d'une divulgation d'urgence ou d'intérêt public. Avant de faire une telle divulgation, il est recommandé de demander un avis juridique indépendant pour comprendre les critères permettant de faire une telle divulgation.

6 Exprimez les principes

Le CNRC prend les engagements suivants :

6.1 Le CNRC favorisera une culture de la parole au sein de l'organisation

Le CNRC s'engage à bâtir une culture de confiance, d'impartialité et de protection dans toute l'organisation pour vous encourager à faire part de vos préoccupations à signaler au CNRC.

Ceci comprend :

- s'assurer que les divulgations sont traitées conformément au système de prise de parole Speak up
- s'assurer que la haute direction et le conseil d'administration sont tenus informés du système de prise de parole Speak up
- sensibiliser et former le personnel à tous les niveaux de l'organisation au système de prise de parole Speak up
- sensibiliser les tiers, y compris les partenaires et les fournisseurs, au système de prise de parole Speak up, et
- surveiller et améliorer continuellement le système de prise de parole Speak up.

6.2 Le CNRC fournira des canaux sûrs et confidentiels pour que vous puissiez vous exprimer

Le CNRC vous fournira des canaux sûrs pour exprimer vos préoccupations à signaler.

Vous pouvez vous présenter au CNRC sans révéler votre identité. Le CNRC traite les plaintes anonymes avec sérieux et y donnera suite conformément à la politique.

Néanmoins, en signalant de manière anonyme, sachez qu' :

- il est difficile de vous fournir un soutien approprié si le CNRC ne sait pas qui vous êtes, et
- il est plus difficile d'enquêter sur des rapports si le CNRC ne peut pas vous demander plus d'informations sur ce qui s'est passé.

Si vous choisissez de faire un signalement de manière anonyme, veuillez fournir autant de preuves que possible pour permettre au CNRC d'enquêter sur vos préoccupations.

6.3 Le CNRC traitera votre divulgation de manière confidentielle et sensible.

Le CNRC fera tout son possible pour protéger votre confidentialité. Cela signifie que votre identité, ou toute autre information susceptible de vous identifier, ne sera divulguée qu'au personnel impliqué dans la gestion et l'enquête sur votre problème, sur la base du strict nécessité de savoir.

Le CNRC suivra une approche centrée sur les survivants lors du suivi des rapports.

6.4 Le CNRC vous protégera contre les représailles si vous signalez des problèmes

Si vous parlez de bonne foi d'un problème à signaler, vous êtes protégé contre les représailles, que l'allégation s'avère vraie ou non. Ceci s'applique également si vous participez à un audit ou à une enquête autorisée.

Toutes les formes de représailles contre vous pour avoir pris la parole, y compris toute menace ou tentative de représailles, sont interdites. Tout employé qui le ferait pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires à son encontre.

Les exemples de représailles comprennent, sans s'y limiter :

- conditions d'emploi qui changent négativement, par exemple le lieu de travail ou les tâches de travail
- discrimination ou traitement injuste
- des évaluations de performance négatives non fondées ou des commentaires qui ne reflètent pas la performance réelle
- modifications contractuelles injustifiées, telles que licenciement ou suspension
- l'intimidation ou le harcèlement, qu'il soit verbal (par exemple, blagues, commentaires, ridicule) ; écrit (par exemple, e-mails, commentaires sur les réseaux sociaux) ou physique (par exemple, gestes, poses menaçantes)
- l'isolement ou l'exclusion des activités sociales, ou
- résiliation ou menace de résiliation de contrats portant sur des biens ou des services.

Si vous remarquez des représailles contre vous ou contre quelqu'un d'autre pour avoir soulevé ou ayant soulevé une préoccupation à signaler, nous vous encourageons à le signaler en utilisant l'un des canaux de communication. Un

rapport concernant des représailles est traité comme toute autre divulgation et les procédures décrites dans les POS seront suivies.

S'il s'avère, à la suite d'une enquête, que vous avez été victime de représailles, vous aurez droit à une mesure corrective appropriée, par exemple la cessation des mesures de représailles ou, pour les salariés, une réaffectation (avec votre accord) à un autre poste ou poste pour lequel vous êtes qualifié.

6.5 Le CNRC déterminera si des mesures de protection provisoires sont nécessaires

Si vous faites part d'une préoccupation à signaler, le CNRC adoptera une approche basée sur les risques et centrée sur les survivants pour déterminer les protections et le soutien qui vous conviennent dans les circonstances.

Le CNRC déterminera, en consultation avec vous, si des mesures de protection provisoires sont nécessaires, par exemple :

- réaffectation temporaire, avec votre accord
- transfert dans un autre bureau, avec votre accord
- mesures de sécurité spéciales; ou
- toute autre action appropriée telle qu'un soutien psychosocial ou médical.

6.6 Le CNRC prendra vos préoccupations au sérieux et y donnera suite de manière appropriée.

Le CNRC prendra vos préoccupations au sérieux et y répondra en temps opportun, de manière juste et cohérente, conformément aux SOP.

- Le CNRC communiquera avec vous le cas échéant, notamment pour :
- un accusé de réception de votre rapport dans les 5 jours
- une indication de la manière dont votre rapport sera suivi
- si une enquête est commandée :
 - une estimation de la durée de l'enquête
 - confirmation lorsque l'enquête est terminée
 - confirmation que des mesures ont été prises suite à la remise du rapport

Le CNRC ne vous divulguera pas les détails des mesures prises, y compris les procédures disciplinaires, pour protéger la confidentialité, la vie privée et les droits légaux des personnes concernées.

6.7 Le CNRC prendra les mesures appropriées lorsque les préoccupations à signaler sont fondées.

Le CNRC prendra les mesures appropriées lorsqu'une préoccupation s'avère fondée conformément aux POS et aux autres procédures et politiques applicables.

7 Vos obligations

Vous avez les obligations suivantes en vertu de la police :

7.1 Vous devez immédiatement signaler toute préoccupation à signaler.

Si vous êtes salarié

Les employés ont le devoir de signaler les actes répréhensibles observés ou soupçonnés via les canaux de communication.

Il est **obligatoire** pour tous les salariés de signaler immédiatement (c'est-à-dire au plus tard dans les 24 heures suivant leur prise de conscience) toute préoccupation relative à :

- exploitation sexuelle, abus sexuel, harcèlement sexuel ou maltraitance d'enfants au sein du NRC (ou dans la communauté au sens large) impliquant le personnel du NRC, d'autres travailleurs humanitaires ou d'autres individus
- d'autres questions de sauvegarde, et
- fraude, détournement d'aide, pots-de-vin ou corruption

Toute autre violation présumée du code de conduite ou toute autre préoccupation à signaler doit être signalée dès que possible.

Si vous êtes un tiers

Les tiers sont fortement encouragés à exprimer leurs préoccupations à signaler dès que possible, en utilisant les canaux de communication.

Si un préjudice peut être causé à quelqu'un, y compris une exploitation ou un abus sexuels, vous devez le signaler immédiatement, au plus tard dans les 24 heures après en avoir pris connaissance.

7.2 Vous ne devez pas enquêter vous-même sur l'affaire

N'enquêtez pas sur l'affaire vous-même – utilisez les canaux de communication pour rapporter les faits dont vous disposez. Le CNRC ne s'attend pas à ce que vous ayez toutes les réponses ou toutes les preuves et ne s'attend pas à ce que vous prouviez que votre préoccupation est fondée.

Si vous examinez l'affaire vous-même, cela pourrait vous mettre, vous ou d'autres personnes, en danger et avoir un impact sur une enquête future.

Il est du devoir du CNRC de découvrir ce qui s'est passé et d'agir au besoin.

7.3 Vous devez parler de bonne foi

Vous êtes protégé en vertu de la politique si vous vous exprimez de bonne foi, que l'allégation soit jugée fondée ou non.

Vous ne devez pas faire intentionnellement des allégations que vous savez fausses, malveillantes, inexactes ou trompeuses. Ceci est considéré grave et (si vous êtes un employé) peut entraîner des mesures disciplinaires à votre encontre.

7.4 Vous avez le devoir de respecter la confidentialité

Vous avez la responsabilité de protéger votre confidentialité et celle des autres en :

- étant discret et
- ne pas discuter de votre rapport avec d'autres personnes que celles impliquées dans le traitement de votre rapport.

Il est rappelé aux salariés qu'ils ont un devoir de confidentialité en vertu du code de conduite.