



## Politique de protection des lanceurs d'alerte et de lutte contre les représailles

Cette politique entre en vigueur à la date de son adoption par le Conseil.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. King", is positioned above a horizontal line.

Signé: \_\_\_\_\_

Date: 26 Janvier 2020

# Politique de protection des lanceurs d’alerte et de lutte contre les représailles

## TABLE DES MATIERES

1	Champ d’application	2
2	Définitions	2
3	Obligation de signalement et de coopération	3
4	Confidentialité	3
5	Procédure interne de signalement d’un comportement répréhensible	3
6	Procédure externe de signalement d’un comportement répréhensible	3
7	Signalement anonyme	4
8	Renseignements à fournir en cas de signalement	4
9	Enquête sur les cas présumés de comportement répréhensible	4
10	Action préventive	5
11	Contrôles, vérifications ou autres modes d’investigation à la suite d’un signalement	5
12	Effectuer un signalement en toute bonne foi	5
13	Représailles	5
14	Signalements de représailles	6
15	Application des normes de rendement et de comportement	7
16	Protection de la personne exposée à des représailles	7
17	Contrôle	7

## POLITIQUE DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE ET DE LUTTE CONTRE LES REPRESAILLES

L'ICCROM s'engage à détecter, enquêter et prendre les mesures nécessaires en ce qui concerne tout comportement répréhensible qui pourrait se produire dans le cadre de ses activités. Le présent document définit les grandes lignes de la politique et de la procédure à suivre dans le cas de comportements répréhensibles présumés. Il définit aussi les protections accordées de bonne foi par l'ICCROM aux Membres de son personnel et aux personnes liées à l'institution par un lien contractuel et qui, en toute bonne foi, signalent de tels faits.

### 1. Champ d'application

La politique ci-après définie concerne tous les Membres du personnel de l'ICCROM ainsi que toute personne ayant une relation contractuelle avec l'institution, y compris les consultants, contractants, personnes détachées ou mises à disposition, stagiaires et volontaires, sans que cette liste ait un caractère limitatif.

### 2. Définitions

- a) Comportement répréhensible : Est susceptible de constituer un comportement répréhensible l'abus de pouvoir, la fraude, la corruption ou le manquement d'un ou de plusieurs Membres du personnel à leurs obligations envers l'ICCROM, en particulier celles résultant du Statut et Règlement du personnel ou de toute autre règle administrative applicable, du Règlement financier et autres règles en la matière, des normes de conduite de la fonction publique internationale, ou de toute autre clause de leur contrat d'engagement. Le comportement répréhensible peut également résulter d'un ordre ou d'une instruction émanant d'un Membre du personnel en contradiction manifeste avec les règles, dispositions, normes, textes ou clauses précitées, ou de tout autre acte contraire à la légalité ou la déontologie ;
- b) Activité de surveillance : Ce terme peut viser toute activité d'investigation, d'audit ou d'évaluation dûment autorisée par le Directeur général, le Conseil ou l'Assemblée générale, ou effectuée par le commissaire aux comptes externe de l'ICCROM dans le cadre de ses compétences ;
- c) Actes de représailles : Au sens du présent document, un acte de représailles consiste en toute action directe ou indirecte préjudiciable ou même en une absence d'action, qui entraîne des répercussions négatives sur les conditions d'emploi et de travail d'une personne, lorsqu'une telle action ou absence d'action a été recommandée, a été entreprise ou a failli être entreprise, que ce soit en totalité ou en partie, en raison de la participation de cette personne à une activité d'investigation ou du fait qu'elle a signalé un comportement répréhensible. Un acte de représailles peut s'exercer sous une forme directe, telles que des mesures administratives défavorables ou un harcèlement verbal, ou sous une forme indirecte aboutissant à un traitement discriminatoire ;
- d) Signalement : Le signalement résulte de toute allégation de bonne foi provenant d'un Membre du personnel, agissant comme prévu au e) ci-dessous en tant que lanceur d'alerte, sur la base d'éléments de preuve présentés à l'appui de l'hypothèse raisonnable qu'une faute a été commise ou qu'il a subi ou redoute de subir des mesures de représailles en raison de sa participation à une activité d'investigation ou du signalement d'un comportement répréhensible ;
- e) Lanceur d'alerte : Personne qui, de bonne foi et sur la base de l'hypothèse raisonnable qu'il y a eu comportement répréhensible, signale ce comportement ou fait état de mesures ou de menaces de représailles, telles que définies par la présente politique.

### **3. Obligation de signalement et de coopération**

Les Membres du personnel et toute autre personne ayant un rapport contractuel avec l'ICCROM ont l'obligation de signaler dès que possible tout comportement répréhensible dont ils soupçonnent l'existence, lié à une activité de cette institution, et de coopérer pleinement et en toute honnêteté aux procédures d'enquête interne ou externe, d'audit ou d'investigation menées par ou pour le compte de l'ICCROM. Le fait de s'abstenir de signaler ou de collaborer, y compris du fait de l'absence de divulgation de renseignements importants, est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires, y compris un licenciement ou une rupture des relations contractuelles. Les personnes visées par les présentes dispositions peuvent signaler un comportement répréhensible dans l'une des langues de travail de l'ICCROM.

### **4. Confidentialité**

Il incombe au responsable ou à l'organe à qui est signalé un éventuel comportement répréhensible d'assurer le maximum de protection à l'égard des personnes qui effectuent le signalement et d'assurer le caractère confidentiel de toutes les communications qui s'y rapportent. En l'absence de consentement de la personne concernée, son identité ne peut être divulguée qu'à titre exceptionnel et uniquement si cela est nécessaire à l'engagement d'une action administrative, disciplinaire ou judiciaire, ou afin de garantir la régularité de la procédure au cours de l'enquête menée sur la base des allégations formulées.

### **5. Procédure interne de signalement d'un comportement répréhensible**

Les Membres du personnel de l'ICCROM et les personnes ayant des rapports contractuels avec cette institution signalent les comportements suspects en premier lieu à leur supérieur hiérarchique direct. En outre, ces personnes peuvent s'adresser au service des ressources humaines. Ce service donne, de façon informelle, des orientations et apporte un soutien aux personnes désireuses d'effectuer un signalement, soit avant même, soit au moment même où elles entreprennent leur démarche. Au cas où le comportement répréhensible met en cause le supérieur hiérarchique direct, ou lorsque la personne qui effectue le signalement a des raisons de présumer qu'elle-même pourrait être exposée ou faire l'objet d'actes de représailles, ou bien que les preuves afférentes au comportement suspect risquent d'être dissimulées, détruites ou de ne donner lieu à aucune action, **l'auteur du signalement** peut s'adresser à tout autre responsable de l'ICCROM. Les supérieurs hiérarchiques et les fonctionnaires faisant partie de la direction de l'ICCROM, à leur tour, doivent signaler sans délai au service des ressources humaines tous les cas présumés de comportement répréhensible dont ils peuvent être directement informés. Les supérieurs hiérarchiques doivent faire un rapport au Directeur général des cas qui leur sont signalés, lorsque le comportement répréhensible présumé met en cause une personne du service des ressources humaines.

Dans le cas où le comportement répréhensible est le fait du Directeur général lui-même ou si l'auteur du signalement a des raisons de croire que le Directeur général pourrait exercer à son encontre des actes de représailles ou que les preuves du comportement en cause risquent d'être dissimulées ou détruites, il appartient à la personne concernée de signaler les faits au Président du Conseil de l'ICCROM dont les coordonnées sont obligatoirement communiquées à tous les Membres du personnel et aux autres personnes qui sont en rapport professionnel avec l'ICCROM.

Les personnes recevant de telles informations sont soumises à l'obligation de confidentialité énoncée au point 4 du présent document.

### **6. Procédures externes de signalement d'un comportement répréhensible**

La protection contre les actes de représailles s'étend à toute personne qui signale un comportement à un organisme ou une personne en dehors des procédures internes de

l'ICCROM, sous réserve que les critères énoncés aux alinéas a), b) et c) ci-dessous soient remplis :

- a) le signalement s'impose en vue d'éviter :
  - i) une grave menace pour la santé et la sécurité publiques ;
  - ii) de graves dommages aux opérations de l'ICCROM ;
  - iii) des violations du droit national ou international ;
- b) le recours aux procédures internes est impossible car :
  - i) au moment du signalement, une personne a des motifs de craindre qu'elle puisse être exposée à des actes de représailles de la part de la ou des personnes auxquelles elle devrait s'adresser en vertu des procédures internes en vigueur ;
  - ii) il est probable que les éléments de preuve relatifs au comportement répréhensible seront dissimulés ou détruits si l'intéressé s'adresse aux personnes auprès de qui il doit effectuer un signalement dans le cadre des procédures internes prévues à cette fin ;
  - iii) l'intéressé a déjà effectué un signalement dans le cadre des procédures internes prévus au point 5 ci-dessus, sans que l'ICCROM ne l'ait tenu informé, par écrit, dans les soixante jours suivant ce signalement, de l'état de l'affaire ;
- c) L'auteur du signalement n'a l'intention d'accepter aucune somme d'argent ou aucun avantage d'une partie quelconque pour ce signalement.

## **7. Signalement anonyme**

Les personnes lanceurs d'alerte sont invitées à mentionner leurs nom et autres coordonnées lorsqu'elles effectuent un signalement afin d'en faciliter le suivi éventuel. Le nom de l'auteur du signalement doit demeurer confidentiel dans toute la mesure du possible. Les personnes ont même la possibilité d'effectuer un signalement de façon totalement anonyme par courriel, télécopieur, lettre ou tout autre moyen ne transitant pas par l'ICCROM, sans donner aucun renseignement permettant de les identifier.

## **8. Renseignements à fournir en cas de signalement**

Les personnes qui signalent des comportements répréhensibles doivent fournir toutes les informations utiles, en produisant en particulier des documents écrits ou autres éléments de preuve. Bien qu'un signalement soit susceptible d'être effectué de façon anonyme, le fait d'indiquer le nom de l'auteur peut aider à l'efficacité de l'enquête.

## **9. Enquête sur les cas présumés de comportement répréhensible**

- a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa b) ci-dessous, la décision d'entreprendre un contrôle, un audit ou tout autre type d'investigation justifié par les circonstances est prise cas par cas par le Directeur général. La décision doit être prise dans les trente jours suivant la réception du signalement. L'auteur du signalement est informé dans les mêmes délais des mesures de suivi qui peuvent être prises à la suite de son action. Lorsqu'il apparaît qu'un contrôle, un audit ou un autre type de vérification est nécessaire, cette investigation est confiée à l'un des cadres de la direction. Des moyens suffisants doivent être mis à la disposition du cadre en cause afin qu'il mène son enquête et parvienne à des conclusions. Le Directeur général peut confier l'affaire à une personne ou un organe extérieur compétent pour mener les investigations nécessaires et présenter ses conclusions.
- b) En ce qui concerne les signalements effectués par la voie externe dans les conditions prévues au point 6 du présent document ou ceux effectués auprès du Président du Conseil de l'ICCROM, la décision de savoir si des investigations sont justifiées par les circonstances de l'affaire est prise par le Président du Conseil au cas par cas. Au cas

où le Président du Conseil estime qu'il manque de l'expertise nécessaire pour entreprendre une enquête ou un audit, il peut s'adresser à un organe ou une personne extérieure dotée des qualifications nécessaires pour décider si l'affaire justifie une telle action. Le Président du Conseil prend sa décision dans les trente jours à compter de la réception du signalement du comportement présumé répréhensible. L'auteur du signalement est en même temps informé de l'action entreprise sur la base de son action. S'il apparaît que des investigations s'imposent, le Président du Conseil en est informé par écrit et doit rapidement décider de quelle manière elles doivent être conduites, éventuellement en confiant l'affaire à un organe ou une personne indépendant.

## **10. Action préventive**

Le service des ressources humaines informe le Président du Comité de recours de l'ICCROM et le Directeur général de tout signalement d'un comportement répréhensible qui lui est soumis et qu'il estime susceptible d'entraîner un risque de représailles. Le service des ressources humaines ne transmet l'information au Président du Comité de recours et au Directeur général qu'avec l'accord de l'auteur du signalement.

Lorsqu'il est informé par le service des ressources humaines qu'une personne est exposée à des actes de représailles, le Directeur général s'entretient avec elle sur les mesures de protection qui peuvent être prises à titre préventif. Avec l'accord de la personne concernée, l'action préventive peut consister en ce que le service des ressources humaines, avec le ou les responsables, assure le suivi et le contrôle de la situation sur le poste de travail afin d'éviter qu'une mesure de représailles soit prise contre la personne en cause en conséquence du signalement qu'elle a effectué sous garantie d'une protection.

## **11. Contrôles, vérifications ou autres modes d'investigation à la suite d'un signalement**

Toute mesure disciplinaire ou corrective nécessaire pour régler le cas d'un comportement répréhensible avéré est prise en conformité avec les statuts, règlements et règles en vigueur à l'ICCROM. L'auteur d'un signalement doit être informé, s'il y a lieu, des mesures prises à la suite de son initiative.

## **12. Effectuer un signalement en toute bonne foi**

Pour bénéficier de la protection en vertu de la politique définie par le présent document, les intéressés doivent effectuer un signalement en toute bonne foi et être raisonnablement convaincu de l'existence d'un comportement répréhensible. La transmission ou la diffusion de rumeurs non fondées ne saurait être assimilée à une activité susceptible d'être protégée en vertu de la présente politique. Le fait d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements intentionnellement erronés ou trompeurs constitue également un comportement répréhensible, susceptible de faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'une autre nature.

## **13. Actes de représailles**

Les actes de représailles contre les personnes qui ont participé à une activité d'investigation sont strictement interdits et constituent également un comportement répréhensible. Les Membres du personnel et les autres personnes ayant un lien contractuel avec l'ICCROM qui exercent des actes de représailles à l'encontre d'une personne qui effectue un signalement sont susceptibles de faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture des relations contractuelles. Constituent des actes de représailles, sans que la liste qui suit ait un caractère limitatif :

- a) les mesures en matière d'emploi telles qu'un licenciement, ou le refus de renouveler un engagement ou un contrat ou d'accorder une promotion, sauf si elles sont dûment justifiées ;

- b) toute autre acte injustifié ayant une conséquence sur les conditions de travail, comme des évaluations défavorables, des mentions à caractère négatif, un placement en congé administratif, une surveillance accrue, des modifications de tâches, une réduction des responsabilités, le refus d'octroyer un congé ou la mise en place d'un environnement physique inconfortable ;
- c) d'autres comportements, y compris, mais sans qu'ils s'y limitent, le harcèlement, l'intimidation ou les voies de fait, qui visent à punir une personne qui a signalé des activités illégales ou des faits répréhensibles, ou à dissuader l'auteur d'un signalement de continuer à collaborer à une enquête, un audit ou un autre mode d'investigation en cours.

#### **14. Signalements d'actes de représailles**

- a) Tous les signalements d'actes de représailles présumées sont assimilés à des signalements de comportement répréhensible au sens de la politique définie par le présent document. De tels signalements doivent être effectués dès que possible, soit dans les conditions prévues aux points 5 ou 6 du présent document, soit directement au Président du Comité de recours de l'ICCROM, dans un délai maximum de six mois après l'intervention des actes présumés de rétorsion. Les signalements sont reçus par le service des ressources humaines pour être transmis au Président du Comité de recours de l'ICCROM.
- b) Lorsque le Président du Comité de recours de l'ICCROM est saisi d'un signalement, il lui appartient d'apprécier si (i) l'auteur du signalement s'est livré à une activité entrant dans le cadre de la protection et (ii) s'il existe de prime abord une preuve que cette activité a été de nature à provoquer des actes de représailles comme il est allégué.
- c) Le Président du Comité de recours s'efforce de prendre sa décision dans les quarante-cinq jours civils suivant la réception du signalement.
- d) Tous les Membres du personnel de l'ICCROM sont tenus de coopérer avec le Président du Comité et de lui donner accès à l'ensemble des dossiers et documents que celui-ci peut demander de produire, à l'exception des dossiers médicaux qui ne peuvent lui être communiqués sans le consentement exprès de l'auteur du signalement.
- e) Lorsque le Président du Comité estime que les faits allégués sont susceptibles de constituer des actes de représailles ou des menaces en ce sens, il transmet par écrit l'affaire i) au Directeur général ou ii) ans les cas où le Directeur général ou le Président du Comité de recours lui-même s'exposent à être en situation de conflit d'intérêts, au Président du Conseil pour enquête dans les conditions prévues au point 9 b) du présent document. La procédure d'investigation doit être terminée dans les cent vingt jours et le rapport qui en résulte est présenté dans les délais les plus brefs au Président du Comité de recours. S'il faut plus de temps pour terminer l'enquête, l'organe chargé de l'enquête en avise le Président du Comité.
- f) Dans l'attente de l'issue de l'enquête ou de l'examen préliminaire, le Président du Comité peut recommander au Directeur général ou au Président du Conseil de prendre les mesures nécessaires à la sauvegarde des intérêts de l'auteur du signalement, notamment en suspendant temporairement l'action qui a été signalé comme un acte de représailles et en le réaffectant temporairement, avec son consentement, au sein ou en dehors de son bureau, ou en le plaçant en congé spécial à plein traitement.
- g) Lorsque le Président du Comité a reçu le rapport d'enquête, il informe par écrit l'auteur du signalement du résultat des investigations et adresse des recommandations au Directeur général. Dans le cas d'une enquête menée conformément aux dispositions du point 9b), ces recommandations sont également communiquées au Président du Conseil. Les recommandations peuvent consister en

des mesures disciplinaires à l'encontre de la personne qui est l'auteur des mesures de rétorsion.

h) Le Directeur général met rapidement en œuvre les mesures correctives qui ont été recommandées par le Président du Comité ou communique par écrit et dans les deux semaines suivant la réception des recommandations audit Président ainsi qu'à l'auteur du signalement, les motifs pour lesquels les mesures qui ont été recommandées n'ont pas été mises en œuvre.

## **15. Application des normes de performance et de comportement**

Les auteurs de signalement et les personnes qui participent aux procédures d'enquête, de contrôle ou tout autre type de procédure d'investigation ne sont pas exemptés du respect des normes de performance et de comportement et des autres politiques de l'ICCROM y afférentes. Par exemple, l'ICCROM n'est pas tenu de maintenir l'emploi d'un lanceur d'alerte ou du témoin d'une enquête lorsqu'il existe des motifs objectifs de prendre une mesure de licenciement ou de supprimer un poste en application des Statuts, règlements et règles applicables en la matière à l'ICCROM. Au cas où le lanceur d'alerte a allégué l'existence d'actes de représailles, c'est l'ICCROM qui a la responsabilité de trouver des preuves claires et convaincantes pour démontrer que des mesures identiques auraient été prises en l'absence de signalement d'un comportement répréhensible effectué en toute bonne foi et dans le cadre de la protection prévue par la présente politique.

## **16. Protection de la personne soumise à des actes de représailles**

a) Si des actes de représailles sont exercés à l'encontre d'une personne, le Directeur général prend sans délai les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences négatives qu'elle a subies en raison de ces actes.

b) Les procédures organisées par la présente politique ne font pas obstacle au droit de toute personne qui a subi des mesures de rétorsion d'en demander réparation par les voies de recours internes prévues par le Statut et Règlement de l'ICCROM. En outre, une personne peut utiliser les voies de recours internes pour faire état d'une violation de la présente politique ou pour présenter un recours contre une décision prise sur la base de la présente politique.

c) Les auteurs d'un signalement sont informés, à titre confidentiel, de toute sanction disciplinaire imposée en raison de mesures de rétorsion.

## **17. Contrôle**

Il appartient au Directeur général de prendre les mesures nécessaires pour mettre en application la présente politique et en évaluer annuellement l'efficacité, en coordination avec le conseil juridique et le Président du Comité de recours. Les services du Directeur général tiennent un registre confidentiel de tous les cas signalés au Directeur général, au service des ressources humaines et au Président du Comité de recours, y compris avec la mention de la manière dont ils ont été traités, et présente un rapport récapitulatif annuel au Conseil de l'ICCROM. La présente politique peut au besoin faire l'objet d'une révision, en fonction des modifications qui peuvent intervenir dans les règlements et les procédures internes de l'ICCROM.